

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah KSPPS MADE Demak yang beralamat di Jalan Pemuda No. 101 Demak, Telepon : (0291) 685025. KSPPS MADE Demak memiliki cabang sebanyak 6 unit yaitu cabang Karanganyar, Wonosalam I, Gajah Dempet, Guntur, Wonosalam II. Dengan moto, visi dan misi sebagai berikut: Motto KSPPS MADE Demak adalah Menggalangkan dan Memberdayakan Ekonomi Umat, serta memiliki Visi Terwujudnya lembaga keuangan Islam yang profesional, amanah dan mandiri dalam rangka pemberdayaan serta mensejahterakan umat dengan ridho Allah SWT. Misi diantaranya, Meningkatkan pemberdayaan umat terhadap kesejahteraan, kualitas hidup, produktivitas dan etos kerja dengan pola sikap hidup hemat yang didasari pada tuntunan kaidah agama Islam.

2. Produk-produk KSPPS MADE Demak

KSPPS MADE memiliki beberapa produk yaitu terdapat dua komponen produk dalam bidang Baitul Tamwil dan Baitul Maal, terdapat beberapa produk yang dimiliki KSPPS MADE diantaranya:

a. Simpan Pinjam

1) Tabungan Ummat

Simpanan dari masyarakat yang dalam bentuk tabungan dengan transaksi yang dapat dilakukan kapan saja.

- a) Keuntungan bagi hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata jumlah harian pada setiap bulannya
- b) Nama perorangan atau suatu lembaga digunakan dalam pembukaan rekening pada awal setoran sebesar Rp. 10.000,-
- c) Tabungan dilakukan melalui bantuan sistem komputer dengan pencatatan pada tabungan.

2) Simpanan Mudharabah Berjangka

Simpanan ini merupakan simpanan yang dilakukan atas dasar kesepakatan yakni pengembalian simpanan

dilakukan pada jangka waktu tertentu yakni 3, 6, dan 12 bulan.¹

Persentase bagi hasil simpanan berjangka mudharabah diterapkan sesuai dengan perjanjian dari jangka waktu yang digunakan nasabah.

- a) Pada jangka waktu 3 bulan, pembagian dilakukan dengan perbandingan 60% : 40% yakni 60% nasabah dan 40% KSPPS.
- b) Pada jangka waktu 6 bulan, pembagian dilakukan dengan perbandingan 65% : 35% yakni 65% nasabah dan 35% KSPPS.
- c) Pada jangka waktu 12 bulan, pembagian dilakukan dengan perbandingan 70% : 30% yakni 70% nasabah dan 30% KSPPS.²
- c) Tabungan Amanah

Simpanan khusus buat shodaqoh, hibah, zakat serta wakaf. di mana dana jujur ini disalurkan pada bentuk kredit *Qordul Hasan* yaitu pinjaman kebajikan buat usaha yang produktif, bagi yang berhak.

b. Pembiayaan

Terdapat beberapa macam pembiayaan yang ditawarkan oleh KSPPS MADE untuk masyarakat diantaranya :

1) Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan dana usaha yang dilakukan atas perjanjian antara KSPPS dengan anggota, dengan dana keseluruhan berasal dari KSPPS dan anggota melakukan pengelolaan dana untuk usaha dengan kesepakatan akad pembiayaan, pihak KSPPS akan bertanggung jawab atas terjadinya kerugian dana.

2) Pembiayaan Musyarakah (MSA)

Pembiayaan ini dilakukan berdasarkan perjanjian atas dasar pemberian sebagian dana usaha oleh KSPPS dan kedua belah pihak bertanggung jawab sesuai dengan porsi modal apabila terjadi kerugian atas dana usaha.

3) Pembiayaan Murabahah (MBA)

Pembiayaan ini adalah pembiayaan dengan memberikan modal kerja dalam bentuk kredit untuk

¹ Profil KSPPS MADE diakses dalam bentuk media cetak pada januari 2023.

² Ibu Asih Murni A, wawancara oleh penulis, 06 Februari 2023, wawancara 2.

usaha produktif mengenai pembelian barang dengan anggota melakukan pembayaran yang ditangguhkan.

c. Pengembangan Usaha Sektor Riil

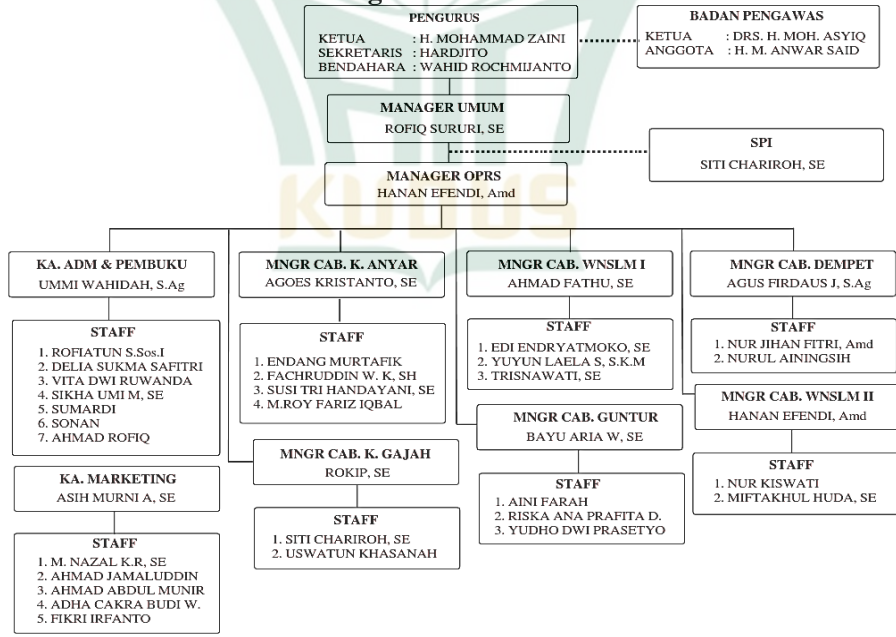
Pengembangan berdasarkan azas serta tujuan KSPPS MADE, dengan batasan terhadap usaha antara lain :

