SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG AHMAD YANI PEKANBARU

Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

Oleh:

M.FIKRI

215210680

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: M. Fikri
PM	: 215210680
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.

DEKAN

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

KETUA PRODI

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : M. Fikri
NPM : 215210680
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	13 Juli 2025	Acc	
2	19 Januari 2026	Perbaiki lagi yg kurang	
3	21 Januari 2026	Acc semhas	

Pekanbaru, 21 Maret 2026
Wakil Dekan I

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAK. EKONOMI

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 105/KPTS/FE-UIR/2026, Tanggal 29 Januari 2026, Maka pada Hari Kamis/29 Januari 2026 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: M. Fikri
2. NPM	: 215210680
3. Program Studi	: Manajemen
4. Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani
5. Tanggal Ujian	: 29 Januari 2026
6. Waktu Ujian	: 60 menit
7. Tempat Ujian	: Ruangan 2
8. Yudicium/Nilai	: Lulus (B+) 81.17
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Gilang Nugroho, SE., M.M
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
2. Deswarta, SE., MM.
3. Gilang Nugroho, SE., MM

Notulen

1. 0

Pekanbaru, 29 Januari 2026
Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 105/Kpts/FE-UIR/2026
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama	: M. Fikri
NPM	: 215210680
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Penata Muda Tk. I, C/b	Materi	Ketua
2.	Deswarta, SE., MM.	Penata Muda Tk. 1, C/b	Sistematika	Sekretaris
3.	Gilang Nugroho, SE., MM	Penata Muda Tk. I, C/b	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 29 Januari 2026
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : M. Fikri
NPM : 215210680
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani
Hari/Tanggal Seminar : Kamis/29 Januari 2026
Tempat : Ruangan 2

Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Deswarta, SE., MM.		
2.	Gilang Nugroho, SE., MM		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 81.00)

Mengetahui
An. Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 29 Januari 2026
Ketua Prodi

Gilang Nugroho, SE., M.M

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama	: M. Fikri
NPM	: 215210680
Judul Proposal	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani
Penguji	: 1. Deswarta, SE., MM.
	2. Gilang Nugroho, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar	: 30 Juli 2025

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

Judul	: Disetujui
Permasalahan	: Jelas
Tujuan Penelitian	: Jelas
Hipotesa	: Sesuai
Variabel yang diteliti	: Jelas
Alat yang dipakai	: Sesuai
Populasi dan sampel	: Jelas
Cara pengambilan sampel	: Sesuai
Sumber data	: Jelas
Cara memperoleh data	: Jelas
Teknik Pengolahan data	: Jelas
Daftar kepustakaan	: Cukup
Teknik penyusunan laporan	: Jelas
Kesimpulan tim seminar	: Tidak perlu diseminarkan kembali

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Ketua	
2.	Deswarta, SE., MM.	Anggota	
3.	Gilang Nugroho, SE., MM	Anggota	

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 30 Juli 2025
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 956/Kpts/FEB-UIR/2024
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 01 November 2024 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa

Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tesebut

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
   a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan Skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
   N a m a : M. Fikri
   N P M : 215210680
   Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
   Judul Skripsi : Pengaruh Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah di PT Pegadaian cabang Bukit Barisan Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 08 November 2024
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP,Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas barikut:

NAMA	:	**M. FIKRI**
NPM	:	**215210680**
JUDUL SKRIPSI	:	**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIN SYARIAH CABANG AHMAD YANI PEKANBARU**
PEMBIMBING	:	**DR. HAZWARI HASAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 30 Januari 2026

Ketua Program Studi Manajemen

Gilang Nugroho, S.E., M.M.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG AHMAD YANI PEKANBARU.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkai kalimat atau symbol yang menunjukan gagasan atau pendapat serta pemikiran orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan dari penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Pekanbaru, 04 Februari 2026

Yang memberi pernyataan



M. FIKRI
215210680

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG AHMAD YANI PEKANBARU

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru yang berjumlah 41 orang. Semua populasi diambil sebagai sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan alat bantu *software* statistik yaitu SPSS 23. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRACK

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION TOWARDS EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN SYARIAH BRANCH AHMAD YANI PEKANBARU

