

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN
SYARIAH CABANG PASAR WAGE**



Oleh:

VEREN PERMATA SAFIRA

NIM: 22BH10034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026**

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG PASAR WAGE

Diajukan Untuk Memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Oleh:

VEREN PERMATA SAFIRA

NIM: 22BH10034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026**

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG PASAR WAGE

Oleh :

VEREN PERMATA SAFIRA

NIM 22BH10034

Disetujui Untuk Ujian Skripsi Pada tanggal:

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Rahmat Alhakim, M.E.

NIDN. 0608078104

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG PASAR WAGE

Oleh :

VEREN PERMATA SAFIRA

NIM 22BH10034

Disetujui dan Disahkan

1. Suwono, M.Si.

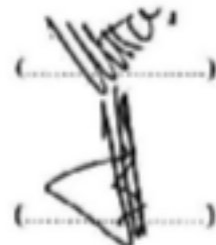
Penguji I

NIDN. 0630106503

3. Dina Prasetyaningrum, M.M.

Penguji II

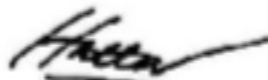
NIDN. 0619129101



Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali



Hatta Setiabudi, M.A.K.

NIDN.0631128201

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp. :-

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Veren Permata Safira

NIM : 22BH10034

Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami stujui dan dapat diajukan untuk siding munaqosah. Bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dapat dimunaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Rahmat Alhakim, M.E.

NIDN. 0608078104

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : VEREN PERMATA SAFIRA
NIM : 22BH10034
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

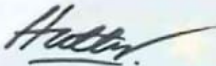
Selasa, 4 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 4 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Sekretaris



Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104

Penguji 1



Suwondo, M.Si.
NIDN. 0630106503

Penguji 2



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Ass. Pembimbing



Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160

NOTA KONSULTAN

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp: -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Veren Permata Safira

NIM : 22BH10034

Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar strata satu (S-1).

Wassalamu,alaikum Wr. Wb

Cilacap, 07 Agustus 2026

Konsultan



Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Veren Permata Safira

NIM : 22BH10034

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul ulama Al Gazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya; bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 24 Juni 2026
yang membuat pernyataan



veren permata safira
22BH10034

MOTTO

"Allah SWT, tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah SWT berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"
(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Pada akhirnya, ini semua hanya permulaan”
Nadin Amizah

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”
Baskara Putra – Hindia

“Dalam setiap paragraf skripsi ini tersimpan cerita tentang perjuangan, keraguan, dan harapan karena ilmu bukan hanya tentang apa yang dipahami, tetapi juga tentang bagaimana kita terus tumbuh dalam setiap proses memahaminya”
Veren Permata

HALAMAN PESEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT atas rahmat, karunia, dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan baik. Setiap proses yang dilalui bukanlah perjalanan yang mudah, namun berkat doa, dukungan, serta kehadiran orang-orang hebat di sekitar penulis, semua dapat terlewati. Dengan penuh rasa hormat dan kasih sayang, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Yang istimewa untuk cinta pertama saya, Papah saya dan Pintu Surgaku, Mamah. Mereka tidak pernah lelah menyinari jalan meski kadang tak terlihat, yang menjadi sumber segala doa dalam sunyi. Sujud-sujud panjangnya yang tak pernah putus adalah sebagai benteng terkuat untuk hidupku. Terima kasih untuk selalu mengusahakan apapun yang aku inginkan, aku tak pernah merasakan kekurangan bukan karena dunia ini lunak, tetapi karena papah dan mamah berjuang mengeraskan diri agar aku tetap merasa cukup. Terima kasih selalu percaya dan meyakinkan bahwa aku pasti bisa menjalani setiap rintangan hidup yang kadang tidak selalu sesuai inginku. Teruslah doakan setiap langkahku, kuatkan aku dengan restu dan dukungan yang tak pernah lekang, semoga aku bisa membahagiakan papah dan mamah meski kutahu semua jasa dan cinta itu tak akan pernah bisa kutebus bahkan oleh seluruh umurku.
2. Adik satu-satunya Berlian Chahyo Saputra dengan kejailan dan kenakalan yang selalu membuat rumah hangat dan penuh suara. Terima kasih telah hadir dan menjadikan penulis sebagai seorang kakak.

3. Keluarga besar, terima kasih atas doa, perhatian, dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
4. Teman-teman satu perjuangan penulis Naya, Utami, Oktavia, Oktania, Feny, Nisa terima kasih telah kebersamai penulis, menyemangati, berjalan bersama, dan merangkul penulis untuk mengakhiri perjalanan studi ini.
5. Terima kasih teman-teman KKN kelompok 22 UNUGHA yang telah memberikan canda tawa yang membahagiakan dan menjadi keluarga baru bagi penulis.
6. Terima kasih atas pertemanan selama ini untuk seluruh teman-teman penulis di FE UNUGHA angkatan 22 yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu. Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan perjuangan yang sudah kita lalui bersama dari awal hingga sampai ke titik ini. Banyak cerita, pengalaman, dan pelajaran yang tidak akan terlupakan.
7. Terakhir, terima kasih kepada wanita manis, sederhana, kuat, mandiri yang selalu memiliki keinginan tinggi yaitu diri saya sendiri, Veren Permata Safira. Terima kasih atas perjalanan panjang yang telah dilalui hingga berada dititik ini. Banyak proses yang sudah dilewati, banyak lelah yang telah dipendam sendiri, banyak air mata jatuh tanpa diketahui siapa pun, dan banyak keraguan yang harus dihadapi dengan hati yang tetap dipaksa untuk kuat. Terima kasih untuk tetap berdiri ketika keadaan tidak selalu berpihak, tetap mencoba ketika hasil belum sesuai harapan, dan tetap melangkah meski arah terasa samar. Sampai detik ini, kamu bertahan bukan karena semuanya mudah, tetapi karena kamu memilih untuk tidak menyerah. Setiap

langkah kecil mungkin terlihat sederhana, namun penuh perjuangan. Bangga karena tetap berani bermimpi dan membuktikan bahwa proses tidak pernah mengkhianati hasil. Selamat telah menyelesaikan satu fase kehidupan, teruslah bertumbuh, dan percaya untuk melangkah lebih jauh ke depan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage” dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

8. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag. selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
9. Dr. Pamikatsih, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
10. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak. Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
11. Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M selaku dosen pembimbing I dan Bapak Rahmat Alhakim, M.E selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya skripsi ini.
12. Bapak Hakim, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan yang tak terbatas waktu dari awal hingga akhir studi.
13. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup di kehidupan mendatang.

14. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage yang telah memberikan bantuan, kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian.
15. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini
16. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 07 Agustus 2026

Penulis

Veren permata safira

RINGKASAN

Penelitian ini berjudul pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. Objek penelitian ini adalah PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage perusahaan ini bergerak di sektor jasa keuangan yang berlokasi di Jalan. K.H Wahid Hasyim No. 8A Karangklesem, Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan metode survei, data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder jumlah responden sebanyak 35 yang merupakan karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage, data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis data dengan menggunakan uji t bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selain menggunakan uji t juga menggunakan uji simultan uji F bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. Implikasi dan simpulan diatas bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang efektif dan transparan antara bawahan dan atasan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

SUMMARY

This research is titled The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. The object of this research is PT. Pegadaian Sharia Pasar Wage Branch this company is engaged in the financial services sector located on Jalan K.H Wahid Hasyim No. 8A Karangklesem, Purwokerto, Banyumas Regency, Central Java. This study uses a quantitative research methodology with a survey method, the data used in study is primary data and secondary data on the number of respondents as many as 35 who are employees of PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage, the data analyzed using multiple linear regression.

Based on the results of the research with data analysis using the t-test, leadership has a positive and significant influence on employee performance, organizational culture has an effect on employee performance. In addition to using the t-test, it also uses the simultaneous F-test that the variables of leadership and organizational culture together affect employee performance at PT.Pegadaian Syariah Pasar Wage. The implications and conclusions above are that companies need to improve the quality of leadership through leadership training, effective and transparent communication between subordinates and superiors.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*

DAFTAR ISI

COVER.....	ii
HALAMAN PERSTUJUAN.....	iii
PENGESAHAN.....	v
NOTA PEMBIMBING.....	vi
NOTA KONSULTAN.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
MOTTO.....	ix
HALAMAN PESEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xiii
RINGKASAN.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	11
A. Telaah Pustaka.....	11
1. <i>Goal Setting Theory</i>	11
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	13
a. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).....	13
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	14
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	17
3. Kepemimpinan.....	19
a. Pengertian Kepemimpinan.....	19
b. Faktor-faktor Kepemimpinan.....	23
c. Indikator Kepemimpinan.....	24
4. Budaya Organisasi.....	25
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	25
b. Indikator Budaya Organisasi.....	29

5. Kinerja.....	30
a. Pengertian Kinerja.....	30
b. Faktor Kinerja.....	32
c. Indikator kinerja.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Pengembangan Hipotesis.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Desain penelitian.....	42
B. Definisi Konseptual dan Operasi Variabel.....	46
C. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Reliabilitas.....	50
3. Uji Asumsi Klasik.....	51
4. Analisis Regresi Berganda.....	53
5. Pengujian Hipotesis.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	57
1. Sejarah Singkat Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.....	57
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	58
3. Struktur Organisasi.....	59
B. Analisis Data.....	60
1. Karakteristik responden.....	60
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
2. Uji Validitas.....	62
3. Uji reliabilitas.....	66
4. Uji Asumsi Klasik.....	68
5. Hasil Uji regresi Linier Berganda.....	71
6. Pengujian Hipotesis.....	72
C. Pembahasan.....	75
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	80
A. Simpulan.....	80
B. Implikasi.....	81

LAMPIRAN.....	86
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data nasabah aktif PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage	2
Tabel 2.1 PENELITIAN TERDAHULU.....	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Pegadaian Syariah Purwokerto.....	45
Tabel 3.3 Pemberian Skor.....	46
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Tahun 2026	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. kuesioner penelitian.....	87
Lampiran 2. Data Tabulasi X_1	92
Lampiran 3 Data Tabulasi X_2	93
Lampiran 4. Data Tabulasi Y	95
Lampiran 5 Uji Validitas Kepemimpinan.....	96
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabel.....	99
Lampiran 7. Hasil uji Normalitas.....	100
Lampiran 8.Uji Multikolinearitas.....	101
Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	102
Lampiran 10. Regresi Linier Berganda, Uji t , Uji F , Uji Determinasi R^2	103
Lampiran 11. Biodata Penulis.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan sektor jasa keuangan di era globalisasi menuntut organisasi untuk memiliki daya saing yang tinggi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penting bagi organisasi untuk menunjukkan kinerja yang bagus. Organisasi moderen tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal finansial, tetapi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta keberhasilan organisasi di berbagai sektor industri (Zuhri, Musa, & Nurhasanah, 2022).