- 1) Perdagangan umum sesuai dengan syariah
- 2) Sektor pertanian, pengembangan ikan ataupun peternakan
- 3) Pemukiman
- 4) Bidang jasa
- 5) Pendidikan khusus (kursus).³

3. Struktur Organisasi KSPPS MADE Demak

Pada perusahaan diperlukan adanya struktur organisasi yang mendasari ketepatan dan kejelasan dalam meninjau aktivitas yang se64enarnya. Struktur organisasi menjadi pedoman untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab setiap anggota agar bisa membantu mempermudah pemimpin untuk melakukan pemantauan ataupun mengajukan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan anggota. Adapun bagan organisasi KSPPS MADE Demak sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KSPPS MADE Demak



³ Profil KSPPS MADE diakses dalam bentuk media cetak pada januari 2023.

Adapun struktur organisasi KSPPS MADE Demak terdiri dari:

- a. Pengurus
- b. Badan pengawas
- c. Manager umum
- d. SPI
- e. Manager OPRS memimpin divisi keuangan dan divisi administrasi umum maupun sarana prasarana.
- f. Ka. ADM & Pembukuan
- g. Ka. Marketing memimpin divisi leding pendampingan dan divisi runding.
- h. Manager kantor cabang memimpin teler, marketing pembiayaan serta bagian umum.⁴

4. Ruang Lingkup Produk

a. Prosedur dan Mekanisme Operasional

Kegiatan dalam usaha memerlukan adanya prosedur yang dijadikan dasar dalam menjalankan operasionalnya. diterapkannya standar operasional prosedur (SOP) diharapkan bisa menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan usaha untuk tercapainya tujuan usaha dan terus meningkatkan keuntungan. Selain itu, adanya SOP dapat membantu setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan performa yang baik.

Dalam mekanisme kerja pada masing-masing manajerial yang tersusun sesuai dengan struktur organisasi KSPPS MADE Demak terdapat perbedaan pada mekanisme kerja, dari taraf tertinggi memiliki wewenang untuk memimpin dan memberikan keputusan atas kesepakatan bersama dalam rapat tahunan mengenai pertanggung jawaban manajerial, serta rencana kerja, untuk ditindaklanjuti sebagai kebijakan operasional selanjutnya oleh KSPPS MADE Demak.⁵

Dengan adanya Dewan Syariah yang memiliki kewenangan untuk mengawasi jalannya operasional usaha. Dewan syariah akan memberikan keabsahan terhadap setiap keputusan yang diberikan oleh pihak manajerial. Fatwa yang diberikan oleh Dewan Syariah dijadikan sebagai dasar dalam operasional hal ini bukan dijadikan sekedar nasehat melainkan sesuatu hal yang sangat mengikat.⁶

⁴ Profil KSPPS MADE diakses dalam bentuk media cetak pada januari 2023.

⁵ Profil KSPPS MADE diakses dalam bentuk media cetak pada januari 2023.

⁶ Ismail, Perbankan Syariah (Jakarta: Prenada Media Group, 2011).

5. Data Statistik KSPPS MADE Demak

Data statistik ini merupakan data jumlah penyimpanan dan pembiayaan yang ada di KSPPS MADE Demak periode 2021-2022, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Statistik KSPPS MADE Demak⁷

Data Statistik	Tahun 2021		Tahun 2022	
Penyimpanan				
Simpanan Ummat/Simas	9.589	Orang	9.879	Orang
Simpanan Pembiayan	5.129	Orang	5235	Orang
Simpanan Pendidikan	128	Orang	130	Orang
Penyimpanan Berjangka	9.371	Orang	10329	Orang
Pembiayaan	26.935	Orang	28456	Orang
MSA	1.490	Orang	1533	Orang
BBA	298	Orang	291	Orang
MBA	593	Orang	608	Orang
Jenis Usaha				
Perdagangan	860	Orang	874	Orang
Pertanian	453	Orang	440	Orang
Peternakan & Perikanan	101	Orang	103	Orang
Jasa	380	Orang	403	Orang
Kerajinan	60	Orang	60	Orang
Lain-lain	527	Orang	552	Orang

Sumber: Data Sekunder statistik, 2021-2022

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diperoleh informasi mengenai data statistik KSPPS MADE Demak, pada tabel diatas menunjukkan bahwa data statistik mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke tahun 2022, Dengan demikian bisa dijelaskan bahwa dengan statistik KSPPS MADE Demak mengalami peningkatan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin meningkatnya kinerja perusahaan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

B. Gambaran Umum Responden

Identitas responden diartikan sebagai semua informasi pribadi responden secara langsung. Pada penelitian ini keseluruhan karyawan yang bekerja pada KSPPS MADE Demak dijadikan sebagai

⁷ Data statistik periode 2021-2022.

responden dengan jumlah yaitu 38 orang responden. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan diantaranya dengan penyebaran kuesioner. Adapun hasil kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut data jenis kelamin responden pada KSPPS MADE Demak:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin⁸