This research aimed to analyze the influence of job satisfaction and organizational culture of employee's performance at PT Pegadaian Syariah Branch Ahmad Yani Pekanbaru. This type of research was quantitative research. The population and sample in this study were all employees at PT Pegadaian Syariah Branch Ahmad Yani Pekanbaru. They were 41 people. All the populations were sampled. The data source used in this research is the results of questionnaires that have been filled in by respondents who are the research sample. The data analysis technique carried out in this research uses regression analysis with statistical software tools, namely SPSS 23. The results of this research stated that the variables of job satisfaction and organizational culture have positive effect on employee's performance.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Culture, Employee's Performance.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerja keras dan dukungan serta motivasi dari keluarga, teman dan dosen pembimbing penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru**". Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan yang baik kepada umatnya semoga dapat dipertemukan diakhirat kelak sebagai rombongan yang termasuk hamba-hambanya yang bertaqwa dan diridhoi untuk masuk ke dalam syurga Allah SWT.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 manajemen pada Universitas Islam Riau. Penulisan skripsi ini penulis persembahkan untuk Alm. Bapak Saring Kuswanto dan Mama Desi Onestri. Khususnya untuk Alm. Bapak terima kasih atas doa, nasihat, dan perjuangan yang telah Bapak berikan sepanjang hidup penulis. Meski Bapak tidak sempat menyaksikan pencapaian ini secara langsung, setiap langkah penulis selalu membawa nama dan harapan Bapak. Skripsi ini menjadi salah satu wujud bakti dan doa penulis. Dan teruntuk Mama terima kasih atas cinta tanpa syarat, kesabaran, dan doa yang tak pernah putus dalam setiap langkah penulis. Mama adalah kekuatan terbesar penulis untuk terus bertahan, berjuang, dan menyelesaikan skripsi ini. Semoga setiap lelah dan air mata Mama menjadi pahala, dan semoga penulis kelak mampu membalas seluruh kasih sayang Mama dengan kebahagiaan dan kebanggaan.

Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala yang telah diberikan kepada hamba baik itu rezeki, kesehatan, kekuatan, kemudahan serta kesabaran yang tiada hentinya diberikan kepada hamba, sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. Ibu Prof. Dr. HJ. Eva Sundari, S.E., M.M., C.R.B.C., QMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Gilang Nugroho, S.E., M.M selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Imam Hanafi,S.E., M.M selaku Sektretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Hazwari Hasan S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru sebagai tempat penelitian yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Akmal S.E., M.M sebagai pimpinan Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru yang telah memberikan izin dan banyak membantu penulis dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
9. Penulis mengucapkan terima kasih kepada abang dan kakak yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan motivasi kepada penulis hingga saat ini.
10. Penulis mengucapkan terima kasih kepada para sahabat dan teman-teman seperjuangan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, khususnya Alhadi novra, Dwira Nur Erlangga dan Rudi Kurniadi yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama masa perkuliahan, serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Terima kasih penulis sampaikan kepada seseorang yang dikagumi, yang telah mengambil ruang penting dalam perjalanan ini, memberi motivasi dan semangat, serta menjadi salah satu sumber kekuatan penulis dalam menyelesaikan skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Penulis sangat menyadari bahwa alam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak, semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, Desember 2025

Penulis

M.Fikri

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

BAB I. PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.5 Sistematika Penelitian 11

BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS
2.1 Kinerja Karyawan 13
2.2 Budaya Organisasi 19
2.3 Kepuasan Kerja 25
2.4 Penelitian Terdahulu 30
2.5 Kerangka Penelitian 33
2.6 Hipotesis 34

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 35
3.2 Objek Penelitian 36
3.3 Definisi Variabel Penelitian 36
3.4 Populasi dan Sampel 38
3.5 Jenis dan Sumber Data 39
3.6 Teknik Pengumpulan Data 40
3.7 Teknik Analisis Data 42
3.8 Uji Kualitas Data 42
3.9 Uji Asumsi Klasik 44
3.10 Uji Hipotesis 46

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 45
4.2 Gambaran Umum Responden 50
4.3 Uji Instrumen 51
4.4 Analisis Deskriptif Variabel 55
4.5.Analisis Regresi Linear Berganda 77
4.6 Uji Asumsi 78
4.7 Hasil Uji Hipotesis 80
4.8 Pembahasan 82

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V. PENUTUP
5.1 Kesimpulan 86
5.2 Saran..... 86