Dalam organisasi, kinerja karyawan merupakan indikator penting yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan. Kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem manajemen organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan mampu bekerja secara optimal, organisasi akan lebih mudah mencapai target bisnis serta meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan (Saputra M. R., 2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, serta budaya

organisasi dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja, serta kondisi pasar dan sistem organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor tersebut sehingga organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan (Sutianingsih & Rikco, 2022).

PT. Pegadaian Syariah sebagai salah satu lembaga yang bergerak dibidang jasa keuangan berbasis syariah memiliki peran penting dalam menyediakan layanan pembiayaan dan investasi bagi masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Pegadaian Syariah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan yang berinteraksi langsung dengan nasabah. Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan merupakan faktor utama dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan jumlah nasabah tidak terlepas dari tingkatan kinerja karyawan yang dimiliki organisasi.

Tabel 1. 1 Data nasabah aktif PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage

NO	GRUP PRODUK	REALISASI 2025		REALISASI 2026	
		s.d Feb	s.d Des	s.d Jan	s.d Feb
1	2	3	4	7	8
1	ARRUM EMAS	509	734	481	514
2	RAHN	10.145	20.646	11.504	12.564
3	ARRUM HAJI	59	71	40	40
4	ARRUM MIKRO	1.015	1.177	710	721
5	TABUNGAN EMAS	3.801	7.635	9.144	10.227
6	ARRUM SAFAR	2	3	1	1
7	AMANAH	68	79	39	41
8	RAHN TASJILY TANAH	24	25	15	15
9	EMAS	586	2.112	1.214	1.364
TOTAL		16.209	32.482	23.148	25.487

Sumber : PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage 2026

Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah nasabah aktif mengalami perkembangan yang cukup signifikan selama periode Februari 2025 hingga Februari 2026. Pada Februari 2025 jumlah nasabah aktif tercatat sebanyak 16.209 nasabah dan meningkat menjadi 25.487 nasabah pada Februari 2026. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan perusahaan. Selain itu, produk Rhn sebagai salah satu produk unggulan dari pegadaian syariah mengalami peningkatan jumlah pengguna dari 10.145 nasabah menjadi 12.564 nasabah pada periode yang sama.

Perkembangan jumlah nasabah yang cukup tinggi terlihat pada produk tabungan emas. Jumlah pengguna produk tersebut meningkat 3.801 nasabah pada Februari 2025 menjadi 10.227 nasabah pada Februari 2026. Kondisi tersebut memperlihatkan meningkatnya minat masyarakat terhadap produk investasi berbasis syariah yang ditawarkan pegadaian syariah, namun tidak semua produk mengalami peningkatan jumlah nasabah. Produk dari Arum mikro dan Arum haji justru mengalami penurunan jumlah nasabah pada periode yang sama. Perbedaan perkembangan jumlah nasabah pada masing-masing produk menunjukkan bahwa tingkatan keberhasilan pelayanan perusahaan belum berjalan secara merata pada seluruh layanan yang tersedia.

Fenomena perkembangan jumlah nasabah tersebut berkaitan erat dengan kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tingkat kepuasan dan loyalitas nasabah sangat dipengaruhi

oleh kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Kondisi tersebut didukung dengan adanya pergantian kepemimpinan di PT. pegadaian syariah cabang pasar Wage pada 13 Oktober 2025. Perubahan pimpinan dalam suatu organisasi umumnya akan membawa perubahan terhadap pola pengawasan. Situasi tersebut dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Sebaliknya Murray dalam (Ernawati, dkk., 2021) kepemimpinan tidak dapat diukur secara *universal* dan harus disesuaikan dengan keadaan spesifik dari karyawan yang dipimpin. Oleh karena itu, upaya komunikasi yang akurat dan efektif sangat diperlukan agar kepemimpinan yang kompeten dan unggul dapat menjalankan tugasnya.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi unsur penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dalam organisasi berdasarkan kondisi di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage masih ditemukan beberapa pegawai yang terlambat dan belum sepenuhnya menjalankan pekerjaan sesuai dengan *standar operasional prosedur (SOP)* perusahaan. Kondisi tersebut menunjukan bahwa penerapan budaya disiplin kerja dalam organisasi belum berjalan secara optimal. Budaya organisasi

yang kuat akan membentuk sikap kerja yang profesional, disiplin dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan kepada masyarakat. Menurut Robbins dalam (Khotimah, 2021) budaya organisasi adalah kumpulan prinsip yang dianut oleh sebuah organisasi yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan terlibat dalam kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena peningkatan dan penurunan jumlah nasabah pada beberapa produk Pegadaian Syariah menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas produk dan strategi pemasaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang baik diduga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan sehingga pelayanan kepada nasabah dapat berjalan lebih optimal. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan perusahaan jasa keuangan syariah.

Untuk mendukung penelitian ini maka *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke digunakan menjadi *grand theory* pada penelitian ini. *Goal Setting Theory* merupakan salah satu teori motivasi yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh individu. Menurut teori ini, tujuan yang spesifik, terukur, menantang, dan disepakati bersama akan mempengaruhi perilaku, motivasi, serta tindak lanjut pekerja untuk mencapai target yang diinginkan. Individu

yang memahami tujuan yang diharapkan organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang konsisten untuk pencapaian tujuan tersebut, karena ia memiliki tujuan yang tinggi sehingga tindakannya dapat mempengaruhi hasil kerja.

Adapun *reserch gap* dari penelitian ini, menurut Andayani & Tirtayasa (2019) menegaskan bahwa organisasi moderen dengan kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat cenderung memiliki tingkat produktivitas dan efektivitas kerja yang tinggi. Sementara itu, studi yang dilakukan pada industri tekstil di Indonesia menemukan bahwa kedua variabel yakni kepemimpinan dan budaya organisasi tersebut berperan signifikan dalam membentuk kinerja karyawan (Puspita & Putra, 2023). Maka dari Temuan tersebut mengindikasikan bahwa organisasi yang menerapkan kepemimpinan yang efektif serta memiliki budaya organisasi yang kuat cenderung mampu menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor manajerial yang terdapat dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Meskipun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur maupun organisasi sektor publik. Kajian yang secara spesifik meneliti pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah, khususnya Pegadaian Syariah di wilayah Purwokerto, masih relatif terbatas.

Banyak penelitian terdahulu yang hanya menelaah variabel kepemimpinan atau budaya organisasi secara terpisah tanpa mengaitkannya dengan fenomena pertumbuhan jumlah nasabah sebagai indikator kinerja organisasi. Dalam lembaga jasa keuangan, peningkatan jumlah nasabah merupakan salah satu indikator penting yang dapat mencerminkan keberhasilan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Penelitian ini juga memanfaatkan fenomena peningkatan jumlah nasabah sebagai gambaran pentingnya peran kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen Pegadaian Syariah. Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta memperkuat budaya organisasi sehingga kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kepada nasabah dapat terus ditingkatkan.

Oleh karena itu, dari uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Syariah Pasar Wage” dengan harapan mampu memberikan kontribusi dalam penambahan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi guna menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, terdapat permasalahan yang muncul sehubungan dengan konteks, fenomena gap, dan kesenjangan penelitian terdahulu yang telah dibahas “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage” dengan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage?

C. Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada rumusan masalah dalam pertanyaan penelitian, tujuan dari kajian ini yakni :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yaitu kinerja kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Fokus utama penelitian ini adalah pengukuran persepsi karyawan terhadap praktik kepemimpinan dan budaya organisasi yang berlaku, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. Batasan penelitian ini yakni kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja serta pengecualian terhadap variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan bisa diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi, bagi karyawan adanya penelitian ini diharapkan adanya peningkatan kesadaran tentang pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat lebih proaktif dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menabuh literatur terkait pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap karyawan, serta menambah referensi tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga keuangan syariah di Indonesia dan menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik mengkaji topik sejenis dengan konteks dan variabel yang lebih luas

BAB II

TELAHAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh individu. Menurut *theory* ini, tujuan yang spesifik, terukur, menantang, dan disepakati bersama akan mempengaruhi perilaku, motivasi, serta tindak lanjut pekerja untuk mencapai target yang diinginkan. Individu yang memahami tujuan yang diharapkan organisasi cenderung menunjukkan perilaku yang konsisten untuk mencapai tujuan tersebut, karena memiliki komitmen tujuan yang tinggi sehingga tindakannya dapat mempengaruhi hasil kerja (*Goal Setting Theory*) dengan demikian pencapaian tujuan secara efektif dapat dipandang sebagai indikator kinerja individu (Prasetia, 2022).

Konsep dasarnya yaitu seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut tidak akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan,

kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainya untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, theory ini menekankan bahwa umpan balik (*feedback*), partisipasi dalam penetapan tujuan dan dukungan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan.

Goal Setting Theory mengindikasikan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seseorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang diterapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang dicapai individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerja sesuai dengan visi dan misi organisasi itu

sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel budaya organisasi sebagai faktor penentu, semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan yaitu kinerja (Pratama, 2020).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumberdaya manusia adalah merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi yang berfokus dalam pengelolaan, pengembangan, serta pemanfaatan potensi manusia secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu penyandang guna tenaga kerja dalam organisasi yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja. Seluruh kegiatan tersebut dilakukan dengan tujuan agar organisasi mampu mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Dengan kata lain MSDM berperan sebagai sistem yang memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berfungsi sesuai peranannya dan memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian target perusahaan. Pandangan serupa dikemukakan oleh Hasibuan (2017) menyatakan bahwa manajemen

sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karier maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya peranan SDM dalam perusahaan dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2017), pengelolaan sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi yaitu :

- 1) Perencanaan, Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah langkah-langkah untuk menentukan kebutuhan

tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien agar sejalan dengan arah dan tujuan organisasi. Dengan perencanaan yang baik, perusahaan dapat menempatkan jumlah dan kualitas karyawan sesuai kebutuhan, sehingga tujuan perusahaan dapat diraih secara optimal.

- 2) Pengorganisasian, Fungsi pengorganisasian bertujuan untuk mengatur dan membagi tugas di antara karyawan, menentukan struktur hubungan kerja, serta membangun sistem koordinasi serta pendelegasian wewenang. Organisasi berperan sebagai alat yang menghubungkan seluruh bagian perusahaan, sehingga setiap aktivitas dapat berjalan dengan harmonis dan efisien dalam mewujudkan visi bersama.
- 3) Pengarahan, Pengarahan adalah proses untuk memotivasi dan menggerakkan seluruh karyawan agar bekerja dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, serta sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam fungsi ini, pimpinan berperan sebagai pengarah yang memastikan bahwa setiap bawahan melaksanakan tugasnya dengan baik, dan tercipta kerja sama yang efektif antara pimpinan dan karyawan.
- 4) Pengendalian, Pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa semua aktivitas dan perilaku karyawan tetap sesuai dengan aturan perusahaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Melalui fungsi ini, pimpinan dapat mengevaluasi

kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar, dan melakukan perbaikan jika terdapat penyimpangan.

