

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MAROS
Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

RAMDANA
NIM: 1560302175



Kepada

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PT. PEGADAIAN CABANG MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

RAMDANA
NIM : 1560302175

Kepada

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR
PT.PEGADAIAN (Persero) CABANG MAROS

OLEH :

RAMDANA

1560302175

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pegadaian Cabang Maros, penelitian terdiri dari dua variable yaitu Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian signifikansi adalah uji t. Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PEGADAIAN CABANG MAROS dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan dari hasil uji parsial (Uji t), nilai t hitung > t table jadi hasil yang diperoleh adalah signifikan, berarti variable (X) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Variable (Y) Kinerja Karyawan.

Kata Kunci Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah direncanakan dan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Universitas Muslim Maros.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan, namun berkat pertolongan ALLAH SWT dan dorongan, bantuan bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, Pada kesempatan ini rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Prof hilmiselaku rektor Universitas Islam Maros (UMMA)
2. Bapak Dr. Dahlan, SE.,MM
3. Ibu Nur Pratiwi, SE.,MM dan Bapak Dr. Maat Pono, SE.,MM selaku dosen pembimbing
4. Dosen UMMA yang telah berjasa menyajikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses pembelajaran
5. Pimpinan PT.PEGADAIAN Cabang Maros beserta staff
6. Istriku tercinta yang terus memberi semangat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 demi kepentingan karier kedepan
7. Teman-teman seperjuangan kelas SDM 2

Penulis dengan tulus ikhlas memohon kepada ALLAH SWT untuk membalas budi dan memberikan berkah serta rahmat yang berlimpah kepada semua pihak yang telah membantu proses penulisan skripsi ini

Penulis akhirnya dengan segala kerendahan hati berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan memohon kepada ALLAH SWT untuk diberikan kesuksesan dimasa yang akan datang.

AGUSTUS 2019

Maros

Penulis

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta tempat ia berada organisasi mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota untuk mencapainya sesuai dengan kesepakatan bersama, hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada didalamnya.

Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki terutama dalam mengelola sumber daya manusia, dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan menjalankan operasional perusahaan dengan baik dan sesuai dengan rencana.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang

tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat mendapatkan predikat kinerja yang tinggi dan baik.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan sesuatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut Barney dalam *lado and wilson* 1994, nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, oerientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka, persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasi menjadi dasar karyawan berperilaku. Daari persepsi tersebut memunculkan sesuatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi karyawan. (Robbins;1996).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, diantaranya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Nasabah PT. Pegadaian yang makin meningkat jumlahnya harus diseimbangi dengan kinerja para karyawan yang lebih baik lagi dalam hal pelayanan kepada pelanggan PT. PEGADAIAN (Persero) mempunyai budaya perusahaan yang sudah dijalankan sejak dahulu yaitu INTAN (INOVATIF, NILAI MORAL TINGGI, TERAMPIL, ADI LAYANAN DAN NUANSA CITRA). Oleh karena itu karyawan selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh nasabah.

Kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan produktifitas kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasana, sumber daya manusia merupakan tongak penggerak yang paling utama. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi yang telah dicanangkan perlu dukungan dari semua *stockholder* yang ada di dalamnya. Karyawan sebagai penggerak utama organisasi harus memiliki kinerja yang baik. Mempertahankan kinerja karyawan yang baik bukan perkara yang gampang, perlu sesuatu yang dapat menyeragamkan sistem dalam sebuah perusahaan maka dari itu perusahaan akan merumuskan suatu budaya organisasi yang akan diterapkan sehingga terjadi standar pelayanan secara menyeluruh. Peningkatan produktivitas kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) harus lebih diperhatikan, mengingat semakin bertambahnya jumlah nasabah khususnya di kota maros. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa cara yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja perorangan dan produktivitas unit kerja itu sendiri yang berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada kenyataannya saat ini produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak semuanya mencapai target yang ditentukan. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi dilingkungan kerja PT. Pegadaian Cabang Maros, penyebab utama tidak tercapainya target yang ditentukan oleh suatu perusahaan dikarenakan oleh sumber daya manusia dan manajemen dalam suatu perusahaan yang kurang. Dalam

pembagian tugas tidak merata, sebagai contoh karyawan pada bidang tertentu harus menyelesaikan pekerjaan dengan melakukan kerja lembur, sedangkan karyawan pada divisi lainnya tidak begitu dibebankan tugas yang banyak bahkan waktu banyak terbuang hanya untuk bersantai.