DAFTAR PUSTAKA..... 88
LAMPIRAN..... 90

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Jumlah Karyawan PT Pegadaian Syariah Pekanbaru Cabang Ahmad Yani Pekanbaru Tahun 2024 5
1.2 Data Kinerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Pekanbaru Cabang Ahmad Yani Pekanbaru Tahun 2024 6
2.1 Penelitian Terdahulu 30
3.1 Definisi Operasional Variabel 37
4.1 Jumlah Responden Penelitian Menurut Usia 50
4.2 Jumlah Responden Penelitian Menurut Pendidikan Terakhir 50
4.3 Jumlah Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin 51
4.5Tabel Uji Validitas Data 52
4.5 Tabel Uji Reliabilitas Data 53
4.6 Mencari Tahu Informasi Yang Up To Date Untuk Mengupgrade Diri 54
4.7 Berani Mengambil Keputusan Untuk Pekerjaan Yang DiLakukan 54
4.8 Selalu Konsisten Dalam Melaksanakan TugasYang DiLakukan 55
4.9 Selalu membuat rencana Untuk Pekerjaan Yang DiLakukan 56
4.10 Merasa Seluruh Karyawan Selalu Jujur 56
4.11 Perusahaan memberi Sanksi bagi Yang Melanggar Aturan 57
4.12 Mengutamakan Kepuasan Pelanggan Dalam Pelayanan 57
4.13 Bersemangat Dalam memberikan Pelayanan 58
4.14 Mmastikan Keselamatan Diri dan Pelanggan 59
4.15 Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi 59
4.16 Kategori Kelas Interval 61
4.17 Memiliki Peluang Yang Sama Dalam Promosi 62
4.18 Sistem Promosi Sesuai Dengan Prestasi Kerja 62
4.19 Pemberian Berbagai Jenis Cuti Bagi Karyawan 63
4.20 Pemberian Asuransi Jaminan Kesehatan 63
4.21 Memberi Dukungan Dan Membantu Kelancaran Pekerjaan 64
4.22 Saling Menghormati Dan Menghargai 64
4.23 Komunikasi Secara Lisan Maupun Tulisan 65
4.24 Komunikasi Secara Nonverbal 66
4.25 Hasil Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja 66
4.26 Kategori Kelas Interval 68
4.27 Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian 69
4.28 Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Arahan 69
4.29 Menyelesaikan Pekerjaan Yang telah Diberikan 70
4.30 Mampu Bekerja Mencapai/Melebihi Target 71
4.31 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu 71
4.32 Tidak Menunda Pekerjaan Yang Diberikan 72
4.33 Masuk Dan Pulang Kerja Tepat Pada Waktu 72
4.34 Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Izin 73
4.35 Selalu Terbuka Dengan Pendapat Orang Lain 73
4.36 Mampu Bekerjasama Dengan Baik 74

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.37 Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan 75
4.38 Kategori Kelas Interval 77
4.39 Uji Multikolinearitas 79
4.40 Uji t..... 80
4.41 Uji f 81
4.42 Uji Koefisien Determinasi..... 81

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Kerangka Pemikiran 33
4.1 Susunan Oganisasi Pegadaian Syariah Ahmad Yani Pekanbaru 53
4.2 Uji Normalitas 71
4.3 Uji Heteroskedastisitas 72

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi didirikan dengan seperangkat tujuan tertentu yang harus direalisasikan. Pencapaian tujuan tersebut tidak hanya bersifat institusional, melainkan menjadi kewajiban kolektif seluruh anggota yang terlibat di dalam struktur organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif mencakup berbagai komponen penting, salah satunya adalah pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang tepat guna memastikan kesesuaian antara karyawan dan posisi yang ditempati. Seiring dengan meningkatnya keterhubungan dan persaingan dunia usaha dalam skala global, sumber daya manusia semakin dipandang sebagai aset strategis bagi perusahaan. Kompleksitas lingkungan organisasi yang terus berkembang menuntut penerapan manajemen SDM yang semakin optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun tim kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga didukung oleh karakteristik nonteknis seperti kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, serta kerja sama tim (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Lembaga yang beroperasi dalam sektor jasa keuangan berbasis prinsip syariah dihadapkan pada berbagai tantangan signifikan dalam upaya mewujudkan kinerja organisasi yang optimal.

Sebagai lembaga yang memberikan layanan pembiayaan dan gadai berbasis syariah, Pegadaian Syariah memiliki visi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dengan tetap mengedepankan nilai-nilai islami.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang dalam perusahaan.

Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, khususnya yang berkaitan dengan sikap dan perilaku sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola serta mengembangkan kinerja sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Beberapa faktor yang dinilai berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain budaya organisasi serta tingkat kepuasan kerja.

Budaya organisasi menempati posisi yang krusial dalam keberlangsungan operasional organisasi, karena cakupan budaya yang kuat mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap pola kerja, struktur, serta mekanisme organisasi. Budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan perilaku yang disepakati serta dijalankan bersama oleh anggota organisasi.Implementasi budaya organisasi yang konstruktif dan berkesinambungan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, mendorong peningkatan motivasi kerja, serta memperkuat komitmen karyawan baik terhadap tugas yang dijalankan maupun terhadap organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak terbentuk secara jelas dapat menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan, melemahkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, dan berdampak pada penurunan semangat kerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Budaya organisasi, menurut Robbins yang dikutip dalam Wibowo (2013:37), merupakan seperangkat nilai bersama yang dianut dalam organisasi dan berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang telah ditetapkan. Keberadaan budaya organisasi berperan penting dalam membentuk pola perilaku karyawan, cara berinteraksi dalam tim, serta bagaimana pekerjaan dipahami dan dilaksanakan. Apabila budaya organisasi tidak terbangun dengan baik, karyawan cenderung ragu dalam menjalankan tugasnya secara optimal, tanpa memandang posisi atau status yang dimiliki dalam organisasi, karena tidak adanya kejelasan komitmen dan kesepakatan bersama (Porwani, 2010).

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi faktor, antara lain kondisi lingkungan kerja, kualitas hubungan antarpegawai, efektivitas komunikasi dalam organisasi, sistem kompensasi yang diterapkan, serta peluang pengembangan karier.Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memperlihatkan motivasi kerja yang lebih optimal, tingkat loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi, serta peningkatan produktivitas dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja berpotensi menimbulkan penurunan motivasi, rendahnya kualitas hasil kerja, hingga meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai prioritas, mengingat karyawan yang merasa tidak puas cenderung kurang produktif, merasa tidak dihargai, serta sulit mengembangkan kemampuan secara optimal, yang pada

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

akhirnya berdampak pada rendahnya fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Kepuasan kerja juga tercermin dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerja serta pandangan mereka terhadap pekerjaan sebagai bentuk sikap mental yang terbentuk dalam aktivitas kerja sehari-hari (Fitriya & Kustini, 2023).

Menurut Robbins, kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara imbalan yang diterima, khususnya gaji, dengan kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat tercermin melalui beberapa indikator, antara lain gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta peran atasan (Maulidiyah, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Setiani dan Febrian (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.

Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan berfokus pada capaian hasil kerja yang dikaitkan dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam memenuhi target kerja yang ditentukan oleh manajemen.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakri Hasan dalam Jurnal Manajemen (2020) yang dipublikasikan pada situs Unitas menunjukkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang bersumber dari karakteristik internal individu serta situasi dan kondisi lingkungan organisasi tempat mereka bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi kerja, budaya organisasi, serta tingkat kepuasan kerja. Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dipandang sebagai elemen strategis yang memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan serta kelangsungan operasional perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai cerminan dari dampak kolektif kontribusi setiap individu di dalam sebuah organisasi. Efektivitas kinerja ini sering kali diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, serta kemampuan adaptasi terhadap kondisi kerja yang dinamis.

Berikut ini data jumlah karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru yaitu:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru pada tahun 2024.

No	Jabatan	Jumlah
Pimpinan Cabang		
1	Kepala Cabang	1
Bagian Manajemen & Pengawasan		
2	Manajer Operasional Usaha Gadai	1
3	Manajer Operasional Usaha Non-Gadai	1
4	Supervisor Keuangan & Administrasi	1
5	Supervisor Pelayanan SDM	1
Bagian Operasional		
6	Penaksir Senior	3
7	Penaksir Junior	4
8	Kasir	4
9	Petugas Administrasi	4
Bagian Layanan Nasabah		
10	Customer Service	5

11	Marketing & Sales	5
Bagian Keamanan & Umum		
12	Security	4
13	Petugas Gudang	2
14	Office Boy	1
Unit Pelayanan Cabang		
15	Kepala Unit Pelayanan	1
16	Penaksir	1
17	Kasir	1
18	Custome Service	1
Jumlah		**41**

Sumber: PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru 2024.