- 5) Pengadaan, Fungsi pengadaan mencakup proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi calon karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan organisasi. Proses pengadaan yang baik akan menjamin tersedia tenaga kerja berkualitas untuk mendukung pencapaian target perusahaan.
- 6) Pengembangan, Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral melalui program pendidikan dan pelatihan. Upaya ini penting agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan serta tuntutan pekerjaan baik di masa kini maupun di masa depan.
- 7) Kompensasi, Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Bentuk kompensasi dapat berupa penghargaan finansial langsung atau tidak langsung, atau sebagai fasilitas non-finansial yang bertujuan untuk mempertahankan motivasi kinerja.
- 8) Pengintegrasian, Fungsi pengintegrasian berfokus pada penyelarasan antara kepentingan organisasi dan karyawan. Melalui pendekatan ini, diharapkan hubungan kerja yang

harmonis dan saling menguntungkan antara kedua belah pihak dapat tercipta, sehingga semangat kerja bisa meningkat.

- 9) **Pemeliharaan**, Pemeliharaan adalah upaya untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap stabil dan termotivasi dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan mau berkontribusi hingga akhir masa kerjanya.
- 10) **Kedisiplinan**, Kedisiplinan merupakan unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan organisasi akan sulit optimal. Disiplin mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi aturan serta bekerja sesuai dengan standar yang berlaku.
- 11) **Pemberhentian**, Fungsi ini meliputi proses berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, baik melalui pengunduran diri, pemutusan kontrak, pensiun, atau alasan lainnya. Pemberhentian yang dikelola dengan baik akan membantu organisasi menjaga stabilitas dan reputasi internal.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2017) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi, kompeten, dan dapat beradaptasi dengan perubahan :

- 1) Memberikan dasar pertimbangan bagi pengelolaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia agar perusahaan memiliki karyawan yang bersemangat, berkinerja tinggi, dan mematuhi peraturan hukum.
- 2) Mengimplementasikan dan mempertahankan kebijakan serta prosedur sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Berkontribusi pada pengembangan arah strategis organisasi, terutama yang berhubungan dengan dampak sumber daya manusia.
- 4) Menyediakan bantuan yang diperlukan oleh manajer lini untuk mencapai sasaran kerja masing-masing.
- 5) Menangani berbagai situasi rumit dan konflik di antara karyawan agar tidak mengganggu pencapaian target organisasi.
- 6) Menjadi saluran komunikasi yang efisien antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan hubungan kerja yang jelas dan produktif.
- 7) Mempertahankan penerapan nilai-nilai dan standar organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi. Pemimpin adalah sosok yang menggunakan kata-kata, gagasan, dan kehadiran fisik mereka untuk memerintah bawahan. Para pemimpin dilihat sebagai individu yang menetapkan realitas organisasi melalui artikulasi visi (Wulandari & Mulyono, 2024). Kepemimpinan adalah proses membimbing dan memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah seni mengubah upaya kelompok menjadi kekuatan yang kohesif, dan lahir dari keinginan untuk melihat tujuan bersama sampai akhir (Mees, 2008). Menurut Hasibuan (2017) kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran dalam memberikan pengaruh melalui arahan, motivasi, dan komunikasi sehingga karyawan termotivasi bekerja secara efektif. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membentuk perilaku dan kinerja karyawan, termasuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peran kepemimpinan semakin penting dalam konteks persaingan yang dinamis, pemimpin berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam

menghadapi perubahan dan meningkatkan performa organisasi. Gaya kepemimpinan seperti transformasional atau demokrasi sering dijadikan fokus karena terbukti mempengaruhi motivasi, pemberdayaan, dan komitmen yang berujung pada peningkatan kinerja (Cahyati & Adelia, 2024).

Menurut Ronald dan Ralph dalam (Hasyim & Nurdin, 2020), hanya tiga tipe kepemimpinan yang disebut sebagai gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pemimpin semata-mata. Ciri-ciri kepemimpinan otoriter antar lain yakni wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin, komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan, pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat, prakarsa harus selalu datang dari pimpinan, tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat, tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif, lebih banyak kritik dari pada pujian, pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat, cenderung

adanya paksaan, ancaman, dan hukuman, kasar dalam bertindak, kaku dalam bersikap, tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

- 2) Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Ciri-ciri kepemimpinan gaya demokratis antara lain yakni wewenang pimpinan tidak mutlak, pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan, komunikasi berlangsung timbal balik baik yang terjadi antara sesama bawahan maupun antara bawahan dengan atasan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.

Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat; tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif,

pujian dan kritik seimbang, pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing, pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar, pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak, terdapat suasana saling percaya, saling hormat-menghormati dan saling harga-menghargai, tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

- 3) Kepemimpinan liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Ciri-ciri kepemimpinan liberal diantaranya pimpinan melimpahkan sepenuhnya kepada bawahan, keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan, kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan, kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan, pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya, hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan para bawahan, prakarsa selalu datang dari bawahan, hampir tidak ada pengaruh dari pimpinan, peran pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok, tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorangan.

b. Faktor-faktor Kepemimpinan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Menurut Ardana & Mujiati dalam (Rostini dkk. 2022), faktor tersebut adalah:

1) Karakteristik pribadi pemimpin.

Yang sangat menonjol yaitu intelegensi, umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin selain itu terdapat karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2) Kelompok yang dipimpin.

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas belum berarti apa-apa sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapainya.

3) Situasi.

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang tidak terduga.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2020) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
- 2) Keteladanan, yaitu pimpinan berkehendak memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- 3) Rasional dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan harus bersifat rasional dan menilai para bawahannya bersifat objektif.
- 4) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- 5) Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 6) Ketrampilan berkomunikasi, kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
- 7) Pembagian tugas, pimpinan harus biasa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
- 8) Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, asumsi, norma dan pola tingkah laku yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk pola perilaku individu atau kelompok dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi cara kinerja, oleh karena itu budaya organisasi dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Organisasi dengan budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, pembelajaran, dan inovasi cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih baik (Cahyono & Wening, 2023).

Menurut Umami (2015) budaya merupakan seperangkat nilai norma dan nilai-nilai yang dibentuk serta diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik, pola pikir, dan perilaku anggota organisasi. Melalui penerapan budaya organisasi yang kuat, perusahaan berupa menanamkan prinsip-prinsip moral dan etika kinerja yang menjadi pedoman bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan, acuan dalam berperilaku, serta arah dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Mulyana dalam (Hasyim & Nurdin, 2020) Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama (merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi-

organisasi itu) yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Robbin dan Judge (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna anggota yang mengategorikan organisasi. Oleh karena itu, menurutnya budaya organisasi merupakan istilah deskriptif. Penting untuk membedakan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi perusahaan mengukur karyawan menilai organisasinya, sedangkan kepuasan bersifat evaluatif, yaitu persepsi karyawan terhadap harapan organisasi diukur.

Menurut Robbins (2013) menyarankan 7 karakteristik utama yang secara bersama-sama mencerminkan esensi budaya organisasi :

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Tingkatan para karyawan didorong bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Kebiasaan para manajer untuk mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif yang diiringi dengan keberanian dalam mengambil risiko akan memberikan nilai tambah bagi organisasinya dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Berapa banyak karyawan yang termotivasi untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.

2. Perhatian

Karyawan diharapkan untuk menampilkan akurasi, kemampuan karyawan untuk berpikir kritis, dan perhatian terhadap detail yang

diharapkan karyawan. Para karyawan harus selalu di arahkan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, tanggung jawab tersebut menyangkut masalah-masalah detail dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sekecil apapun pekerjaannya itu akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Orientasi pada hasil

Fokus manajemen pada hasil daripada metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil. Hasil merupakan sasaran yang ingin dicapai maka segala sumber daya diarahkan pada pencapaian hasil.

4. Orientasi individu

Keputusan manajemen mempertimbangkan hasil berdampak pada pekerja organisasi. Dalam menentukan sasaran hasil yang diinginkan, manajer perlu memperhatikan sisi individu dari para anggota organisasinya.

5. Orientasi tim

Tingkat berbagai kegiatan kerja disusun di sekitar tim bukan individu, melainkan hasil kerja sama antar anggota organisasi. Oleh sebab itu kerja sama tim harus didorong terus agar tujuan dapat dicapai secara optimal.

6. Keagresifan

Tingkat seseorang kompetitif dan agresif untuk menjadi apa yang mereka inginkan. Persaingan antar karyawan dimaksudkan yang

dimiliki para anggota organisasi, dengan demikian produktivitas akan meningkat.

7. Stabilitas

Fokus operasi organisasi dalam mempertahankan keadaan saat ini daripada berkembang. Dalam dinamika pekerjaan, ketenangan, kenyamanan kondisi pekerjaan sangat diperlukan sehingga pada karyawan bekerja lebih bersemangat dan produktif dibandingkan keadaan yang selalu kontra produktif, seperti banyaknya tuntutan kenaikan gaji, pemogokan dan lainnya.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa budaya secara formal didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok. Budaya organisasi adalah tantangan karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, melainkan bukan mereka menyukai budaya tersebut atau tidak.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018) Indikator budaya organisasi dibagi menjadi :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Memperhatikan detail, karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap aspek-aspek kecil dalam pekerjaan.
- 3) Orientasi pada hasil, indikator ini melihat karyawan lebih fokus pada hasil akhir atau capaian daripada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut .
- 4) Orientasi pada orang, indikator ini melihat keputusan-keputusan karyawan mempertimbangkan efek atau dampak dari hasil-hasil tersebut terhadap sesama karyawan di dalam organisasi .
- 5) Orientasi pada tim, indikator ini mengukur aktivitas kerja didalam organisasi disusun berdasarkan tim kerja, bukan pada individu-individu-individu..
- 6) Keagresifan dan Stabilitas, pegawai yang agresif serta kompetitif dalam organisasi yang menekankan dan mempertahankan status.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan M. S., 2013). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan capaian kerja yang diperoleh individu atau kelompok yang di capai dalam suatu organisasi berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan, kinerja juga mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian sasaran organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga ada faktor dari lingkungan organisasi (Diyanah, suharto, & Rokhman, 2024).