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	55,3%
Perempuan	17	44,7%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diperoleh informasi mengenai karyawan yang bekerja pada KSPPS MADE Demak terdapat 38 orang dengan jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki terdapat 21 orang dengan persentase 55,3%. Selain itu karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang berdasarkan persentase sebesar 44,7%. Dengan demikian bisa dijelaskan bahwa pada penelitian ini responden didominasi oleh karyawan KSPPS MADE Demak yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Dibawah ini adalah data berdasarkan usia responden di KSPPS MADE Demak:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia⁹

Umur Responden	Jumlah	Persentase
18 - 20 tahun	2	5,3%
21 - 30 tahun	16	42,1%
31 - 40 tahun	7	18,4%
41 - 50 tahun	13	34,2%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 memberikan informasi mengenai usia responden sebagian besar memiliki usia 21-30 tahun ada 16 orang memiliki persentase 42,1%, responden berdasarkan usia 41-50 tahun ada 13 orang memiliki persentase 34,2%, diikuti oleh responden berusia 31-40 tahun ada 7 orang memiliki persentase 18,4% dan responden berdasarkan usia 18-20 tahun ada 2 orang memiliki persentase 5,3%.

⁸ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan jenis kelamin.

⁹ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan usia.

3. Pendidikan Responden

Dibawah ini adalah data status pendidikan terakhir responden KSPPS MADE Demak.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir¹⁰

Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah	Persentase
SMA	5	13,2%
D3	1	2,6%
Sarjana	32	84,2%
Pasca Sarjana	-	-

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.4 menjelaskan mengenai pendidikan terakhir responden didominasi oleh berpendidikan S1 yaitu 32 orang berdasarkan persentase 84,2%, diikuti dengan responden yang berpendidikan SMA ada 5 orang dengan persentase 13,2%, dan responden berpendidikan D3 ada 1 orang dengan persentase 2,6%.

4. Jabatan Responden

Dibawah ini adalah data jabatan responden KSPPS MADE Demak:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jabatan Kerja¹¹

Jabatan Responden	Jumlah	Persentase
Teler	7	18,4%
Admin	15	39,5%
Marketing	9	23,7%
Manajer Cabang	4	10,5%
Manajer Operasional	1	2,6%
SPI	1	2,6%
Manajer Umum	1	2,6%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.5 menjelaskan mengenai jabatan responden didominasi oleh admin sejumlah 15 orang dengan persentase 39,5%, diikuti dengan marketing sebanyak 9 orang dengan persentase 23,7%, Teler sebanyak 7 orang dengan persentase 18,4%, kemudian manajer operasional, SPI dan manajer umum berjumlah masing-masing 1 orang dengan persentase 2,6%.

¹⁰ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir.

¹¹ Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan jabatan kerja.

5. Lama Bekerja Responden

Dibawah ini adalah data masa kerja responden KSPPS MADE Demak:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Lama Bekerja¹²

Lama Bekerja Responden	Jumlah	Persentase
<1-2 tahun	4	10,5%
3-5 tahun	5	13,2%
Lebih dari 5 tahun	29	76,3%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4. menjelaskan mengenai lama bekerja responden didominasi oleh mereka yang bekerja lebih dari 5 tahun sejumlah 29 orang berdasarkan persentase sebesar 76,3%, responden berdasarkan lama bekerja 3-5 tahun sejumlah 5 orang berdasarkan persentase 13,2% dan lama bekerja responden <1-2 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,5%.

C. Analisis Deskripsi Masing-masing Variabel

Analisis ini dilakukan untuk melihat gambaran mengenai jawaban responden atas penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan jawaban responden berdasarkan sebaran kuesioner berisikan pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti. Disajikan hasil pengolahan data dengan bantuan *Microsoft Excel* serta SPSS versi

1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Kepemimpinan Transformasional (X1)¹³

Butir Pertanyaan	Frekuensi					Total KT	Total Skor	Rata-rata
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Butir 1	6	31	1	0	0	38	157	4,13
Butir 2	3	33	2	0	0	38	153	4,02
Butir 3	13	20	5	0	0	38	160	4,21
Butir 4	13	20	5	0	0	38	160	4,21

¹² Hasil olah SPSS karakteristik berdasarkan lama bekerja responden.

¹³ Hasil olah SPSS karakteristik frekuensi variabel kepemimpinan transformasional (X1).

Butir 5	2	33	3	0	0	38	151	3,97
Butir 6	3	31	4	0	0	38	151	3,97
Butir 7	3	31	4	0	0	38	151	3,97
Nilai rata-rata variabel kepemimpinan transformasional								4,06

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan variable kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan oleh responden dibuktikan berdasarkan nilai rata-rata variable kepemimpinan transformasional sebesar 4,06 dan termasuk dalam kategori tinggi. Butir 3 dan 4 memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variable kepemimpinan transformasional sebesar 4,21 yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, mendorong kreativitas dan inovasi karyawannya dalam pencapaian pelaksanaan tugas. Sedangkan butir 5,6 dan 7 memiliki nilai rata-rata paling rendah pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 3,97 yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memperlakukan karyawannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mendengarkan keluhan dan kesulitan setiap karyawan selain itu juga mampu mengambil inisiatif dalam melakukan perbaikan.

2. Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel 4.8

Tanggapan Responden tentang Budaya Kerja (X2)¹⁴

Butir Pertanyaan	Frekuensi					Total BK	Total Skor	Rata- rata
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Butir 1	9	27	2	0	0	38	159	4,18
Butir 2	5	33	0	0	0	38	157	4,13
Butir 3	3	32	3	0	0	38	152	4
Butir 4	7	29	2	0	0	38	157	4,13
Butir 5	14	24	0	0	0	38	166	4,36
Nilai rata-rata variabel budaya kerja								4,16

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan variable budaya kerja yang dipersepsikan oleh responden dibuktikan berdasarkan nilai rata-rata variable budaya kerja sebesar 4,16 dan termasuk dalam kategori tinggi. Butir 5

¹⁴ Hasil olah SPSS karakteristik frekuensi variabel budaya kerja (X2).

memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel budaya kerja sebesar 4,36 yang menyebutkan bahwa budaya kerja mampu mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan jujur dan benar. Sedangkan butir 2 dan 4 memiliki nilai rata-rata paling rendah pada variabel budaya kerja sebesar 4,13 yang menyebutkan bahwa budaya kerja mempengaruhi karyawan melalui sikap toleransi, saling membantu sesama dan menerapkan budaya kerja dengan baik.