Berhubung dengan permasalahan ini beberapa karyawan mengeluh tentang upah yang mereka terima tidak seimbang dengan tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkan untuk perusahaan, dapat dilihat dari gaji yang diterima antara karyawan yang benar-benar bekerja sesuai dengan prosedur dengan karyawan yang hanya asal kerja saja menerima kompensasi dan gaji yang sama.

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja. Budaya organisasi yang telah diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan antara yang satu dengan yang lainnya tidaklah sama, tetapi tujuannya sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Budaya Organisasi berpengaruh sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, tidak pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja, begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik agar tidak ada karyawan menganggur ketika bekerja ataupun pelaksanaan kerja lembur. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka kesempatan yang sangat luas untuk pengembangan karir

karyawan sehingga bisa menimbulkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sehingga tujuan dari suatu organisasi akan terwujud.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Cabang Maros**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah : Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT.PEGADAIAN Cabang Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin hendak dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kantor PT.Pegadaian Cabang Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Pihak Instansi terkait

Menjadi sumber informasi aktual khususnya dalam usaha peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan Pelanggan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi instansi pemerintah (Pegadaian Cabang Maros)

2. Bagi Penulis.

Untuk membandingkan teori teori yang diperoleh selama perkuliahan dan kenyataan yang ada dilapangan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, misalnya mengenai Budaya Organisasi pada PT. Pegadaian.

3. Bagi Akademisi.

Sebagai masukan buat peneliti agar dapat menambah ilmu pengetahuan dari hasil penelitian tentang pentingnya Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada kantor PT.Pegadaian Cabang Maros

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya

1. Pengertian Budaya

Budaya adalah salah satu metode untuk hidup dan bisa berkembang yang mana dimiliki bersama di sebuah kelompok orang yang kemudian akan diwariskan dari generasi ke generasi yang lainnya. Budaya akan terbentuk dari beberapa unsur yang rumit yang mana terdiri dari sistem agama, politik, bahasa, adat istiadat, perkakas, bangunan, pakaian, dan juga karya seni.

Makna dari budaya yang mana di kemukakan oleh kamus besar bahasa Indonesia merupakan sebuah pemikiran, adat istiadat dan juga akal maupun budi. Banyak para ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pengertian budaya. Berikut adalah ulasan pengertian budaya dari para ahli :

- a. Selo Soemardjan, budaya merupakan sebuah hasil karya, rasa serta cipta dari masyarakat.
- b. Menurut Taylor, budaya adalah suatu keseluruhan yang mana memiliki sifat yang kompleks. Keseluruhan yang dimaksud adalah meliputi kepercayaan, adat istiadat, hukum, seni, kesusilaan, kesanggupan, bahkan semua kebiasaan yang dilakukan oleh manusia adalah salah satu bagian dari suatu masyarakat.

- c. R. Soekanto yang merupakan ahli arkeologi juga mengungkapkan pendapat tentang budaya, budaya adalah suatu usaha maupun hasil kerja dari manusia yang berupa benda dan juga hasil sebuah pemikiran dari manusia pada saat masa hidupnya.
- d. Menurut Koentjaraningrat mengenai pengertian budaya, budaya adalah salah satu gagasan, rasa, suatu tindakan serta karya yang ialah merupakan sebuah hasil yang mana dihasilkan oleh manusia di kehidupan masyarakat yang nantinya bisa dijadikan sebagai kepunyaannya dengan belajar.
- e. Menurut Ki Hajar Dewantara, budaya merupakan suatu hasil dari perjuangan masyarakat terhadap alam dan juga terhadap zaman yang mana membuktikan suatu kemakmuran serta kejayaan dari kehidupan masyarakat pada saat menghadapi suatu kondisi yang sulit dan rintangan untuk bisa mencapai suatu kemakmuran serta kebahagiaan dalam kehidupan.
- f. Menurut Linton, jika budaya itu ialah merupakan sikap pola dan pengetahuan yang mana menjadi kebiasaan untuk dilakukan yang diperoleh dari warisan suatu anggota masyarakat secara keseluruhan.

2. Unsur-unsur Kebudayaan

menurut Kluckhohn unsur-unsur kebudayaan mencakup seluruh kebudayaan yang ada di seluruh dunia yang sering di sebut dengan unsur-unsur universal. Berikut ini ialah ulasannya :

- a. Sistem religi atau sistem kepercayaan
System religi atau system kepercayaan yang mana menjadi keyakinan yang benar-benar ada. Unsur dari system religi ialah

salah satu unsur kebudayaan yang amat sangat penting disebuah kehidupan. System ini memilikifungsi sebagai pengatur kehidupan diantara manusia dan juga sang pencipta.