Kinerja seseorang pegawai memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi. Ada dua hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Faktor dari dalam berasal dari diri pegawai sendiri, yang mencakup kepuasan kerja dan dedikasi terhadap organisasi. Di sisi lain, faktor dari luar meliputi aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti

manajemen, keamanan pekerjaan, dan budaya perusahaan. Hasil yang diraih oleh pegawai, baik secara individu maupun dalam tim, berkontribusi pada otoritas dan tanggung jawab organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang dinyatakan oleh (Busro, 2018). Menurut Mangkunegara (2021), istilah kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merujuk pada prestasi kerja yang kebenarannya dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang pegawai saat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian para ahli di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu penilaian atau ukuran prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang mencakup hasil kerja, profesionalisme dan kualitas kerja sesuai dengan aturan perusahaan.

b. Faktor Kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi sesuai norma dan moral etika.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut, Sutrisno (2016) yaitu :

1) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas berkaitan dengan suatu pekerjaan atau kegiatan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan dinilai efektif apabila hasil kerjanya sesuai dengan target, standar, atau rencana yang ditetapkan organisasi. Sementara itu efisiensi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya, dan peralatan) secara optimal untuk menghasilkan output maksimal.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Mencerminkan hak dan wewenang yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk membuat keputusan, memberi instruksi, serta mengarahkan pekerjaan orang lain. Sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban moral dan profesional karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai wewenang yang dimiliki. Kinerja akan meningkat apabila otoritas dan tanggung jawab berada dalam keseimbangan. Ketika karyawan diberi

kepercayaan (otoritas) sekaligus memahami konsekuensi dari tanggung jawabnya, mereka cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

3) Disiplin

Mencerminkan sebagai kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, kebijakan, dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan menjadi fondasi utama terciptanya keteraturan dan efisiensi kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi biasanya hadir tepat waktu, mematuhi standar prosedur operasional (SOP) serta menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Disiplin yang konsisten mencerminkan sikap profesional dan loyalitas terhadap organisasi.

4) Inisiatif

Merupakan kemampuan karyawan untuk berpikir dan bertindak secara mandiri dalam menghadapi situasi kerja tanpa harus menunggu perintah langsung dari atasan. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi biasanya lebih kreatif, cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah, dan mengambil langkah-langkah perbaikan inisiatif juga menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dan keinginan untuk memberikan kontribusi lebih terhadap kemajuan organisasi.

c. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2021) menemukan 4 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan sebagai berikut :

1) Kualitas.

Kualitas kinerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang dikerjakan.

2) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melengkapi penelitian ini, maka peneliti menyertakan tambahan temuan-temuan riset sebelumnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 PENELITIAN TERDAHULU.

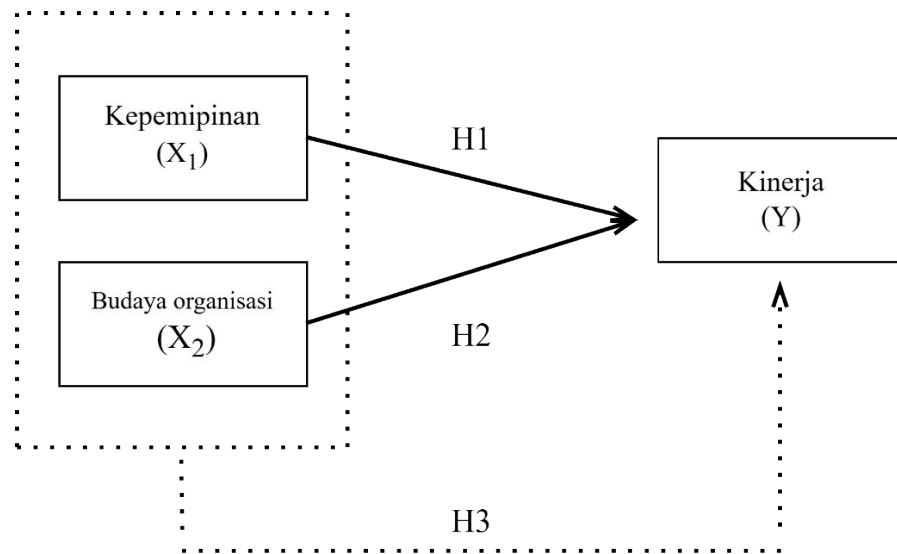
No.	PENULIS TAHUN	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Pendi Hasyim, Nuridin jurnal manajemen bisnis karisnadwiyapana (Vol.8. No. 2, Hal : 44-552020)	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT KAO Indonesia	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan secara simultan terdapat pengaruh positif dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kao Indonesia.
2.	Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, Didit Darmawan jurnal Edunomika (Vol. 06, No. 01 (2022))	Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah: Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No.	PENULIS TAHUN	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
3.	Syamsu Nurkarim (Volume 05, No. 03, Hal: 7020-7027, (2023))	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI))	Kuantitatif	Hasil penelitian ini variabel Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Wildan Fauzan, Firman Shakti Firdaus, Indra Fajar Alamsyah (Vol. 4 No. 1, Hal: 234-240, 2024)	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pa da PT. Raudhatul Muna	Kuantitatif	Hasil penelitian ini Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	PENULIS TAHUN	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
5.	Kadek Dwinata Hendrayana, Gregorius Paulus Tahu, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi (Vol.4 No.9, Hal:2258-2272)	Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Jolly Roger Education cabang Gianyar	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, Budaya organisasi, dan pengaruh komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Jolly Roger Education Cabang Gianyar.
6.	Muhammad Akmal Rizki Faiz1, Wanta2, Dwi Epty Hidayaty (Vol. 7 No.5 Hal: 167- 1628, 2024)	pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP32 karawang	Kuantitatif	Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan

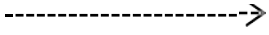
C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan keterangan di atas dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

	Pengaruh variabel <i>independen</i> secara parsial terhadap variabel <i>dependen</i> .
	Pengaruh variabel <i>independen</i> secara simultan terhadap variabel <i>dependen</i> .

D. Pengembangan Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.

Kepemimpinan merupakan faktor penting sebagai kekuatan dinamis yang menentukan arah, perilaku dan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses internal seseorang memotivasi orang lain melalui perilaku kepemimpinan, membimbing dan berpengaruh mereka untuk menghasilkan target dari organisasi (Sutrisno, 2016). Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi *role model* yang menginspirasi bawah melalui komunikasi yang jelas, pemberdayaan dan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Pemimpin yang memberikan dukungan akan menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga akan berdampak positif terhadap capaian kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Syamsu Nurkarim (2023) tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Swadharma Sarana Informatika (SSI) yang menghasilkan pengaruh positif tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.

Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penetapan dan pencapaian tujuan yang jelas. Nilai-nilai yang kuat seperti disiplin, integritas, kerja sama, dan orientasi hasil akan mendorong individu untuk berkera lebih fokus dan produktif. Menurut Enny (2019) budaya organisasi merupakan suatu proses pedoman karyawan yang membuat nilai-nilai SDM dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam sesuatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabilla Firsty (2024) hasilnya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa jika terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Dari penjelasan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.

3. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam menentukan keberhasilan budaya organisasi. Pemimpin yang efektif mampu membangun dan memperkuat budaya kerja yang positif, sementara budaya organisasi yang kuat memberikan dasar bagi pemimpin dalam mengarahkan perilaku karyawan menuju tujuan yang sama.

Penelitian yang dilakukan di CV. Mitra Bangun Perkasa menghasilkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Lutfi, Wahyudi, & Oktafiah, 2020). Sehingga jika kepemimpinan dalam sebuah perusahaan yang baik bisa mengarahkan karyawannya dan budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pasar Wage.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian.

Desain penelitian menurut Sugiono (2019) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2022) metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional karena telah lama digunakan dan diakui secara luas dalam penelitian ilmiah. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme yaitu pandangan yang menganggap bahwa fenomena sosial dapat diukur secara objektif melalui data empiris yang bersumber dari pengamatan dan pengukuran nyata. Metode kuantitatif juga disebut metode Ilmiah atau *Scientific method* karna memenuhi kaidah ilmiah, seperti bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage yang beralamat di Jalan. K.H Wahid Hasyim No. 8A Karangklesem, Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

3. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu terhitung dari:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.

No.	Kegiatan	Bulan ke										
		2025						2026				
		1	2	3	4	5	6	3	4	5	6	8
1.	Pengajuan Outline dan penetapan Judul.											
2.	Proses bimbingan dan penyelesaian proposal skripsi.											
3.	Seminar proposal skripsi.											
4.	Revisi proposal skripsi.											
5.	Pengumpulan dan pengolahan data.											
6.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi.											
7.	Ujian Skripsi, revisi skripsi, dan Pengesahan skripsi.											

4. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage, guna memperoleh informasi terkait persepsi mereka terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja kerja.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, melainkan objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari. Tetapi meliputi juga seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Purwokerto. Jumlah populasi di penelitian ini sebanyak 35 karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Purwokerto. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode *nonprobability Sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel di penelitian ini di PT. Pegadaian Syariah Cabang Purwokerto yang terdiri dari:

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Pegadaian Syariah Purwokerto

Jabatan	Jumlah
Pemimpin cabang	1
Manajer gadai	1
Ketua unit cabang	4
Tim mikro	8
Penaksir	3
Penyimpan	2
Kasir	4
Customer relation officer	3
Office boy	3
Security	6
Total	35

Sumber : PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage 2026

Dengan pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *Sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, jumlah sampel yang digunakan dari karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Purwokerto.

6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2019) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan dari penelitian adalah seluruh pertanyaan yang diberikan peneliti menggunakan teknik penelitian dengan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik penelitian data yang lebih efisien jika penelitian dengan pasti variabel yang diukur dan tahu yang dapat diharapkan oleh responden. Kuesioner juga cocok

digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar berbagai wilayah, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan dan tertutup atau terbuka dapat diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau internet.