3. Deskripsi Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X3)

Tabel 4.9
Tanggapan Responden tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) (X3)¹⁵

Butir Pertanyaan	Frekuensi					Total SOP	Total Skor	Rata- rata
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Butir 1	5	25	8	0	0	38	149	3,92
Butir 2	3	34	1	0	0	38	154	4,05
Butir 3	4	30	4	0	0	38	152	4
Butir 4	11	27	0	0	0	38	163	4,28
Butir 5	1	35	2	0	0	38	151	3,97
Butir 6	9	26	3	0	0	38	158	4,15
Butir 7	7	27	4	0	0	38	155	4,07
Nilai rata-rata variabel standar operasional prosedur (SOP)								4,06

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan variable standar operasional prosedur (SOP) yang dipersepsikan oleh responden dibuktikan berdasarkan nilai rata-rata variable standar operasional prosedur (SOP) sebesar 4,06 dan termasuk dalam kategori tinggi. Butir 4 memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variable standar operasional prosedur (SOP) sebesar 4,28 yang menyebutkan bahwa karyawan KSPPS MADE Demak dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Sedangkan butir 1 memiliki nilai rata-rata paling rendah pada variabel standar operasional prosedur (SOP) sebesar 3,92 yang menyebutkan KSPPS MADE Demak sudah menerapkan standar operasional prosedur (SOP).

¹⁵ Hasil olah SPSS karakteristik frekuensi variabel standar operasional prosedur (X3).

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)¹⁶

Butir Pertanyaan	Frekuensi					Total KK	Total Skor	Rata- rata
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Butir 1	2	35	35	0	0	38	153	4,02
Butir 2	9	28	28	0	0	38	160	4,21
Butir 3	5	33	33	0	0	38	157	4,13
Butir 4	1	35	35	0	0	38	151	3,97
Butir 5	10	26	26	0	0	38	160	4,21
Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan								4,11

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan variable kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh responden dibuktikan berdasarkan nilai rata-rata variable kinerja karyawan sebesar 4,11 dan termasuk dalam kategori tinggi. Butir 2 dan 5 memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variable kinerja karyawan sebesar 4,21 yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan mampu mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar serta berusaha mencapai antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan butir 4 memiliki nilai rata-rata paling rendah pada variabel kinerja karyawan sebesar 3,97 yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan waktu secara efisien dan efektif.

D. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah terkumpulnya data penelitian selanjutnya dievaluasi berdasarkan kriteria jawaban yang diajukan. Oleh karena itu, seluruh variabel diuji validitas dan reliabilitasnya untuk setiap butir soal sebelum dilakukan analisis.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan pada pengukuran keakuratan penggunaan instrumen pada penelitian. Pengujian ini digunakan melalui perbandingan nilai r hitung \geq nilai r tabel. Nilai pada r tabel diperoleh melalui rumus $(df) = n - 2$. Nilai

¹⁶ Hasil olah SPSS karakteristik frekuensi variabel kinerja karyawan (Y).

n pada rumus ini merupakan sampel.¹⁷ Pada penelitian ini nilai dihitung untuk taraf signifikansi 5% ((df) = 38 – 2 = 36) adalah 0,3202. Berikut hasil uji validitas berdasarkan instrumen variabel dalam penelitian i:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian¹⁸

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT. 01	0,326	0,3202	Valid
	KT. 02	0,649	0,3202	Valid
	KT. 03	0,774	0,3202	Valid
	KT. 04	0,794	0,3202	Valid
	KT. 05	0,684	0,3202	Valid
	KT. 06	0,666	0,3202	Valid
	KT. 07	0,341	0,3202	Valid
Budaya Kerja (X2)	BK. 01	0,582	0,3202	Valid
	BK. 02	0,584	0,3202	Valid
	BK. 03	0,334	0,3202	Valid
	BK. 04	0,658	0,3202	Valid
	BK. 05	0,531	0,3202	Valid
Standar Operasional Prosedur (X3)	SOP. 01	0,639	0,3202	Valid
	SOP. 02	0,659	0,3202	Valid
	SOP. 03	0,448	0,3202	Valid
	SOP. 04	0,375	0,3202	Valid
	SOP. 05	0,537	0,3202	Valid
	SOP. 06	0,552	0,3202	Valid
	SOP. 07	0,325	0,3202	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK. 01	0,531	0,3202	Valid
	KK. 02	0,500	0,3202	Valid
	KK. 03	0,584	0,3202	Valid
	KK. 04	0,346	0,3202	Valid
	KK. 05	0,554	0,3202	Valid

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2023

Pada tabel 4.11 dapat dijelaskan pada keseluruhan item pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja, standar operasional prosedur serta kinerja karyawan adalah valid. dapat diketahui melalui nilai R_{hitung} lebih besar

¹⁷ Tony Wijaya, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Teori Dan Praktik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).