Menurut data yang tersedia, jumlah tenaga kerja tercatat sebanyak 41 orang. Data tersebut menjadi relevan dalam pembahasan mengenai kinerja karyawan, karena kinerja menggambarkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Armstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja memiliki dimensi yang komprehensif, yang mencakup capaian hasil kerja sekaligus cara pekerjaan tersebut dijalankan (Setiyaningrum et al., 2024).

Selaras dengan pemahaman tersebut, informasi yang diperoleh menjadi dasar dalam penyajian data terkait kinerja karyawan pada tahun 2024, yang disajikan sebagai bahan analisis dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru pada tahun 2024.

Jabatan	Jumlah	Rata-rata Nilai Kinerja Jan-Des Tahun 2024	Keterangan
Kepala Cabang	1 orang	88	Sangat Baik
Manajer Operasional Usaha Gadai	1 orang	85	Sangat Baik
Manajer Operasional Usaha Non-Gadai	1 orang	88	Sangat Baik
Supervisor Keuangan & Administrasi	1 orang	84	Baik
Supervisor Pelayanan SDM	1 orang	84	Baik
Penaksir Senior	4 orang	86	Sangat Baik
Penaksir Junior	4 orang	83	Baik
Kasir	5 orang	78	Cukup Baik
Petugas Administrasi	4 orang	78	Cukup Baik
Customer Service	6 orang	84	Baik
Marketing & Sales	5 orang	84	Baik
Kepala Unit Pelayanan	1 orang	84	Baik
Security	4 orang	83	Baik
Petugas Cabang	2 orang	80	Baik
Office Boy	1 orang	81	Baik

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	7 orang	17,08%
Baik	25 orang	60,97%
Cukup Baik	9 orang	21,95%

Bulan	Target Penjualan (gram)	Realisasi Penjualan (gram)	Persentase Penjualan (%)
Januari	100	90	90%
Februari	100	90	90%
Maret	150	135	90%
April	180	170	94.4%
Mei	200	180	90%
Juni	200	175	87.5%
Juli	200	175	87.5%
Agustus	220	190	86.4%

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

September	230	215	93.5%
Oktober	240	210	87.5%
November	280	255	91.1%
Desember	300	265	88.3%
Total		2150	

Data diatas menunjukkan bahwa data kinerja karyawan tahun 2024 yang memiliki kategori penilaian sangat baik sebanyak 7 orang (17,08%), kategori baik sebanyak 25 orang (60,97%) dan kategori cukup baik sebanyak 9 orang (21,95%). Dalam konteks seperti yang diuraikan dalam studi sebelumnya, terdapat hubungan langsung antara penerapan budaya organisasi yang baik dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik, karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan menunjukkan sikap kerja yang positif. Lebih jauh lagi, adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja juga memotivasi karyawan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja mereka. Kesimpulannya, kinerja karyawan tidak hanya merupakan hasil dari upaya individu tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan kebijakan organisasi yang mendukung.

Walaupun PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru telah memiliki struktur organisasi yang jelas serta sistem operasional yang terstandarisasi, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan. Berdasarkan data kinerja tahun 2024, masih terdapat 9 orang karyawan (21,95%) dengan kategori “cukup baik”. Selain itu, realisasi target penjualan emas pada beberapa bulan belum mencapai 100%,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

bahkan berada pada kisaran 86%–94%. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kuantitas kerja dan pencapaian target belum sepenuhnya optimal.

Dari sisi budaya organisasi, berdasarkan pengamatan awal ditemukan bahwa belum seluruh karyawan secara konsisten menginternalisasi nilai-nilai organisasi, terutama dalam aspek keberanian mengambil keputusan, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta pemahaman terhadap nilai integritas dan pelayanan prima kepada pelanggan. Beberapa karyawan juga menunjukkan kurangnya kelincahan dalam merespons perubahan target penjualan yang fluktuatif setiap bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi compliance & decisive, integritas, dan customer delight belum sepenuhnya berjalan optimal.