Dalam penelitian ini angket kuesioner berupa aspek yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu tentang kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. Untuk skala yang digunakan peneliti dalam mengukur adalah Skala *likert*. Kategori penilaian skala *likert* yaitu :

Tabel 3.3 Pemberian Skor

No.	<i>Item Favorable</i>	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Definisi Konseptual dan Operasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah arbitrase yang diungkapkan dalam kata-kata yang bertujuan dapat membantu pemahaman. Menurut Sugiono (2019) variabel penelitian merupakan atribut atau karakteristik dari seseorang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

- a. Variabel bebas atau Independent (X) adalah kualitas sistem mengacu pada kemampuan suatu sistem untuk memenuhi kebutuhan penggunaanya secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu:
 - 1) Kepemimpinan sebagai X_1 yakni kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan agar bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan M. , 2012).
 - 2) Budaya organisasi (X_2) yakni budaya organisasi sebagai sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dalam bekerja (Robbins, 2012).
- b. Variabel terikat atau dependen (Y) adalah variabel yang bisa dipengaruhi oleh variabel yang lainnya. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan yakni meliputi hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel adalah variabel penelitian yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiono, 2019). Untuk menjelaskan variabel-variabel yang sudah ada diidentifikasi, maka

diperlukannya definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut, yaitu:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

variabel	Definisi operasional variabel	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020).	1. Kemampuan analisis 2. Keteladanan 3. rasionalitas 4. Instruksi kerja 5. Kemampuan mendengarkan saran 6. Ketrampilan berkomunikasi 7. Pembagian tugas 8. Ketegasan dalam bertindak
Budaya organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2018).	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada orang 5. orientasi pada tim 6. keagresifan dan stabilitas
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2018).	1. Kualitas kerja 2. Pelaksanaan tugas 3. Kuantitas kerja karyawan 4. Tanggung jawab

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur di dalam kuesioner. Untuk menghitung instrumen skala *likert* digunakan uji r-Produk moment dengan rumusan sebagai berikut (Aeng Muhidin, 2018):

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

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

n = Banyaknya data

Keterangan:

1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid

2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid

Dasar keputusan r tabel adalah: $R \text{ tabel} = n-2$

Keterangan :

n = jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) pengujian reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas penelitian ini akan diujikan pada responden sebanyak 35 karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Rumus uji reliabilitas menggunakan rumus *Al pha Cronbach* karena instrumen yang digunakan berupa tes bentuk uraian sebagai berikut:

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

keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum a_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,200	Sangat Rendah
0,201-0,400	Rendah
0,401-0,600	Sedang
0,601-0,800	Tinggi
0,801-1,00	Sangat tinggi

Kriteria pengujian Uji Reliabilitas:

- 1) Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel
- 2) Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,060$ maka dinyatakan tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual yang telah di standarisasi pada model regresi mengikuti distribusi normal. Uji ini menentukan model regresi, variabel, independen, dan variabel dependen memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018).

Metode Uji Normalitas yang digunakan yaitu uji *kolmogorov simirnov*, kriteria pengujian *kolmogorov simirnov*, adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka dua berdistribusi normal.
- 2) Nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna, diantara variabel independen dikenal sebagai Multikolinearitas. Dalam model yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel dalam sebuah regresi linier dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka menunjukkan tidak ada multikolinearitas.

- 2) Jika nilai toleransi 0,10 dan nilai VIF > 10 , maka menunjukkan terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui terdapat ketidaksamaan dalam varian residual antara pengamatan satu dengan yang lain dalam model regresi. Homoskedastisitas terjadi karena persepsi satu individu terhadap individu lain tetap sama atau tidak berubah. Sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika persepsi mereka berubah atau berbeda. Homoskedastisitas merupakan ciri dari model regresi yang baik. Dalam penelitian ini uji Glejser digunakan untuk mengevaluasi heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila terjadi nilai signifikan pada uji glejser $< 0,05$ artinya terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila terjadi nilai signifikan pada uji glejser $> 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018) untuk menentukan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda akan menguji besar pengaruh kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada penelitian ini, analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 - \varepsilon$$

Keterangan:

y = Kinerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

β_1 = Koefisien kepemimpinan

β_2 = Koefisien Budaya Organisasi

ε = Error (kesalahan)

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan uji t lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Rumus untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{M_x - M_y}{\sqrt{\left[\frac{\sum x^2 + y^2}{N_x + N_y - 2} \right] + \left[\frac{1}{N_x} + \frac{1}{N_y} \right]}}$$

keterangan:

M = Nilai rata-rata hasil per kelompok

N = Banyaknya Subyek

X = Deviasi setiap nilai X_2 dan X_1

Y = Deviasi Y dan Y_1

D_b = Ditentukan dengan nilai N_x dan $N_y - 2$

Ketentuan pengujian t :

1) Bila nilai $\text{sig} > 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka x diterima sehingga

tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

2) Bila nilai $\text{sig} < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka x ditolak sehingga

ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terkait.

b. Uji statistik F

Pada dasarnya Uji F menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, Uji F dilakukan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Rumus Uji F sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika H_0 dan H_a diterima atau jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika H_0 ditolak H_a diterima atau jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) Pada dasarnya koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Rumus Koefisien Determinasi:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Hasil kuadrat korelasi berganda.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage

Keberadaan pegadaian syariah merupakan salah satu wujud perkembangan industri keuangan syariah di Indonesia yang muncul sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat akan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah islam. Sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi yang besar dalam pengembangan lembaga keuangan berbasis syariah, termasuk pada sektor pegadaian. Masyarakat tidak hanya mengharapkan kemudahan akses perbankan melalui sistem gadai, tetapi juga menginginkan proses transaksi yang memenuhi ketentuan syariah dan terhindar dari praktik yang mengandung unsur riba. Dukungan pemerintah terhadap pengembangan ekonomi dan keuangan syariah turut menjadi faktor pendorong berkembangnya pegadaian syariah di berbagai daerah. Sebagai langkah awal perkembangan layanan gadai berbasis syariah, PT. pegadaian membangun Unit Layanan Gadai Syariah (UGLS) pertama di Jakarta pada Januari 2003. ULGS Cabang Dewi Sartika didirikan pada bulan Januari tahun 2003 , kemudian menyusul pendirian UGLS di Surabaya, Makassar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta pada tahun yang sama hingga September 2003.

Perluasan layanan syariah ini mencerminkan komitmen PT. Pegadaian dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia akan layanan keuangan yang berbasis nilai-nilai syariah. Hingga saat ini pegadaian syariah memiliki 611 outlet yang terdiri atas 528 unit kantor dan 83 kantor cabang yang melayani kebutuhan masyarakat di berbagai wilayah Indonesia. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage memiliki enam outlet diantaranya CPS Pasar Wage yang berada di Purwokerto Selatan, UPS Senopati yang berada di Pasar Wage, UPS Jendral Soedirman yang berada di Purbalingga, UPS Ajibarang yang berada di Ajibarang, UPS Pasar Sakal Putung yang berada di Cilacap, UPS Kalierang yang berada di Bumiayu.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

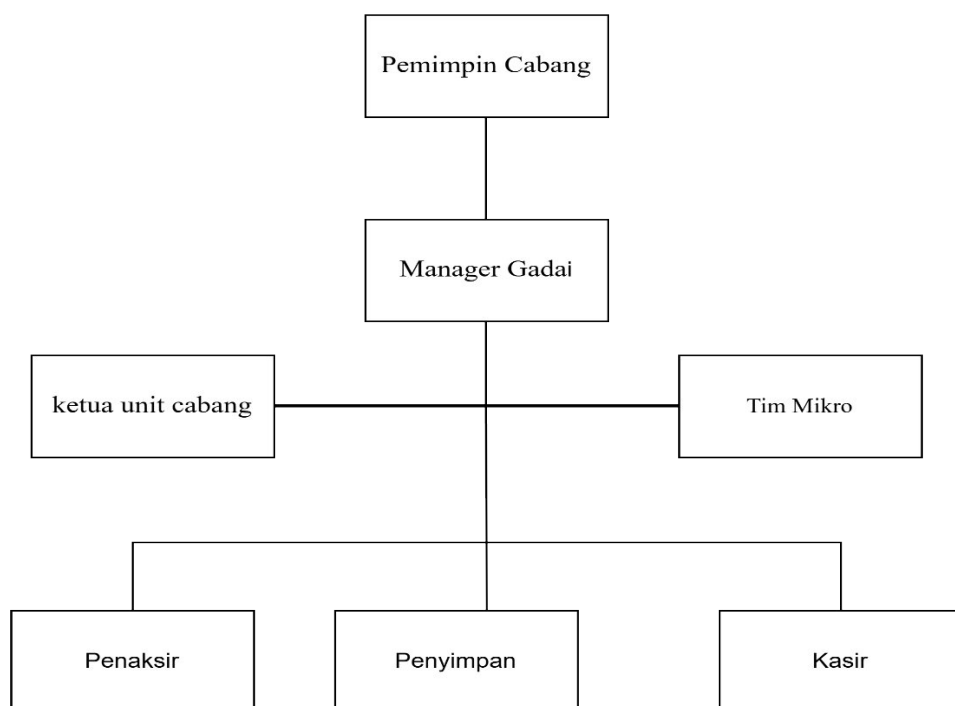
Visi PT. Pegadaian adalah menjadi “*The Most Valueable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat”

b. Misi perusahaan

- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti.
- 2) Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan Proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder.
- 3) Memberikan Service dengan fokus nasabah melalui :

- A. Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
- B. Teknologi Informasi yang handal dan mutakhir
- C. Praktik manajemen risiko yang kokoh
- D. SDM yang profesional berbudaya kinerja yang baik

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Tahun 2026

B. Analisis Data

1. Karakteristik responden

Secara keseluruhan responden yang termasuk dalam sampel penelitian ini adalah 35 pegawai PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. Karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	51,43
Perempuan	17	48,57
Total	35	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan informasi dari tabel diatas, mayoritas responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 18 orang atau 51,43% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan sebanyak 17 orang atau 48,57%. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini relatif seimbang, meskipun jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
19-25 Tahun	17	48,57
26-30 Tahun	11	31,43
31-35 Tahun	2	5,71
36-40 Tahun	3	8,57
40-60 Tahun	2	5,71
Total	35	100.000

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas sebagian responden berada pada usia rentan 19-25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang atau 48,57% dari total responden. Kelompok usia 26-30 tahun menempati urutan kedua dengan jumlah responden sebanyak 11 orang atau 31,43%, responden rentan usia 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 8,57%, responden berusia 31-35 tahun dan 40-60 tahun masing-masing berjumlah 2 orang atau 5,71%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori usia muda yang aktif yang biasanya memiliki tingkat kemampuan beradaptasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Korelasi Person Product Moment antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur menggunakan kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected item-Total correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* adalah $n-2$ adalah jumlah sampel dengan sig 5%, jumlah responden yang digunakan dalam pengujian instrumen sebanyak 35 responden. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 35 responden, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3388

a. Uji Validitas Kepemimpinan

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

		Correlations								
		XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI5	XI.6	XI.7	XI.8	total
XI.1	Pearson Correlation	1	,911**	,897**	,842**	,812**	,834**	,754**	,855**	,921**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.2	Pearson Correlation	,911**	1	,936**	,827**	,812**	,814**	,716**	,833**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.3	Pearson Correlation	,897**	,936**	1	,877**	,889**	,863**	,791**	,886**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.4	Pearson Correlation	,842**	,827**	,877**	1	,902**	,933**	,833**	,937**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI5	Pearson Correlation	,812**	,812**	,889**	,902**	1	,940**	,863**	,926**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.6	Pearson Correlation	,834**	,814**	,863**	,933**	,940**	1	,848**	,899**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.7	Pearson Correlation	,754**	,716**	,791**	,833**	,863**	,848**	1	,862**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.8	Pearson Correlation	,855**	,833**	,886**	,937**	,926**	,899**	,862**	1	,960**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
total	Pearson Correlation	,921**	,916**	,953**	,953**	,954**	,951**	,887**	,960**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap Variabel kepemimpinan (X1), diketahui bahwa seluruh item pertanyaan berjumlah 8 butir dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,3338). Sehingga semua butir pertanyaan tersebut digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