- b. Sistem pengetahuan
Yang kedua adalah system pengetahuan yang mana memiliki fungsi memenuhi keingintahuan manusia tentang ilmu.
- c. Sistem teknologi
Sistem ini membahas tentang peralatan serta juga segala macam perlengkapan untuk kebutuhan manusia yang mana akan dipakai untuk hidup. Teknologi ialah salah satu cara maupun teknik yang dipakai untuk memproduksi peralatan dan perlengkapan untuk bisa memenuhi kebutuhan tersebut.
- d. Sistem kemasyarakatan
Unsur adalah salah satu unsur pewarisan budaya yang juga amat sangat penting di dalam sebuah struktur sosial. Unsur inilah yang akan menghitung suatu garis keturunan dari hubungan perkawinan serta hubungan darah.
- e. Sistem ekonomi atau pencaharian hidup
Unsur kebudayaan ini lebih berpacu pada mata pencaharian masyarakat yang tradisional. Umumnya mata pencaharian tersebut adalah seperti berburu, meramu, bercocok tanam, beternak, serta menangkap ikan.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Schein mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut. “Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajara untuk mengatasi masalah

adaptasi internal dan integrasi eksternal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut”

Lebih lanjut dikatakan bahwa didalam pertumbuhan perusahaan dan *produk knowledge-based* yang memuaskan pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajer jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan ingin menjaga nilai pemegang saham.

Sedangkan Phiti siti amnuai dalam *tulisannya How To Build a corporation Culture* dalam majalah asian manajer (september 1989) mendefinisikan “Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh tokoh budaya organisasi diatas terkandung unsur-unsur dalam budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar
Dalam budaya Organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan Yang dianut
Dalam Budaya Organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi.
- c. Kelompok pencipta dan pengembang budaya organisasi

Budaya Organisasi diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

- d. Pedoman mengatasi masalah
Masalah-masalah yang sering muncul dalam Organisasi dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi
- e. Berbagi nilai
Dalam Budaya Organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan
Asumsi dasar atau keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi.
- g. Penyesuaian
Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok dan budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Beberapa pendapat para ahli tentang fungsi budaya organisasi :

Menurut Ndraha (1997 : 21) ada beberapa fungsi budaya,

diantaranya :

- a. Sebagai identitas dan citra satu masyarakat
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat
- c. Sebagai kekuatan penggerak
- d. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah
- e. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan

Robbins dalam bukunya *Organization behavior* membagi lima

fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut pendapat para ahli indikator yang dapat mempengaruhi

budaya adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku pemimpin
Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin bagi pegawai.
- b. Mengedepankan misi perusahaan
Jika tujuan organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- c. Proses pembelajaran
Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai butuh pendidikan dan pelatihan kerja
- d. Motivasi
Pegawai membutuhkan dorongan untuk turut dalam memecahkan masalah dalam perusahaan lebih inovatif.

4. Pembentukan Budaya Organisasi

- a. Lingkungan usaha
Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan apa yang harus dilakukan perusahaan agar berhasil, lingkungan usaha yang

harus diperhatikan antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah dan lain-lain.

- b. Nilai-nilai
Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua pegawai dalam mencapai tujuan atau misi perusahaan.
- c. Pahlawan
Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.
- d. Ritual
Ritual adalah tempat dimana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya. Karyawan yang berprestasi diberikan reward tiap tahunnya.
- e. Jaringan Budaya
Jaringan Budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Maksudnya ialah, dari jaringan komunikasi tersebut kehebatan dari perusahaan sehingga dapat diceritakan dari waktu ke waktu.

5. Macam-Macam Budaya Organisasi

Dalam bukunya Noe dan Mondy (1996:237) mengatakan ada dua

tipe budaya organisasi, yaitu :

- a. *Open and Participative Culture*

Budaya organisasi ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi dengan didukung adanya rasa percaya pada bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang supportif dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara tim, adanya otonom pekerja, dan berbagai informasi.

b. *Closed and Autocratic Culture*

Budaya organisasi ini ditandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi, namun pencapaian tersebut mungkin lebih dinyatakan dan dipaksakan organisasi dengan pemimpin yang otokrasi dan kuat.

6. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Mondy dan Noe Ada enam faktor yang mempengaruhi

Budaya Organisasi, yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak yang positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

b. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawannya juga membentuk budaya tersendiri dalam budaya perusahaan, apakah karyawan selalu dimotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk menunjukkan bagaimana

perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu, yang selanjutnya akan mempengaruhi berbagai kebijakan sumber daya manusia.

c. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi juga mempengaruhi budaya perusahaan, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal yang selanjutnya mempengaruhi tingkatan otoritas pengambilan keputusan, kebebasan tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi.

d. Proses-proses Administrasi

Proses-proses administratif meliputi proses pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses-proses ini akan mempengaruhi budaya, karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan. Bagaimanaperusahaan memandang prestasi karyawan, perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

e. Struktur Organisasi

Struktur mungkin kaku atau fleksible. Selain itu dalam organisasi mungkin pula terjadi centralisasi dan konfirmasi tinggi ataupun rendah. Semuanya ini akan mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan konformitas yang tinggi, akan berlakukebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatunya harus dibuat dengan aturan tertulis. Dalam struktur yang fleksible dan konformitas yang tinggi, mungkin

karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

f. Gaya Manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam hal ini bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian, yang dilakukan akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan itu.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah ditargetkan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Widodo (2015) Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut

Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Nawawi dalam Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjuntak (2005) "kinerja adalah tingkah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2005) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja dari seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu.

3. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang
- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi

dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

- c. Rancangan pekerjaan
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- d. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- e. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

- g. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
- h. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi
- i. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
- j. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik
- l. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat

diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Pendapat lain sebagaimana diungkapkan oleh Simanjuntak dalam

Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh :

a. Kualitas dan kemampuan pegawai

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan , etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

b. Sarana pendukung

Hal hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) hal hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai

c. Sarana prasarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Intelephant Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata

(IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja

4. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai

berikut:

- a. Meningkatkan motivasi,
- b. Meningkatkan kepuasan hidup,
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka,
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif,
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar,
- f. Pengembangan tentang pengetahuan,
- g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas,
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi,

- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya

Werther dkk, dalam Suwatono (2014) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain :

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi,
- c. Keputusan penempatan,
- d. .Kebutuhan pengembangan dan pelatihan,
- e. Perencanaan dan pengembangan karir,
- f. Prosedur perekrutan,
- g. Umpan balik bagi karyawan.

5. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja meliputi diantaranya adalah:

- a. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- b. Kualitas hasil kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
- d. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia

e. Kehadiran dan ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan

Mondy dkk dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan beberapa penelitian sebelumnya ada hubungannya dengan Budaya Organisasi, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel.2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dr. Juriko Abdussamad, M.Si (2015)	Analisis budaya organisasi dalam	Variabel bebas: Budaya Organisasi	Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai

		meningkatkan kinerja pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo	Variabel terikat: Kinerja	berdasarkan tingkat pendidikan membuktikan bahwa budaya pada tingkat sarjana berpengaruh terhadap motivasi lebih rendah dibandingkan pegawai setingkat SLTA.
2.	Yuniadi Mayoman (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya	Variabel bebas: Budaya Organisasi Variabel terikat: Kinerja	Pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial Variable Asas keakraban dan variable asas integritas.
3.	Soedjiono (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya	Variabel bebas: Budaya Organisasi Variabel terikat: Kinerja	Budaya akan menjadi faktor utama dalam pengembangan Perusahaan dimasa yang akan datang
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4	Jamaludin (Dkk) (2007)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Variable Bebas: Budaya Organisasi Variable Terikat :	Hipotesis yang diajukan Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan

		pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Kinerja	diterima dengan tingkat pengaruh sangat kuat
5	Nanda Novziransyah (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT.PLN Kantor Wilayah Medan	Variable Bebas : Budaya Organisasi Variable Terikat: Kinerja	Sistem imbalan dan pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pikir

Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menandakan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi, Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian tentang hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka pikir

Variabel independen (x) adalah Budaya Organisasi dan dependen (Y) adalah kinerja karyawan dimana Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada kantor Pegadaian Cabang Maros.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pegadaian Cabang Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pegadaian Cabang Maros yang beralamat di Jalan Lanto Dg Pasewang , Kecamatan Turikale, Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini direncanakan selama 6 bulan yaitu bulan Februari sampai dengan Juli 2018.

B. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

a. Data primer

Jenis data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan, wawancara langsung dengan pegawai penunjang, dan hasil penyebaran kuesioner yang menjadi sampel dari penelitian khususnya yang terkait dengan Budaya Perusahaan dan kinerja.

b. Data sekunder

Jenis data yang diperoleh melalui catatan yang dimiliki oleh Instansi/lembaga seperti : lembar penilaian kinerja serta berbagai literatur-literatur dan tinjauan pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini

2. Sumber data

a. Data Internal.

data internal adalah data yang ada dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan organisasi tersebut. Contohnya: suatu organisasi, jumlah karyawannya,

b. Data external

data eksternal adalah data dari luar suatu organisasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil

kerja suatu organisasi. Misalnya: kepuasan pelanggan akan mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap organisasi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data–data yang lebih akurat dalam melaksanakan penelitian, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. *Library Research*/ Studi kepustakaan,

Studi pustaka adalah metode mengumpulkan data dengan cara membaca, mengutip, mempelajari dari berbagai sumber misalnya: buku, diktat, Jurnal dan media lainnya.

2. *Field Research*

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden atau *informan* yang dilakukan dengan pihak institusi ataupun pegawai/karyawan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

b. Observasi,

Pengamatan atau observasi sangat sering dipilih sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian yang bermaksud mengkaji tingkahlaku data berdasarkan hasil pengamatan langsung pada objek penelitian

c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat digunakan sebagai pengumpulan data apabila informasi yang dikumpulkan dari dokumen tersebut misalnya buku, jurnal, surat kabar, majalah, laporan kegiatan, notulen rapat, dan sejenisnya. Dokumentasi dalam arti yang luas meliputi foto, rekaman dalam kaset, video,dll.

d. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah adayang diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang diperlukan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan membuat daftar pernyataan kepada responden yang digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiono (2015)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Sugiyono (2015)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua Karyawan Pegadaian Cabang Maros yaitu

sebanyak 29 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2015) tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian

ini menggunakan teknik Sampling jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang keseluruhan populasinya digunakan sebagai sampel (Noor, 2011). Alasan pemilihan teknik sampel jenuh atau sensus, dikarenakan jumlah karyawan sedikit sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sedangkan, sampel besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil tingkat kesalahannya. Oleh karena itu, sampel yang diambil untuk penelitian ini semua karyawan yang berjumlah 29 orang.

E. Metode Analisis Data

Yamua (2015) mengemukakan bahwa untuk mengetahui uji statistik antara variabel X dan variabel Y digunakan analisis regresi sederhana, Sedangkan metode atau teknik dalam korelasi yang populer digunakan adalah korelasi Rank-Spearman atau variabel berskala original. Alat analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala pengukuran yang mengatur sikap atau pendapat seseorang atau sekelompok fenomena sosial. Fenomena sosial tersebut merupakan suatu variabel penelitian yang akan diukur. Sebelum diukur, variable tersebut dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator variabel tersebut digunakan sebagai tolak ukur menyusun item-item *instrument* yang berupa pernyataan.

1. Uji Asumsi
 - a. Uji Validitas

Menurut Sugiono dalam Syahril (2016) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pernyataan atau pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan atau pertanyaan perbaikan.

b. Uji Realibilitas

Hasil penelitian yang realibel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, Sugiono dalam Syahril (2016). Pengujian realibilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

- 1) Instrumen dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- 2) Instrumen dikatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

2. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Sederhana

Sugiono dalam Hukmawati (2014) regresi digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel yang lain secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana karena jumlah variabel independen (bebas) hanya satu persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

Rumus.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Sedangkan untuk menentukan besarnya nilai a dan b maka digunakan persamaan matematika sebagai berikut :

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

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

b. Koefisien korelasi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan Budaya Organisasi kinerja Karyawan pada kantor Pegadaian Cabang Maros, maka di gunakan koefisien korelasi (r)

$$r = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

dimana :

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Data

Tabel 1. Koefisien korelasi

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Batas nilai (r)

Jika nilai r berada diantara -1 sampai +1 maka r yang harus

dihitung harus berdasarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.2 interpretasi Koefisien korelasi

(Sumber : Sugiono 2014)

c. Analisis koefisien determinasi (KD)

Korelasi	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01-0,20	Sangat Rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak Rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh Budaya Organisasi dalam hal ini variabel (X) terhadap kinerja Karyawan yaitu variabel (Y) di gunakan analisis koefisien determinasi. Sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien diterminasi

r = koefisien korelasi

d. Pengujian hipotesis (uji t)