¹⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan uji validitas instrumen.

dari R_{tabel} ($R_{\text{hitung}} > 0,3202$) serta menunjukkan nilai positif, dengan demikian setiap butir pertanyaan kuesioner dapat dipakai sebagai sebagai alat penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pada pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas¹⁹

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,747	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,692	0,60	Reliabel
Standar Operasional Prosedur (X3)	0,687	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,655	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2023

Pada Tabel 4.12 bisa dijelaskan mengenai variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan nilai *cronbach alpha* sejumlah 0,747, pada variabel budaya kerja (X_2) terdapat nilai *cronbach alpha* 0,692, pada variabel standar operasional prosedur (X_3) nilai *cronbach alpha* sejumlah 0,687 dan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat nilai *cronbach alpha* 0,655. Dengan demikian, pada masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai kritis ($> 0,60$). Dengan kesimpulan pada semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 , dan Y) dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan guna melihat gambaran mengenai data penelitian mengenai variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja, standar operasional prosedur dan kinerja karyawan dengan melihat nilai minimum, maksimum, *mean*, serta *standard deviation*. Berikut hasil analisis statistik deskriptif dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 tertuang pada tabel berikut:

¹⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan uji reliabilitas.

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian²⁰

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional (X1)	24	33	28,50	2,102
Budaya Kerja (X2)	19	24	20,84	1,220
Standar Operasional Prosedur (X3)	26	33	28,39	1,669
Kinerja Karyawan (Y)	19	23	20,55	0,978

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2023

Pada tabel 4.13 dapat dipaparkan bahwa rentang empiris kepemimpinan transformasional memiliki kisaran 24 hingga 33 dengan nilai *mean* sejumlah 28,50 serta *standard deviation* sejumlah 2,102. Budaya kerja memiliki rentang empiris 19 sampai 24 dengan rata-rata 20,84 dan *standard deviation* sejumlah 1.220. Rentang empiris standar operasional prosedur kisaran 26 sampai 33 dengan nilai rata-rata 28,39 dan *standard deviation* sejumlah 1,669. Dan kinerja karyawan memiliki kisaran empiris 19 sampai 23 dengan nilai rata-rata 20,55 dan *standard deviation* sejumlah 0,978. Yang artinya dari seluruh variabel yaitu kepemimpinan transformasional, budaya kerja, standar operasional prosedur dan kinerja (X1,X2,X3 dan Y) mempunyai nilai standar deviasi yaitu kurang dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa dari keseluruhan data tidak terdapat perbedaan jawaban responden.²¹

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan pada pengujian ini untuk mengetahui apakah regresi didapati adanya korelasi dari variabel independen. Multikolinieritas merupakan linier dengan hubungan sempurna (mendekati sempurna) diantara keseluruhan variabel bebas.²² Korelasi tidak terjadi pada variabel independen disebabkan adanya model regresi yang baik dan tidak terbentuknya variabel ortogonal disebabkan karena variabel independen berkorelasi satu sama lain. Untuk melihat terjadi tidaknya multikolinieritas dapat diketahui

²⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan deskriptif variabel penelitian.

²¹

²² I Gusti Bagus Rai Utama, *Statistik Penelitian Bisnis & Pariwisata* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 25.

melalui nilai R^2 variabel bebas pada matrik korelasi, nilai tolerance serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Dapat dijelaskan tidak adanya multikolinieritas apabila nilai VIF menunjukkan tidak lebih dari 10,00 serta nilai *tolerance* menunjukkan lebih dari 0,10.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas²³

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,639	1,565	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Kerja (X2)	0,570	1,754	Tidak terjadi multikolinieritas
Standar Operasional Prosedur (X3)	0,551	1,815	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil SPSS yang diolah, 2023

Pada tabel 4.14 bisa dijelaskan untuk keseluruhan variabel terdapat nilai *Tolerance* melebihi dari 0,10 serta nilai VIF dari keseluruhan variabel menunjukkan nilai kurang dari 10,00, sehingga dapat dipaparkan bahwa keseluruhan variabel tidak terjadi adanya gejala mutikolinieritas.

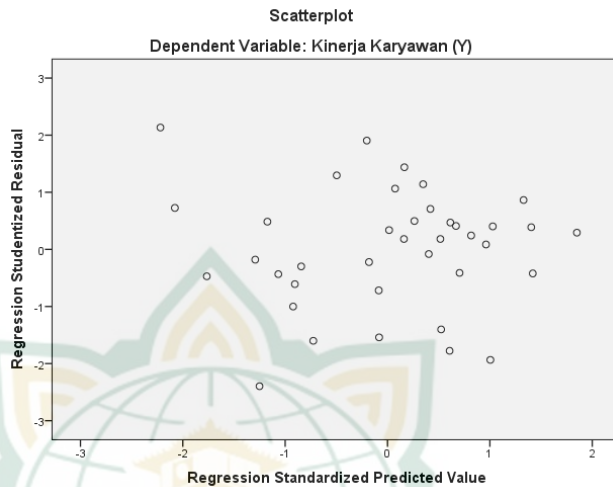
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada keseluruhan pengamatan. Penelitian ini dilakukan dengan *scatterplot* pada uji heteroskedastisitas. Untuk dapat menjelaskan terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui melalui asumsi apabila *scatterplot* menghasilkan olahan data dengan titik-titik menyebar dibawah atau diatas titik origin (0) terhadap sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, hal tersebut dinyatakan terjadinya homoskedastisitas. Sedangkan bila *scatterplot* titiknya membentuk pola tertentu maka menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas.²⁴

²³ Hasil olah SPSS berdasarkan uji multikolinieritas.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas²⁵



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26, 2023

Pada gambar 4.2 menunjukkan pada grafik *scatterplot* dapat diketahui penyebaran titik-titik berada di atas serta di bawah sumbu atau garis 0 secara acak serta terdistribusi tidak terbentuknya pola tertentu, hal ini dapat dijelaskan heteroskedastisitas tidak terjadi.