		Correlations									
		X2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	TTLX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,880**	,908**	,926**	,856**	,803**	,804**	,846**	,933**	,959**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.2	Pearson Correlation	,880**	1	,842**	,831**	,852**	,649**	,723**	,867**	,897**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.3	Pearson Correlation	,908**	,842**	1	,858**	,854**	,867**	,873**	,856**	,910**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.4	Pearson Correlation	,926**	,831**	,858**	1	,815**	,799**	,768**	,833**	,885**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.5	Pearson Correlation	,856**	,852**	,854**	,815**	1	,741**	,857**	,857**	,832**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.6	Pearson Correlation	,803**	,649**	,867**	,799**	,741**	1	,827**	,735**	,788**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.7	Pearson Correlation	,804**	,723**	,873**	,768**	,857**	,827**	1	,797**	,778**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.8	Pearson Correlation	,846**	,867**	,856**	,833**	,857**	,735**	,797**	1	,874**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.9	Pearson Correlation	,933**	,897**	,910**	,885**	,832**	,788**	,778**	,874**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TTLX2	Pearson Correlation	,959**	,911**	,958**	,928**	,924**	,861**	,891**	,924**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi (X2) diatas dinyatakan valid Karena seluruh nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0,3388). Sehingga semua butir pertanyaan tersebut digunakan dalam penelitian selanjutnya.

c. Uji validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,892**	,887**	,888**	,899**	,881**	,885**	,936**	,955**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,892**	1	,863**	,850**	,866**	,843**	,897**	,890**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,887**	,863**	1	,926**	,909**	,917**	,901**	,866**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,888**	,850**	,926**	1	,910**	,911**	,903**	,883**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,899**	,866**	,909**	,910**	1	,893**	,914**	,891**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,881**	,843**	,917**	,911**	,893**	1	,893**	,900**	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,885**	,897**	,901**	,903**	,914**	,893**	1	,891**	,957**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,936**	,890**	,866**	,883**	,891**	,900**	,891**	1	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,955**	,932**	,954**	,955**	,956**	,950**	,957**	,954**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai korelasi masing-masing item terhadap skor total berada pada rentang 0,932 sampai dengan 0,957 dengan masing-masing signifikansi sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3388. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Satu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,978	8

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,980.

Maka, variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,60$

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,978	9

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,975. Maka, variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 2,4 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,985	8

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan memperoleh Cronbach Alpha sebesar 0,985, maka variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 atau $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov Test* terhadap residu regresi. Berikut hasil uji normalitas pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
NormalParameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2,16949676
MostExtremeDifferences	Absolute	.092
	Positive	.085
	Negative	-.092
TestStatistic		.092
Asymp.Sig.(2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: lampiran Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Maka data penelitian

berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (IVF)* yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,446	0,210		-2,120	,042		
Kepemimpinan	,266	,106	,270	2,507	,017	,120	8,326
Budaya Organisasi	,820	,123	,720	6,690	,000	,120	8,326

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: lampiran Output SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan budaya organisasi adalah 0,120 dan nilai VIF sebesar 8,326. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 0,10 jadi disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak dapat gejala

multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual yang homogen (tidak terjadi heterokedasitas). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan SPSS 25. Jika nilai signifikasi $> \alpha = 0,05$, kesimpulan adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikasi $< \alpha = 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-6,093	5,981		-1,019	,317
kepemimpinan	-,118	,187	-,982	-,632	,532
budaya organisasi	-,070	,241	-,509	-,292	,772

a. Dependent Variable: ABSRE_1

Sumber: lampiran Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikasi 0,532 dan variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikasi 0,772 dimana hasil signifikasi keduanya $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Hasil Uji regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. Analisis Regresi Linier Bergada pada penelitian ini menggunakan alat bantu program IBM SPSS *Statistics* 25. Hasil Regresi linier Berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,446	,210		-2,120	,042
	Kepemimpinan	,266	,106	,270	2,507	,017
	Budaya Organisasi	,820	,123	,720	6,690	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: lampiran Output SPSS (2026)

Dari hasil tabel Uji Regresi Linier Berganda di atas dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,446 + 0,266X_1 + 0,820X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -0,446, koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,226 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,266 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu,

koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,820 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,820 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-,446	,210		-2,120	,042
Kepemimpinan	,266	,106	,270	2,507	,017
Budaya Organisasi	,820	,123	,720	6,690	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: lampiran Output SPSS (2026)

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,507 lebih besar dari t-tabel 2,0369 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka **Hipotesis 1 (H₁) diterima** yang berarti

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 6,690 lebih besar dari t tabel 2,0369 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka **Hipotesis 2 (H₂) diterima** yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage.

2. Uji statistik (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	52,154	2	26,077	343,472	,000 ^b	
Residual	2,430	32	,076			
Total	54,584	34				

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: lampiran Output SPSS (2026)

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 343,472 lebih besar dari t tabel 2,0369 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 karena nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage, maka **Hipotesis 3 (H₃) diterima.**

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage, berikut hasil uji koefisien determinasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,977 ^a	,955	,953	,27554	,955	343,472	2	32	,000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: lampiran Output SPSS (2026)

Berdasarkan analisis yang diperoleh tabel diatas nilai R Square sebesar 0,955 nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 95,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 4,5% (100% - 95,5%) dijelaskan oleh Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dengan mengambil 35 responden maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel yang dijadikan kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai t hitung 2,507 lebih besar dari t tabel yaitu 2,036. Maka Hipotesis penelitian ini H_0 di tolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dukungan, dan pengawasan kepada karyawan maka tingkat kinerja yang dihasilkan akan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Goal setting Theory* yang menjelaskan bahwa tujuan spesifik dan menantang akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks organisasi, pemimpin berperan penting

dalam menetapkan target kerja, mengkomunikasikan tujuan organisasi, serta memberikan umpan balik terhadap pencapaian kerja karyawan. ketika tujuan organisasi dikomunikasikan secara transparan oleh pemimpin karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja nya meningkat. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Hendrayana dkk (2022) yang menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa keuangan, yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan t hitung 6,690 lebih besar dari 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan teori Goal setting Theory yakni keberhasilan pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh

individu tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang mendukung proses pencapaian tujuan tersebut. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan nilai, norma, dan perilaku kerja yang menjadi pedoman bagi karyawan. Dalam konteks di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage budaya organisasi yang berintegritas, profesionalisme, pelayanan, dan kerja sama tim dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrayana dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik yang dimilikinya untuk organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 343,472 dengan tingkat signifikansi 0,00. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,955 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 95,5% variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan tetapi juga oleh budaya organisasi yang berkembang dalam perusahaan. Kepemimpinan berfungsi sebagai pengarah dan penggerak organisasi, sedangkan budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Hal ini juga sejalan dengan teori Goal Setting Theory bahwa tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai jika individu memahami target yang harus dicapai dan memerlukan dukungan dari lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan komitmen, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya temuan ini mengidentifikasi bahwa PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan dan memperkuat budaya organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari Fauzan dkk (2024) penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan organisasi perlu memperhatikan dua faktor tersebut secara seimbang dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,955 yang berarti 95,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 4,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga **H₁ diterima**
2. Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Purwokerto. Dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga **H₂ diterima.**
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage. dibuktikan dengan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung

sebesar 343,472 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga **H₃ diterima**.

4. Pada hasil nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,720 lebih besar dari nilai variabel Kepemimpinan sebesar 0,270. Maka budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi budaya organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi bersifat tertanam dalam nilai norma, kebiasaan, dan pola perilaku seluruh karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang pasar Wage nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan pelayan sudah menjadi pedoman kerja sehari-hari tidak bergantung pada pemimpinnya.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan terkait

Dari hasil di pembahasan mengingat kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan didorong untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang efektif dan transparan antara atasan dan bawahan, arahan yang jelas, serta umpan balik yang konstruktif terkait kinerja karyawan.

Dengan koefisien regresi sebesar 0,820 lebih signifikan dibandingkan koefisien kepemimpinan sebesar 0,266 perusahaan perlu memperkuat

nilai-nilai organisasi seperti integritas, profesionalisme, dan kerja sama tim sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan strategi peningkatan kepemimpinan dengan budaya organisasi secara bersamaan, bukan secara terpisah, agar kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini dilakukan dengan menganalisis secara simultan kedua variabel yang menjelaskan 95,5% variabilitas kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memahami tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kemudahan, atau kepuasan kerja. Karena penelitian ini hanya dapat menjelaskan 95,5% variasi kinerja karyawan, agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup cabang pegadaian syariah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Afandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (p. 79). Deepublish.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cahyono, A. B., & Wening, N. (2023). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance. *Journal of World Science*, 2(11), 1894-1906.
- Diyanah, I., & Rokhman, M. T. N. (2024). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Motivation in the Multinational Company Pt. German Eta in Indonesia. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(4), 225-234.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). UBHARA Manajemen Press
- Ernawati, Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119 -123.
- Fauzan, W., Firdaus, F. S., & Alamsyah, I. F. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 234-240.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi kesepuluh) (p. 112). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4th ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hendrayana, K. D., Tahu, G. P., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(9), 2258-2272.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Kartono Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Aan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pondok Indah. *JURNAL EKONOMI*, 23(1), 31 -50.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Mohamad Rafli Saputra, & Suhana. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12), 7294 –. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4375>
- Mees, G. W. (2008). *The relationships among principal leadership, school culture, and student achievement in Missouri middle schools*. University of Missouri-Columbia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Posdakarya
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Pratama. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Jurnal Manajemen Bisnis UNHI*, 10(1), 46–53.
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099-3105.
- Pendi Hasyim, Nuridin jurnal manajemen bisnis karisnadwiyapana (Vol.8. No. 2, Hal : 44-552020)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational*

Behavior. Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Udaya, J. (1994). Teori Organisasi: struktur, desain, dan aplikasi
- Rostini, H. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas). Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia. PERAN PEMIMPIN DALAM MEMBENTUK DAN MEMPERTAHANKAN BUDAYA ORGANISASI. (2025). *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12).
- Sutianingsih, S., & Yulianto, R. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3276>.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. *Mulia Kencana Semesta*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABET.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi 2 Cetakan Ke-29*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). Kepemimpinan. *Bekasi: PT. Kimshafi Alung Cipta*.
- Zuhri, M., Hubeis, M., & Nurhasanah, N. (2022). The Influence of Organizational Culture, Leadership Style, Quality of Human Resources, and Work Motivation on Employee Performance. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 346-350. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i4.426>

LAMPIRAN

Lampiran 1. kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Veren Permata Safira mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama AL Ghazali Cilacap, Saya mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Purwokerto.” Ingin melakukan penelitian pada PT. Pegadaian Syariah Purwokerto Jalan K.H Wahid Hasyim No. 8A Karangklesem, Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/sdri sebagai responden untuk memberikan jawaban secara jujur dan objektif terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner ini . Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

Hormat saya

Veren permata safira

A. Petunjuk umum

Kami mohon kesediaan Bapak/ibu/Sdr/Sdri untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut ini, masing-masing pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang disediakan.