Penyataan hipotesisnya “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada kantor Pegadaian Cabang Maros “pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : b = 0$ (Budaya Perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja)
- 2) $H_1 : b > 0$ (Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja)
- 3) Penentuan tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini ditentukan = 5%
- 4) Untuk menentukan ditolak atau di terimanya H_0 maka dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

- 5) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai

berikut:

a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel. 3.3 Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
----	----------	-------------------	-----------	------------

1	Budaya Organisasi (X)	Schein (1992:12) , budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketanggapan 2. Dorongan 3. Kepemimpinan 4. Keramahan 5. Kemampuan 	Skala Likert
	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Inisiatif 7. Kerjasama 8. Kehadiran dan ketepatan waktu 	Skala Likert

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil PT. Pegadaian (Persero)

Berawal dari Bank *Bank Van Leening* yang didirikan VOC pada tanggal 20 Agustus tahun 1746 di Batavia yang bertugas memberikan pinjaman uang tunai kepada masyarakat dengan jaminan harta bergerak. Dalam perkembangannya, sesuai bentuk usaha yang bergerak dalam bentuk pelayanan keuangan yang bergerak dalam bisnis gadai, pegadaian mengalami beberapa fase transformasi dari pertama didirikannya pegadaian yang bertepatan tanggal 1 April 1901. Pada saat itu Pegadaian masih berstatus Perusahaan Jawatan (PERJAN), kemudian Pada tahun 1990 berubah menjadi perusahaan Umum (PERUM) Dibawah kementerian keuangan, dan kemudian Pada tahun 2012 PP No.51 Tahun 2011 berubah lagi menjadi Perseroan Terbatas (PT) Hingga sekarang yang berda dibawah naungan kementerian BUMN.

Tujuan PT. Pegadaian dipertegas dalam Peraturan Pemerintah RI No. 103 tahun 2000. Yakni meningkatkan kesejahteraan masyarakat , terutama golongan menengah kebawa, melalui penyediaan dana atas dasar Hukum Gadai, juga menjadi penyedia jasa dibidang keuangan lainnya, berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta menghindarkan masyarakat dari gadai gelap, praktek riba dan pinjaman tidak wajar lainnya.

1. Visi Perusahaan Menjadi The Most Valuable Financial Company di Indonesia dan sebagai agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat.
2. Misi Perusahaan:
 - a. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis int.
 - b. Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan.
 - c. Memberikan service excellence dengan fokus nasabah melalui :
 - 1) Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - 2) Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - 3) SDM yang profesional berbudaya kinerja yang baik

C. Budaya Perusahaan PT.PEGADAIAN (Persero)

Untuk mendukung terwujudnya Visi dan Misi Perseroan, maka telah ditetapkan budaya perusahaan yang harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Pegadaian yaitu :

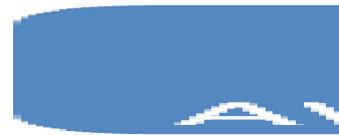
1. Integrity
2. Profesional
3. Mutual Trust
4. Customer Focus
5. Social Value

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan suatu tingkat hierarkis, dimana dalam struktur tersebut dapat diketahui bagian-bagian yang terdapat dalam perusahaan. Struktur organisasi memperlihatkan hubungan antara bagian satu dengan yang lainnya serta hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan memperhatikan struktur organisasi maka setiap karyawan akan mengetahui dimana posisi atau tingkat jabatannya berada.

Struktur organisasi akan memberikan gambaran fungsi dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga apabila setiap bagian melaksanakan fungsinya secara bertanggung jawab maka sasaran

perusahaan akan tercapai. Struktur organisasi PT.PEGADAIAN (Persero) Cabang Maros dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian Cabang Maros

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – Laki	21	
Perempuan	8	
Jumlah	29	100%

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data Kuesioner 2019

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMA	17	36.1
SMK	2	42.1
D3	1	6.8
S1	9	15.0
Jumlah	29	100%

Berdasarkan data di atas pegawai yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada pegawai yang berjenis kelamin perempuan, hal ini dikarenakan pertimbangan pelayanan ekstra prima, yang mana pegawai perempuan tidak bisa dibebankan dengan pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan lapangan seperti survei nasabah ketika ada pencairan kredit mikro.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia
Sumber : Data kuesiner 2019