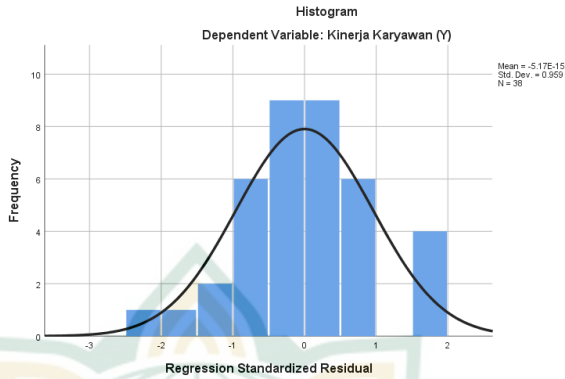
c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi berdistribusi normal atau tidak pada kedua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dikatakan apabila model regresi menunjukkan hasil yang baik maka berdistribusi normal atau mendekati normal

Perhitungan uji normalitas dilakukan dengan uji statistik Apabila gambar menunjukkan terdistribusi normal jika kemiringan kurva yang cenderung seimbang, atau memiliki kemiringan baik dari sisi kiri atau dari sisi kanan, dan bentuk kurva hampir menyamai lonceng yang sempurna oleh karena itu, data berdistribusi normal.

²⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas²⁶



Dapat dilihat pada gambar 4.5 menunjukkan pada kurva kinerja karyawan KSPPS MADE Demak terdapat kemiringan cenderung seimbang pada sisi kanan serta sisi kiri dan garis diagonalnya serupa dengan lonceng. Dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov²⁷

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS Versi 26, 2023

Selain itu, uji normalitas dapat diketahui melalui uji Kolmogorov-Smirnov pada model regresi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dapat dilihat dari signifikansi nilainya sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, artinya syarat uji normalitas terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini dilakukan uji analisis regresi linier berganda bertujuan memprediksi perubahan pada kinerja karyawan KSPPS MADE Demak yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan standar operasional prosedur (SOP) setelah dilakukannya uji asumsi

²⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas.

²⁷ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

klasik. Hasil pengolahan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linier Berganda²⁸

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,990	1,433	
Kepemimpinan Transformasional	0,162	0,044	0,349
Budaya Kerja	0,377	0,082	0,464
Standar Operasional Prosedur	0,144	0,060	0,246

Sumber: Hasil SPSS Versi 26 yang diolah, 2023

Pada tabel di atas, persamaan regresi yang didapatkan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,990 + 0,162 X_1 + 0,377 X_2 + 0,144 X_3 + e$$

Di mana:

X_1 : Kepemimpinan Transformasional

X_2 : Budaya Kerja

X_3 : Standar Operasional Prosedur

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

b_2 : Koefisien regresi antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b_3 : Koefisien regresi antara Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan

e : Error

Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 3,990 yang menjelaskan bahwa indikasi kinerja karyawan KSPPS MADE Demak jika variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur dianggap konstan (0) atau

²⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan analisis regresi linier berganda.

diabaikan, hal ini menunjukkan nilai *mean* kinerja karyawan sebesar 3,990

- b. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional 0,162 menyatakan bahwa kinerja karyawan KSPPS MADE Demak terdapat peningkatan sebesar 16,2 %
- c. Koefisien regresi pada variabel budaya kerja senilai 0,377 menyatakan kinerja karyawan KSPPS MADE Demak terdapat peningkatan sebesar 37,7%
- d. Koefisien regresi pada nilai variabel standar operasional prosedur 0,144 menyatakan bahwa setiap peningkatan standar operasional prosedur KSPPS MADE Demak mengalami peningkatan sebesar 14,4%.

Dalam memprediksi ketepatan fungsi regresi variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan melalui 2 indikator yaitu, uji t dan koefisien determinasi.

a. Uji t (uji secara parsial)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara individual variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji t yang diolah dengan bantuan program SPSS:

Tabel 4.17
Uji t (Uji Parsial)²⁹

Variabel	T	Sig	T _{tabel}	Ket	Simpulan
Kepemimpinan Transformasional	3,671	0,001	2,032	Signifikan	H1 diterima
Budaya Kerja	4,612	0,000	2,032	Signifikan	H2 diterima
Standar Operasional Prosedur	2,404	0,022	2,032	Signifikan	H3 diterima

Sumber: Hasil SPSS Versi 26 yang diolah, 2023

Pada tabel 4.17 pada setiap variabel dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.17 diketahui variabel kepemimpinan transformasional dengan T_{hitung} senilai 3,671 dan signifikansi senilai 0,001. Berdasarkan nilai tersebut dikatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif

²⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan uji t (parsial).

dan signifikan oleh variabel kepemimpinan transformasional T_{hitung} senilai 3,617 lebih dari T_{tabel} 2,032, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa variabel budaya kerja dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,612 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut dikatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan bernilai positif oleh variabel budaya kerja dengan nilai T_{hitung} lebih dari T_{tabel} ($4,612 > 2,032$), sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui variabel standar operasional prosedur dengan T_{hitung} senilai 2,404 serta signifikansi senilai 0,022. Berdasarkan nilai tersebut dipaparkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan bernilai positif oleh variabel standar operasional prosedur dengan T_{hitung} senilai 2,404 lebih dari T_{tabel} senilai 2,032, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

b. Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk melihat total besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada uji determinasi diperoleh hasil melalui nilai *adjusted R²*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi³⁰

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,897	0,804	0,786	0,452

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 4.18 diperoleh hasil nilai *adjusted R-squared* senilai 0,786 berarti terjadi perubahan nilai kinerja karyawan sebesar 78,6% yang dijelaskan oleh perubahan kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur. Dengan perolehan sisa senilai 21,4% dijelaskan melalui model regresi pada variabel lain yang belum diteliti. Pada penelitian ini diperoleh nilai standar

³⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan uji determinasi.