Keterangan:

1. SS = Sangat setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang setuju
4. TS = Tidak setuju
5. STS = Sangat tidak setuju

B. Identitas Responden

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ Laki-laki | ☐ 19-25 tahun |
| ☐ Perempuan | ☐ 26-30 tahun |
| | ☐ 31-35 tahun |
| | ☐ 36-40 tahun |

1. Kepemimpinan (X₁)

No	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan analisis					
1.	Pimpinan mampu menganalisis dalam menentukan langkah pencapaian					
	Keteladanan					
2.	Pimpinan harus mampu memberikan contoh atau teladan					
	Rasionalitas					
3.	Pimpinan dalam menentukan tujuan harus bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya harus bersifat objektif					
	Instruksi Kerja					
4.	Pimpinan dalam menyusun langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, dan terkonsep					
	Kemampuan mendengarkan					
5.	Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter					
	Ketrampilan berkomunikasi					
6.	Pimpinan harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada pegawai					
	Pembagian tugas					
7.	Pimpinan dapat memberikan tugas kepada bawahannya sesuai dengan job deskripsi dari masing-masing pegawai					
	Ketegasan dalam bertindak					
8.	Pimpinan dalam pengambilan keputusan bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya					

2. Budaya Organisasi (X2)

No.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Inovasi dan pengambilan resiko					
1.	Saya selalu terdorong untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
2.	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
	Memperhatikan detail					
3.	Saya selalu di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
	Orientasi pada hasil					
4.	Saya selalu diberikan penghargaan jika saya bisa menunjukkan prestasi kerja					
5.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
	Orientasi pada orang					
6.	Saya selalu diberikan arahan dan komunikasi secara jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan					
7.	Saya selalu diberikan fasilitas oleh perusahaan dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
	Orientasi pada tim					
8.	Saya selalu punya keinginan untuk berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.					
	Keagresifan dan stabilitas					
9.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini					

3. Kinerja (Y)

No.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	Pelaksanaan Tugas					
3.	Ketrampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4.	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya ke dalam pekerjaan sehari-hari					
	Tanggung Jawab					
5.	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
	Kualitas kerja					
6.	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	Pelaksanaan Tugas					
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
8.	Setiap anggota team memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan team					

Lampiran2.DataTabulasiX₁

Tabel tabulasi Kepemimpinan (X ₁)									
No.	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	TOTAL
1	2	1	2	1	1	1	1	2	11
2	2	1	1	2	1	1	1	2	11
3	2	1	2	1	2	1	2	1	12
4	2	1	2	1	2	2	2	1	13
5	2	1	1	1	1	1	2	1	10
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8
7	1	1	1	1	1	1	2	1	9
8	2	1	1	1	2	1	3	2	13
9	4	4	3	4	5	5	4	4	33
10	1	1	1	1	1	1	1	2	9
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8
13	3	1	1	1	1	1	2	1	11
14	4	3	4	3	5	4	3	4	30
15	4	4	3	4	4	4	3	4	30
16	2	1	1	1	1	2	2	1	11
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	3	2	1	2	1	2	19
19	4	5	5	4	5	3	4	5	35
20	3	4	4	4	4	4	4	3	30
21	5	5	4	4	4	4	4	5	35
22	4	5	3	1	1	1	1	1	17
23	2	1	1	2	2	2	2	2	14
24	4	4	4	4	5	4	4	4	33
25	1	1	1	1	1	1	4	2	12
26	4	4	4	4	4	3	3	4	30
27	5	5	5	4	5	4	5	5	38
28	2	1	2	3	1	2	2	2	15
29	5	5	5	4	4	4	5	4	36
30	4	4	4	4	5	5	4	4	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	3	3	4	3	3	4	4	29
33	5	4	4	5	5	5	5	5	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	1	1	1	2	1	1	1	1	9

Lampiran3DataTabulasiX2

Tabel tabulasi budaya organisasi (X2)										
N0.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	1	2	3	2	4	2	2	1	19
3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	15
4	1	1	2	2	2	1	1	1	1	12
5	1	2	2	2	2	2	1	2	2	16
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
9	4	4	3	5	5	3	4	4	3	35
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
13	1	1	3	1	3	3	5	2	1	20
14	4	3	4	4	4	4	3	5	4	35
15	4	5	4	4	5	3	4	5	4	38
16	1	2	1	2	1	1	1	3	1	13
17	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
19	5	4	4	4	5	3	4	5	4	38
20	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
21	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
22	1	1	1	3	1	1	1	1	1	11
23	2	1	2	2	3	3	2	2	2	19
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38

25	2	2	1	2	1	1	1	2	2	14
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41
28	2	1	2	2	1	3	2	1	2	16
29	4	4	4	4	5	3	4	5	5	38
30	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
31	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
33	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
34	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
35	1	3	1	1	3	1	1	1	1	13

Lampiran 4. Data Tabulasi Y

Tabel Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)									
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	1	2	1	1	2	2	1	1	11
3	1	2	2	2	2	2	1	1	13
4	1	2	1	1	1	1	1	1	9
5	2	2	1	1	1	1	1	1	10
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8
7	2	2	3	2	2	2	2	2	17
8	2	2	2	2	2	2	2	2	16
9	5	5	3	4	4	3	3	5	32
10	2	2	2	2	2	2	2	2	16
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8
13	1	1	1	2	2	1	1	1	10
14	4	3	4	4	4	3	3	4	29
15	5	5	4	4	3	5	4	5	35
16	1	2	2	2	1	1	1	1	11
17	5	4	5	4	5	5	5	5	38
18	2	2	1	1	2	1	2	2	13
19	5	4	4	5	4	3	5	4	34
20	4	4	5	4	4	4	3	4	32
21	4	4	4	5	5	4	5	4	35
22	1	1	1	1	2	1	1	1	9
23	1	3	2	2	2	1	2	1	14
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	2	1	1	2	2	2	1	2	13
26	5	5	4	3	4	3	4	3	31
27	5	4	5	5	4	5	5	4	37
28	1	3	2	1	2	1	3	2	15
29	4	5	4	5	4	4	5	4	35
30	4	5	5	5	5	5	5	5	39
31	5	5	5	5	5	4	4	4	37
32	3	4	3	4	3	4	4	4	29
33	5	5	4	4	5	4	5	5	37
34	4	4	5	5	5	5	5	3	36
35	1	1	2	2	1	1	1	1	10

Lampiran 5 Uji Validitas Kepemimpinan

1. Variabel Kepemimpinan (X₁)

		Correlations								
		XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	total
XI.1	Pearson Correlation	1	,911**	,897**	,842**	,812**	,834**	,754**	,855**	,921**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.2	Pearson Correlation	,911**	1	,936**	,827**	,812**	,814**	,716**	,833**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.3	Pearson Correlation	,897**	,936**	1	,877**	,889**	,863**	,791**	,886**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.4	Pearson Correlation	,842**	,827**	,877**	1	,902**	,933**	,833**	,937**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.5	Pearson Correlation	,812**	,812**	,889**	,902**	1	,940**	,863**	,926**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.6	Pearson Correlation	,834**	,814**	,863**	,933**	,940**	1	,848**	,899**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.7	Pearson Correlation	,754**	,716**	,791**	,833**	,863**	,848**	1	,862**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XI.8	Pearson Correlation	,855**	,833**	,886**	,937**	,926**	,899**	,862**	1	,960**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
total	Pearson Correlation	,921**	,916**	,953**	,953**	,954**	,951**	,887**	,960**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

		Correlations									
		X2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	TTLX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,880**	,908**	,926**	,856**	,803**	,804**	,846**	,933**	,959**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.2	Pearson Correlation	,880**	1	,842**	,831**	,852**	,649**	,723**	,867**	,897**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.3	Pearson Correlation	,908**	,842**	1	,858**	,854**	,867**	,873**	,856**	,910**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.4	Pearson Correlation	,926**	,831**	,858**	1	,815**	,799**	,768**	,833**	,885**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.5	Pearson Correlation	,856**	,852**	,854**	,815**	1	,741**	,857**	,857**	,832**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.6	Pearson Correlation	,803**	,649**	,867**	,799**	,741**	1	,827**	,735**	,788**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.7	Pearson Correlation	,804**	,723**	,873**	,768**	,857**	,827**	1	,797**	,778**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.8	Pearson Correlation	,846**	,867**	,856**	,833**	,857**	,735**	,797**	1	,874**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.9	Pearson Correlation	,933**	,897**	,910**	,885**	,832**	,788**	,778**	,874**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TTLX2	Pearson Correlation	,959**	,911**	,958**	,928**	,924**	,861**	,891**	,924**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,892**	,887**	,888**	,899**	,881**	,885**	,936**	,955**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,892**	1	,863**	,850**	,866**	,843**	,897**	,890**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,887**	,863**	1	,926**	,909**	,917**	,901**	,866**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,888**	,850**	,926**	1	,910**	,911**	,903**	,883**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,899**	,866**	,909**	,910**	1	,893**	,914**	,891**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,881**	,843**	,917**	,911**	,893**	1	,893**	,900**	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,885**	,897**	,901**	,903**	,914**	,893**	1	,891**	,957**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,936**	,890**	,866**	,883**	,891**	,900**	,891**	1	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,955**	,932**	,954**	,955**	,956**	,950**	,957**	,954**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabel

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	8

2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

3.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,978	9

3. Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,985	8

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16949676
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,085
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,446	,210		-2,120	,042
	Kepemimpinan	,266	,106	,270	2,507	,017
	Budaya Organisasi	,820	,123	,720	6,690	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,154	2	26,077	343,472	,000 ^b
	Residual	2,430	32	,076		
	Total	54,584	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Lampiran 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,446	,210		-2,120	,042		
Kepemimpinan	,266	,106	,270	2,507	,017	,120	8,326
Budaya Organisasi	,820	,123	,720	6,690	,000	,120	8,326