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Pegadaian Cabang Maros rata-rata masih berusia Produktif.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia	Jumlah	%
20 – 30	1 45	54.1
31 – 40	1	35.3
41 – 50	ε	10.5
Jumlah	29	100%

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber : Data Kuesioner 2019

Tabel di atas menunjukkan tingkat pendidikan dari 29 responden menunjukkan bahwa karyawan terbanyak adalah yang yang berpendidikan SMA sehingga Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada mereka untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi sehingga kedepannya perusahaan dapat bersaing dengan para pelaku usaha bisnis gadai yang lainnya, mengingat bisnis Gadaia yang mudah ditiru.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
≤ 1 Tahun	1	
1 - 2 Tahun	2	
2 - 3 Tahun	26	
Jumlah	29	

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber : Data kuesioner 2019

Tabel di atas menunjukkan lama bekerja dari 29 responden dan dapat dikatakan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Pegadaian Cabang Maros adalah pegawai yang sudah memiliki pengalaman yang baik.

Deskripsi Variabel

1. Budaya Organisasi (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Budaya

Organisasi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F		F		F		F		F		F	
1	10		17		2		0		0		29	
2	15		12		1		1		0		29	

1	22		7		0		0		0		29	100%
2	12		15		0		0		0		29	100%
3	2		12		4		11		0		29	100%
4	11		18		0		0		0		29	100%
5	9		20		0		0		0		29	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

- a. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, setuju sebanyak 7 orang.
- b. Apakah pekerjaan yang saat ini sesuai dengan kemampuan yang anda miliki.
Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, setuju sebanyak 15 orang,
- c. Apakah benar rata-rata pekerja yang sudah menikah kinerjanya kurang.
Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, setuju sebanyak 12 orang, dan kurang setuju sebanyak 4 orang, tidak setuju 11 orang
- d. Saya diberikan kesempatan berinovasi dalam pekerjaan yang berisiko.
Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, setuju sebanyak 18 orang,
- e. Jika terjadi hambatan dalam pekerjaan pimpinan selalu membantu saya
Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, setuju sebanyak 20 orang,

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item

tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun syarat dalam uji validitas apabila r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dengan signifikan 5%. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012; 133) yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian dari validitas dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada r tabel (*cronbach alpha* >0.176). Ini merujuk pada pendapat (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2007; 42), “suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0.60 ”. Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan

Budaya Organisasi	0.874	Reliabel
Penempatan Karyawan	0.885	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 16

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* >0.176, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing – masing variabel dan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

C. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16 maka menunjukkan adanya hubungan dan variasi arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh dan arah hubungan tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,024	,744		
	BUDAYA ORGANISASI	-,030	,173	-,033	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.024 + 0.030(X)$$

a = **4.024** merupakan konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar **4.024**

- b = **0.030** menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

E. Analisis Korelasi

1. Analisis Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Tabel 4.11

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	,033 ^a	,001	-,036	,417	,001	,030	1	27	,865

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Tabel 4.12

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013;250)

Berdasarkan data dari tabel 4.11 dapat diketahui nilai dari R = 0,053 yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel Y yaitu **sangat lemah** yang berada pada interpretasi koefisien 0,00 - 0,199 pada skala likert.

Tabel 4.14

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,033 ^a	,001	-,036	,417

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

F. Koefisien Determinasi (R^2)

1. Koefisien deteminasi Budaya Otganisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data dari tabel 4.11 dapat dilihat pula bahwa secara bersama-sama X (Budaya Organisasi), memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat sebesar 35,0% dan sisanya 65,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. **Rumus t_{tabel} , $dk = n - 2$ dengan tingkat kesalahan 0,05**

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	4,024	,744		5,408
	BUDAYA ORGANISASI	-,030	,173	-,033	-,172

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Budaya Organisai terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 5.408 > t_{tabel} 1.656$, namun dengan taraf signifikan $0.01 < 0.05$ sehingga hasil tidak signifikan.

H. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,005	1	,005	,030	,865 ^b
	Residual	4,685	27	,174		
	Total	4,690	28			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Tabel 4.15

Rumus uji F tabel, $df (n1) = k - 1$ dan $df (n2) = n - k$

Tabel diatas menunjukkan hasil uji F atau simultan yang menghasilkan simultan $F_{hitung} 0,030 < F_{tabel} 2.778$ oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan taraf signifikan $0.865 > 0.05$ sehingga hasil signifikan.