Error of the Estimate senilai 0,452. Dapat dijelaskan bahwa semakin prediksi variabel Y semakin akurat jika nilai standar *Error of the Estimate* adalah kecil.

E. Analisis Data Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS MADE Demak. Dapat dibuktikan melalui kesimpulan dari pengujian parsial (uji T) dilakukan berdasarkan perbandingan T_{hitung} dengan nilai 3,671 lebih dari T_{tabel} dengan nilai 2,032 dengan besarnya signifikansi senilai 0,001 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (5%). Berdasarkan Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai rata-rata tertinggi pada variable kepemimpinan transformasional sebesar 4,21 yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, mendorong kreativitas dan inovasi karyawannya dalam pencapaian pelaksanaan tugas. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama (H_1) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS MADE Demak dapat diterima.

Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS MADE Demak setuju bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional yang diterapkan KSPPS MADE Demak, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas. Indikator kepemimpinan transformasional sangat efektif digunakan untuk membantu dalam menginspirasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik dengan hadirnya kepemimpinan transformasional dimana selalu menginspirasi karyawan dengan memberikan pengaruh yang baik bagi karyawan untuk bekerja diluar kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama dan mendorong kreativitas serta inovasi untuk pembaharuan dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan terus meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk selalu menciptakan ide-ide yang baru bagi keberlangsungan perusahaan. Sehingga karyawan tersebut bersemangat untuk menjalankan tugas dan

kewajiban yang dibebankan kepadanya, akibatnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zakiyah Natasya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang menyatakan terdapat pengaruh langsung serta signifikan oleh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.³¹ Akan tetapi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kurnia Runtuwene, et.al menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.³²

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara mendorong karyawan untuk terinspirasi dalam memberikan hasil kinerja yang baik dan memberikan energi yang positif untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik.³³ Sehingga para pemimpin transformasional memerlukan keahlian penilaian, kemampuan, komunikasi, dan kepekaan kepada orang lain agar mampu memotivasi dan memberikan arti bagi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku karyawan dimana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kreativitas dan inovasi serta mampu mengurangi konflik yang sering terjadi dalam satu organisasi. Berkat konsep kepemimpinan transformasional, tumbuhlah rasa saling percaya, mengagumi, loyalitas serta saling menghormati dan terinspirasi dalam melakukan pekerjaan dengan menghasilkan kinerja yang mampu melebihi tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Sebagai upaya untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pemimpin KSPPS MADE Demak memberikan informasi yang lengkap mengenai petunjuk pelaksanaan kerja yang benar secara teratur, kemudian melakukan pengawasan

³¹ Zakiyah Natasya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perumda Tugu Tirta Malang," 87.

³² Kurnia Runtuwene, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur)," 960.

³³ Achmad Djuaraidi and Nur Laily, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," 12.

dan mengoreksi hasil pekerjaan setiap karyawannya sehingga tingkat kesalahan yang terjadi bisa dikurangi seminimal mungkin. Pemimpin KSPPS MADE Demak telah memberikan keteladanan yang baik dengan selalu datang tepat waktu, berpenampilan rapi dan menarik, sering menyapa serta bersikap ramah kepada setiap karyawannya di kantor. Selain itu juga, selalu cepat dan tegas dalam mengambil keputusan ketika ada masalah dalam perusahaan. Misalnya, apabila ada karyawan yang berseteru, bisa menjadi penengah yang baik dalam memberikan solusi yang adil untuk kedua belah pihak. Setiap memimpin rapat yang diadakan perusahaan, Pemimpin KSPPS MADE Demak telah bersikap tegas dalam mengambil suatu keputusan organisasi. Dalam pengambilan keputusan tersebut dilakukan melalui musyawarah mufakat, dan anggota karyawan yang ditunjuk menjadi wakil diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi memberikan masukan atau pendapat yang berguna bagi perusahaan.

Meskipun demikian pada KSPPS MADE dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan menyadari bahwa pemimpin dan karyawan harus saling menghormati, pemimpin mampu memotivasi karyawan, memberikan dorongan mengenai kreatifitas dan inovasi karyawan, serta memperlakukan karyawan sesuai dengan kebutuhan serta *skill* masing-masing karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menghasilkan kinerja yang mampu melebihi tujuan perusahaan yang ditetapkan.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan oleh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat ditunjukkan berdasarkan pengujian parsial (uji T) dengan membandingkan T_{hitung} dengan nilai 4,612 lebih dari T_{tabel} dengan nilai 2,032 dan signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (5%). Berdasarkan Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai rata-rata tertinggi pada variabel budaya kerja sebesar 4,36 yang menyebutkan bahwa budaya kerja mampu mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan jujur dan benar. Hal tersebut membuktikan hipotesis kedua (H_2) mengatakan

bahwa budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS MADE Demak dapat diterima.

Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS MADE Demak setuju bahwa budaya kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya budaya kerja yang diterapkan KSPPS MADE Demak, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan jujur dan benar. Indikator budaya kerja sangat efektif digunakan untuk membantu dalam kenyamanan dan pemenuhan dalam pelaksanaan tugas serta kewajiban karyawan yang dilakukan dengan jujur dan benar serta penuh tanggung jawab. Selain itu karyawan dalam menerapkan budaya kerja dilakukan dengan baik dibuktikan dengan bekerja cerdas dan penuh integritas.

Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan, karena budaya kerja yang ditetapkan oleh perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan. Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya kerja yang berfungsi sebagai kekuatan, pendorong dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antar organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki karyawan yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya kerja sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya sebagai kekompakan antar individu dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Abdurrahman Shiddiq mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Akan tetapi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti Ardityas Gema Sasongko, et.al menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.³⁴

Budaya kerja merupakan bentuk dari norma atau nilai-nilai yang menjadi karakteristik mengenai bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Sehingga budaya kerja dapat dikaitkan mengenai bagaimana karyawan mempersepsikan

³⁴ Ardityas Gema Sasongko, Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima," 70.

karateristik dari budaya suatu organisasi dengan keyakinan bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Komitmen seluruh karyawan yang dimulai dari pemimpin puncak hingga karyawan lapisan terbawah merupakan persyaratan mutlak bagi terpeliharanya budaya perusahaan. Jika komunikasi antar karyawan berjalan baik, hubungan satu bagian dengan bagian lain berjalan baik maka akan terbentuk tim kerja yang solid, kompak, dan peduli satu sama lain. Sehingga terciptanya sikap toleransi dan saling membantu antar sesama.

Meskipun demikian pada KSPPS MADE dalam menerapkan budaya kerja ditunjukkan melalui perilaku serta persepsi setiap karyawan dengan konsistensi yang dimiliki dalam peningkatan kinerjanya. Selain itu, KSPPS MADE Demak mensosialisasikan dan melaksanakan nilai-nilai yang dimiliki dengan baik. Hal ini yang nantinya akan mempengaruhi karyawan untuk bertanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaannya. budaya kerja mampu mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan jujur dan benar serta budaya kerja mempengaruhi karyawan melalui sikap toleransi, saling membantu sesama dan menerapkan budaya kerja dengan baik.

Oleh karena itu, semakin baik budaya kerja yang dijalankan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menghadirkan suatu kebiasaan yang baik dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang mampu melebihi tujuan perusahaan yang ditetapkan.

3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa standar operasional prosedur (X₃) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dibuktikan melalui kesimpulan dari pengujian parsial (uji T) dengan membandingkan T_{hitung} dengan nilai 2,404 lebih dari T_{tabel} dengan nilai 2,032 dan signifikansi sebesar 0,022 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (5%). Berdasarkan Pengaruh standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai rata-rata tertinggi pada variable standar operasional prosedur (SOP) sebesar 4,28 yang menyebutkan bahwa karyawan KSPPS MADE Demak dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Hal tersebut membuktikan hipotesis ketiga (H_3) mengatakan bahwa standar operasional prosedur (X₃)

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSPPS MADE Demak dapat diterima.

Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS MADE Demak setuju bahwa standar operasional prosedur (SOP) berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan KSPPS MADE Demak, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Indikator standar operasional prosedur (SOP). sangat efektif digunakan untuk membantu dalam pelaksanaan pekerjaan yang digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk kelancaran operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irvan Maudy, et.al, mengenai pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel standar operasional prosedur. Akan tetapi tidak mendukung penelitian Asmar Sugianto, et.al menunjukkan hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan.³⁵

Standar operasional prosedur merupakan acuan dalam cara kerja dengan susunan yang sistematis berguna dalam memastikan berjalannya kegiatan operasional secara efektif dan efisien.³⁶ SOP sangat diperlukan untuk menunjang aktivitas organisasi. Peraturan yang diterapkan dalam SOP akan memberikan dampak terhadap baiknya kinerja yang dihasilkan, hal ini terjadi pada berjalannya kegiatan operasional yang sesuai pada semestinya. Apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat panduan yang pasti, sudah dipastikan perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal ini yang menjadi alasan kenapa standar operasional prosedur dibutuhkan dalam setiap perusahaan. Berkat adanya standar operasional prosedur, menciptakan pekerjaan yang sesuai dengan panduan perusahaan, sehingga terciptanya

³⁵ Ardityas Gema Sasongko, Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima,": 70.

³⁶ Rachmat Arief and Sunaryo, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mega Pesanggrahan Indah),".

pekerjaan yang terstruktur dan berjalan dengan lancar, hal ini yang nantinya akan membantu dalam mengurangi resiko kessalahan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas sesuai dengan standar dan mampu melebihi tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Sebagai upaya untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, KSPPS MADE Demak menerapkan adanya standar operasional prosedur mengenai petunjuk pelaksanaan kerja yang benar secara teratur, kemudian melakukan pengawasan terhadap berjalannya operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik, hasil kinerja yang ditampilkan akan konsisten, yang berkaitan dengan kemudahan kerja karyawan. Dalam suatu kegiatan harus ada acuan dan pedoman dalam bekerja. Karena kurangnya referensi dalam melakukan pekerjaan, banyak alasan yang membuat organisasi tidak dapat beroperasi secara normal, hal ini disebabkan karyawan kurang paham tentang langkah pekerjaan selanjutnya dan manajemen tidak membuat kriteria pengambilan keputusan. Oleh karena itu apabila ada kesalahan atau kesalahan tidak dapat dianalisis kesalahan akan terjadi di dalamnya karena tidak memiliki pedoman yang jelas. Perusahaan memerlukan standar operasi prosedur (SOP) agar perusahaan dapat memahami kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai prosedur yang tercantum dalam standar operasi prosedur (SOP) yang berlaku perusahaan

Meskipun demikian pada KSPPS MADE dalam menerapkan standar operasional prosedur ditunjukkan melalui ketaatan pada peraturan kerja serta ketaatan pada standar kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik standar operasional prosedur yang dijalankan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.