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,154	2	26,077	343,472	,000 ^b
	Residual	2,430	32	,076		
	Total	54,584	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition	Variance Proportions		
			Index	(Constant)	Kepemimpinan	Budaya Organisasi
1	1	2,955	1,000	,01	,00	,00
	2	,041	8,442	,77	,05	,01
	3	,004	28,272	,22	,94	,99

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-6,093	5,981		-1,019	,317
kepemimpinan	-,118	,187	-,982	-,632	,532
budaya organisasi	-,070	,241	-,509	-,292	,772

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22,053	4	5,513	3,510	,018 ^b
Residual	47,122	30	1,571		
Total	69,176	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,16	39,28	22,60	11,551	35
Residual	-6,261	5,183	,000	2,100	35
Std. Predicted Value	-1,250	1,444	,000	1,000	35
Std. Residual	-2,800	2,318	,000	,939	35

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran10.RegresiLinierBerganda,Ujit,UjiF,UjiDeterminasiR2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,446	,210		-2,120	,042
Kepemimpinan	,266	,106	,270	2,507	,017
Budaya Organisasi	,820	,123	,720	6,690	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,446	,210		-2,120	,042
Kepemimpinan	,266	,106	,270	2,507	,017
Budaya Organisasi	,820	,123	,720	6,690	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52,154	2	26,077	343,472	,000 ^b
Residual	2,430	32	,076		
Total	54,584	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,977 ^a	,955	,953	,27554	,955	343,472	2	32	,000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Tabel r untuk df = 1 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880

27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	19 9	21 6	22 5	230	234	237	239	241	242	243	244	245	24 5	24 6
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.4 2	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.5 5	9.2 8	9.1 2	9.0 1	8.9 4	8.8 9	8.8 5	8.8 1	8.7 9	8.7 6	8.7 4	8.7 3	8.7 1	8.7 0
4	7.7 1	6.9 4	6.5 9	6.3 9	6.2 6	6.1 6	6.0 9	6.0 4	6.0 0	5.9 6	5.9 4	5.9 1	5.8 9	5.8 7	5.8 6
5	6.6 1	5.7 9	5.4 1	5.1 9	5.0 5	4.9 5	4.8 8	4.8 2	4.7 7	4.7 4	4.7 0	4.6 8	4.6 6	4.6 4	4.6 2
6	5.9 9	5.1 4	4.7 6	4.5 3	4.3 9	4.2 8	4.2 1	4.1 5	4.1 0	4.0 6	4.0 3	4.0 0	3.9 8	3.9 6	3.9 4
7	5.5 9	4.7 4	4.3 5	4.1 2	3.9 7	3.8 7	3.7 9	3.7 3	3.6 8	3.6 4	3.6 0	3.5 7	3.5 5	3.5 3	3.5 1
8	5.3 2	4.4 6	4.0 7	3.8 4	3.6 9	3.5 8	3.5 0	3.4 4	3.3 9	3.3 5	3.3 1	3.2 8	3.2 6	3.2 4	3.2 2
9	5.1 2	4.2 6	3.8 6	3.6 3	3.4 8	3.3 7	3.2 9	3.2 3	3.1 8	3.1 4	3.1 0	3.0 7	3.0 5	3.0 3	3.0 1
10	4.9 6	4.1 0	3.7 1	3.4 8	3.3 3	3.2 2	3.1 4	3.0 7	3.0 2	2.9 8	2.9 4	2.9 1	2.8 9	2.8 6	2.8 5
11	4.8 4	3.9 8	3.5 9	3.3 6	3.2 0	3.0 9	3.0 1	2.9 5	2.9 0	2.8 5	2.8 2	2.7 9	2.7 6	2.7 4	2.7 2
12	4.7 5	3.8 9	3.4 9	3.2 6	3.1 1	3.0 0	2.9 1	2.8 5	2.8 0	2.7 5	2.7 2	2.6 9	2.6 6	2.6 4	2.6 2
13	4.6 7	3.8 1	3.4 1	3.1 8	3.0 3	2.9 2	2.8 3	2.7 7	2.7 1	2.6 7	2.6 3	2.6 0	2.5 8	2.5 5	2.5 3
14	4.6 0	3.7 4	3.3 4	3.1 1	2.9 6	2.8 5	2.7 6	2.7 0	2.6 5	2.6 0	2.5 7	2.5 3	2.5 1	2.4 8	2.4 6
15	4.5 4	3.6 8	3.2 9	3.0 6	2.9 0	2.7 9	2.7 1	2.6 4	2.5 9	2.5 4	2.5 1	2.4 8	2.4 5	2.4 2	2.4 0
16	4.4 9	3.6 3	3.2 4	3.0 1	2.8 5	2.7 4	2.6 6	2.5 9	2.5 4	2.4 9	2.4 6	2.4 2	2.4 0	2.3 7	2.3 5
17	4.4 5	3.5 9	3.2 0	2.9 6	2.8 1	2.7 0	2.6 1	2.5 5	2.4 9	2.4 5	2.4 1	2.3 8	2.3 5	2.3 3	2.3 1
18	4.4 1	3.5 5	3.1 6	2.9 3	2.7 7	2.6 6	2.5 8	2.5 1	2.4 6	2.4 1	2.3 7	2.3 4	2.3 1	2.2 9	2.2 7
19	4.3 8	3.5 2	3.1 3	2.9 0	2.7 4	2.6 3	2.5 4	2.4 8	2.4 2	2.3 8	2.3 4	2.3 1	2.2 8	2.2 6	2.2 3
20	4.3 5	3.4 9	3.1 0	2.8 7	2.7 1	2.6 0	2.5 1	2.4 5	2.3 9	2.3 5	2.3 1	2.2 8	2.2 5	2.2 2	2.2 0
21	4.3 2	3.4 7	3.0 7	2.8 4	2.6 8	2.5 7	2.4 9	2.4 2	2.3 7	2.3 2	2.2 8	2.2 5	2.2 2	2.2 0	2.1 8
22	4.3 0	3.4 4	3.0 5	2.8 2	2.6 6	2.5 5	2.4 6	2.4 0	2.3 4	2.3 0	2.2 6	2.2 3	2.2 0	2.1 7	2.1 5
23	4.2 8	3.4 2	3.0 3	2.8 0	2.6 4	2.5 3	2.4 4	2.3 7	2.3 2	2.2 7	2.2 4	2.2 0	2.1 8	2.1 5	2.1 3
24	4.2 6	3.4 0	3.0 1	2.7 8	2.6 2	2.5 1	2.4 2	2.3 6	2.3 0	2.2 5	2.2 2	2.1 8	2.1 5	2.1 3	2.1 1
25	4.2 4	3.3 9	2.9 9	2.7 6	2.6 0	2.4 9	2.4 0	2.3 4	2.2 8	2.2 4	2.2 0	2.1 6	2.1 4	2.1 1	2.0 9

26	4.2 3	3.3 7	2.9 8	2.7 4	2.5 9	2.4 7	2.3 9	2.3 2	2.2 7	2.2 2	2.1 8	2.1 5	2.1 2	2.0 9	2.0 7
27	4.2 1	3.3 5	2.9 6	2.7 3	2.5 7	2.4 6	2.3 7	2.3 1	2.2 5	2.2 0	2.1 7	2.1 3	2.1 0	2.0 8	2.0 6
28	4.2 0	3.3 4	2.9 5	2.7 1	2.5 6	2.4 5	2.3 6	2.2 9	2.2 4	2.1 9	2.1 5	2.1 2	2.0 9	2.0 6	2.0 4
29	4.1 8	3.3 3	2.9 3	2.7 0	2.5 5	2.4 3	2.3 5	2.2 8	2.2 2	2.1 8	2.1 4	2.1 0	2.0 8	2.0 5	2.0 3
30	4.1 7	3.3 2	2.9 2	2.6 9	2.5 3	2.4 2	2.3 3	2.2 7	2.2 1	2.1 6	2.1 3	2.0 9	2.0 6	2.0 4	2.0 1
31	4.1 6	3.3 0	2.9 1	2.6 8	2.5 2	2.4 1	2.3 2	2.2 5	2.2 0	2.1 5	2.1 1	2.0 8	2.0 5	2.0 3	2.0 0
32	4.1 5	3.2 9	2.9 0	2.6 7	2.5 1	2.4 0	2.3 1	2.2 4	2.1 9	2.1 4	2.1 0	2.0 7	2.0 4	2.0 1	1.9 9
33	4.1 4	3.2 8	2.8 9	2.6 6	2.5 0	2.3 9	2.3 0	2.2 3	2.1 8	2.1 3	2.0 9	2.0 6	2.0 3	2.0 0	1.9 8
34	4.1 3	3.2 8	2.8 8	2.6 5	2.4 9	2.3 8	2.2 9	2.2 3	2.1 7	2.1 2	2.0 8	2.0 5	2.0 2	1.9 9	1.9 7
35	4.1 2	3.2 7	2.8 7	2.6 4	2.4 9	2.3 7	2.2 9	2.2 2	2.1 6	2.1 1	2.0 7	2.0 4	2.0 1	1.9 9	1.9 6

Lampiran 11. Biodata Penulis

BIODATA PENULIS



Veren permata safira lahirkan di Cilacap pada tanggal 23 Desember 2003 sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Herman dan Ibu Lina. Penulis berdomisili di Jalan. Benur RT. 01 / RW. 07, Kelurahan Tegal kamulyan, Kecamatan Cilacap Selatan, Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah.

Penulis menempuh pendidikan di SD Negeri Sidakaya 13 Cilacap dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 4 Cilacap dan lulus pada tahun 2019. Lalu penulis menempuh pendidikan di jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3 Cilacap lulus pada tahun 2022. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikannya di jenjang Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, penulis berfokus pada kegiatan akademik guna memperdalam pengetahuan dan mengembangkan kompetensi dibidang manajemen sumber daya manusia sebagai bekal dalam menyelesaikan studi. Alamat email: verenpermatasafira@gmail.com

Akun Instagram: @verenprmt

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

12%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

17%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id
Internet Source

2 Submitted to Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Student Paper

3 Submitted to Papua University
Student Paper

4 Submitted to Universitas Baiturrahmah
Student Paper

5 repository.metrouniv.ac.id
Internet Source

6 Submitted to IAIN Purwokerto
Student Paper

7 Submitted to Universitas Riau
Student Paper

8 repo.darmajaya.ac.id
Internet Source

9 Submitted to Sriwijaya University
Student Paper

10 etd.uinsyahada.ac.id
Internet Source

11 Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta
Student Paper

12 Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium
Student Paper

13 es.scribd.com
Internet Source

14 Submitted to IAIN Pontianak
Student Paper

15 repository.upstegal.ac.id
Internet Source



Exclude quotes

ON

Exclude bibliography

ON

Exclude matches

ON