I. PEMBAHASAN

- a) Kinerja karyawan Pegadaian Cabang Maros
Pelaksanaan strategi bisnis dan hasil yang dapat diraih dalam pelaksanaan bisnis untuk mencapai tujuan operasional sebuah organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja dan bagaimana kinerja itu dikelola. Kinerja mengacu pada prestasi yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan perhitungan kinerja pada kantor Pegadaian Cabang Maros, diperoleh bahwa kinerja karyawan sebesar

80 % dari total 100 % yang diharapkan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan Pegadaian Cabang Maros kuat.

Meskipun begitu hendaknya perusahaan selalu menjaga produktifitas karyawan bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan dikajian teori. Karena berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner berkaitan dengan kinerja masih terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai 100% diantaranya adalah karyawan belum siap memikul tanggungjawab atas pekerjaannya sendiri disamping itu karyawan belum disiplin dalam bekerja.

b) Budaya organisasi Pada Kantor PT. PEGADAIAN (Persero)

Cabang Maros

Budaya organisasi adalah asumsi dasar yang dianut oleh anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Pengaruh budaya organisasi dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang mereka miliki karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal.

Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan, maka akan sulit perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan perhitungan tingkat budaya organisasi Pada PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Maros, diperoleh bahwa budaya organisasi sebesar 77% dari total 100% yang diharapkan. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan budaya organisasi Pada PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Maros kuat. Meskipun begitu manajemen perusahaan harusnya tetap berupaya meningkatkan budaya organisasi melalui berbagai faktor seperti yang telah disebutkan dalam teori, karena berdasarkan data kuesioner yang diperoleh yang berkaitan dengan budaya organisasi pada PT. PEGADAIAN (Persero) Cabang Maros, masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi tidak mencapai 100%.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mengacu pada hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini dan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah ditemukan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti variabel Budaya
Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor
Pegadaian Cabang Maros
2. Secara simultan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja
karyawan pada Kantor Pegadaian Cabang Maros

B. Saran

1. Saran kepada Pegadaian Cabang maros
Sebagai kontribusi pada Pegadaian cabang Maros agar Budaya
Organisasi agar sering melakukan sosialisasi dan pelatihan tentang
Budaya Organisasi agar Tercapai tujuan dan cita-cita perusahaan
kedepan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya mengukur variabel Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pegadaian Cabang Maros untuk lebih menyempurnakan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan meneliti variabel lain.

58

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanto, Nur Abib 2013 *Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cv. kalika intergraha di semarang* : Semarang : Universitas Negeri Semarang
- D.Yamua, Firmansya.(2015.) *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Buruh Badan Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertanaman Kabupaten Maros*, Maros : STIEM Yapim Maros
- Danang. S. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Djaali, 2013, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Ernest J. McCormick, 1985. *Industrial Psychology*. New York : Prentice Hall, Inc
- Farizki, Muchamad Ressa, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017
- Fillmore,H. Stanford. (1969). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. New York : McGraw Hill.
- Handoko, T. H. (2009), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktiss Mengembangkan SDM*. Jakarta : Laksana

- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hukmawati (2014). *Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pettuadae Kecamatan Turikale Kabupaten Maros*. Maros : STIIM Yapim Maros
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktek)* Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mahardhika, Rangga.et.,al *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosdakary
- , Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh Bandung : PT.Remaja Rosdakarya,
-, Anwar.Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
-, Anwar.Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP, Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat
- Mc. Clelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Noor, [Juliansyah.2011](#). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Olivia, Theodora <https://media.neliti.com/media/publications/36432-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-ptsejahtera-motor-gemilang.pdf>

- Rivai, Veithzal. 2009. *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Robbins. Stephen. P; 2008.*Perilaku Organisasi. PT. Indeks*
- Rusdi, Muhammad 2016, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Maros*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Perguruan Islam Maros
- Saydam, Gouzali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Bandung : Refikat Aditama
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FEUI.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha
- Stanton, William J. 1978. *Fundamental of Marketing*. New York: McGra-Hill Book Company,Inc
- Sugiyono (2015;610) *Statistic Untuk Penelitian* Penerbit Alfabeta Cv. Bandung
- Sunyoto, Nanang 2013, *Teori, Kuesioner, dan Analisi data Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT BUku Seru
- Suriani, 2011, “*Pengaruh Promosi Jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Departemen Distribusi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*”. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Perguruan Islam Maros
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa (2013) Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta*
- Syahril, 2016 *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Semen Bosowa maros kab.maros*.Maros : STIM Yapim Maros
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembang SDM*, Yogyakarta : Pusataka Pelajar