Selain itu, dalam aspek kepuasan kerja, masih terdapat persepsi dari beberapa karyawan mengenai sistem penghargaan dan promosi yang dirasa belum sepenuhnya merata. Beberapa karyawan juga mengeluhkan beban kerja yang meningkat tanpa diimbangi dengan fasilitas kerja yang memadai. Kondisi komunikasi vertikal yang cenderung formal dan kurang terbuka turut mempengaruhi kenyamanan kerja. Gejala ini dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta fluktuasi tingkat kehadiran.

Apabila kondisi budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi serta kepuasan kerja yang belum optimal ini dibiarkan, maka dapat berdampak pada aspek kinerja karyawan, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, maupun kerja sama tim. Oleh karena itu, penting untuk

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dilakukan penelitian secara empiris guna menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.

Mengacu pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji budaya organisasi dan kepuasan kerja, serta menganalisis tingkat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dengan Judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru?
2. Apakah tingkat kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.

3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi penulis dalam memperluas wawasan dan pemahaman mengenai konsep budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara empiris. Selain itu, proses penelitian ini melatih penulis dalam menyusun metodologi ilmiah, menganalisis data, serta mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan sistematis dalam memecahkan masalah di dunia kerja, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan penilaian dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menyajikan informasi terkait tingkat pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menetapkan kebijakan yang lebih terarah guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menunjang pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

3. Bagi Pihak Lain

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai rujukan tambahan bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi lain dengan karakteristik sejenis dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini menguraikan secara menyeluruh dan terstruktur seluruh topik penelitian guna memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian, dengan penjelasan:

BAB I PENDAHULUAN : berisi tentang pendahuluan yang mencangkup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI : berisi mengenai komponen tinjauan pustaka yang mencakup hipotesis penelitian, kajian teori dan penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN : berisi tentang metodologi penelitian dan analisis, termasuk jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data penelitian, subyek dan obyek penelitian, variabel dan indikator penelitian, strategi pengumpulan data penelitian, prosedur analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN : Memuat seluruh komponen data penelitian yang mencakup proses pengolahan, pembahasan, serta analisis data berdasarkan hasil studi yang telah dilaksanakan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V PENUTUP : Memuat simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan serta rekomendasi peneliti untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.3.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Armstrong dan Baron mendefinisikan kinerja sebagai segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh individu beserta cara pelaksanaannya. Kinerja dipahami sebagai capaian kerja yang memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan strategis organisasi atau entitas bisnis. Dalam pengertian yang lebih luas, kinerja tidak hanya menitikberatkan pada hasil yang diperoleh, tetapi juga mencakup proses dan cara individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Setiyaningrum et al., 2024). Penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan pedoman atau standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan, khususnya yang berkaitan dengan imbalan atau gaji, dapat memengaruhi kualitas kinerja yang tercermin dari perilaku dan cara karyawan melaksanakan pekerjaannya (Munawarah & Arwansyah, 2023).

Istilah kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Anwar (2009), merujuk pada capaian hasil kerja Karyawan ditinjau dari aspek kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya. Untuk menilai kinerja karyawan, digunakan sejumlah indikator yang mencerminkan pelaksanaan kerja, di antaranya kualitas hasil kerja, volume pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan penyelesaian tugas, serta tingkat efektivitas kerja (Riono et al., 2020).

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2.3.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja karyawan mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

1. Kuantitas kerja: Tingkat volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas kerja: Derajat mutu hasil pekerjaan yang ditunjukkan melalui ketelitian, ketepatan, serta kesesuaian dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Kehadiran (absensi): Tingkat kehadiran dan kedisiplinan waktu.
5. Kerja sama tim: Kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas Kerja

Dimensi ini menunjukkan tingkat fokus dalam melaksanakan tugas. Indikator dari kualitas kerja yaitu:

1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan
3. Minimnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas

2. Kuantitas Kerja

Dimensi ini mencerminkan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikatornya antara lain:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target
2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas

3. Ketepatan Waktu

Dimensi ini menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Indikatornya meliputi:

1. Kepatuhan terhadap tenggat waktu
2. Tidak adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas
3. Manajemen waktu yang efisien

4. Kehadiran

Dimensi ini mengukur kedisiplinan dan konsistensi kehadiran karyawan di tempat kerja. Indikatornya mencakup:

1. Tingkat kehadiran harian
2. Minimnya ketidakhadiran tanpa keterangan

5. Kerja Sama (Teamwork)

Dimensi ini menilai kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan bekerja dalam tim. Indikator dari kerja sama antara lain:

1. Partisipasi aktif dalam kerja tim
2. Komunikasi yang efektif dan saling mendukung dalam tim

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016) dan Simanjuntak dalam Widodo (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, baik yang berasal dari aspek internal individu maupun dari lingkungan eksternal organisasi, antara lain:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Kemampuan dan Kompetensi
2. Aspek ini mencakup pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
3. Motivasi

   Dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi semangat kerja seseorang. Motivasi bisa dipicu oleh faktor penghargaan, pengakuan, dan keinginan untuk berkembang.
4. Budaya Organisasi

   Nilai dan keyakinan yang dijalankan bersama dalam organisasi dapat membentuk perilaku kerja, etos kerja, dan loyalitas karyawan.
5. Kepuasan Kerja

   Kepuasan terhadap kondisi kerja, gaji, hubungan sosial, dan jenjang karier dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan arahan yang jelas, komunikasi terbuka, dan dukungan moral, sehingga mempengaruhi produktivitas tim.
7. Lingkungan Kerja

   Kondisi fisik dan sosial tempat kerja (seperti fasilitas, pencahayaan, suhu ruangan, serta hubungan antarpegawai) sangat menentukan kenyamanan dan efektivitas kerja.
8. Sistem Penghargaan dan Sanksi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pemberian reward atau punishment yang adil akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai target dan menaati aturan.

9. Pelatihan dan Pengembangan

   Program pelatihan berkelanjutan memungkinkan karyawan meningkatkan keterampilan yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

2.3.5 Standar Pengukuran Kinerja Karyawan

Standar kinerja digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan telah memenuhi tuntutan atau harapan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015) serta Simanjuntak dalam Widodo (2015), berikut adalah standar umum dalam mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja

   Sejauh mana hasil kerja menunjukkan akurasi, ketelitian, dan kerapian.

2. Kuantitas Kerja

   Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat produktivitas dan kecepatan kerja individu.

3. Ketepatan Waktu

   Menilai apakah pekerjaan selesai sesuai deadline yang telah ditentukan. Termasuk dalam hal manajemen waktu dan efisiensi.

4. Kehadiran (Absensi)

   Frekuensi dan kedisiplinan karyawan dalam hadir bekerja. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan.

5. Kerja Sama Tim

Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok, menjaga hubungan sosial, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

6. Inisiatif

   Kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi dan menyelesaikan masalah secara proaktif.

7. Kepatuhan terhadap Aturan

   Kinerja juga diukur berdasarkan seberapa baik karyawan mematuhi prosedur, kebijakan, dan etika kerja perusahaan.

2.2 Budaya Organisasi

2.1.1 Definisi Budaya Organisasi

Pakpahan (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencerminkan sistem sosial dalam perusahaan yang terdiri atas seperangkat norma, aturan, dan pemahaman bersama yang memengaruhi cara karyawan bersikap dan bertindak. Unsur nilai, norma, serta karakteristik organisasi tersebut berkembang dan diekspresikan melalui beragam bentuk budaya pada setiap tingkatan organisasi. Oleh karena itu, internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang kuat menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Selanjutnya, Prasetia (2021) menegaskan bahwa perumusan strategi yang didasarkan pada pendekatan budaya, termasuk kemampuan mengelola kesamaan dan perbedaan budaya secara profesional, memiliki peranan krusial dalam menunjang keberhasilan suatu bisnis.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan makna kolektif yang dipahami dan dijalankan bersama oleh anggota organisasi, yang berperan sebagai pembeda antara satu organisasi dengan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

organisasi lainnya. Makna bersama tersebut terbentuk dari nilai, keyakinan, serta pola praktik yang berkembang melalui proses historis dan diwariskan secara berkelanjutan di dalam organisasi.

Sementara itu, Schein memandang budaya organisasi yang dibesarkan oleh organisasi melalui proses pembelajaran dalam menghadapi permasalahan internal maupun dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal. Budaya organisasi tercermin dalam berbagai indikator, antara lain norma perilaku, ketentuan atau aturan kerja, pola kerja sama, serta filosofi organisasi yang menjadi pedoman dalam bertindak (Maulidiyah, 2020).

Dalam perusahaan seperti PT. Pegadaian Syariah, budaya organisasi tercermin dalam nilai-nilai keislaman yang mendasari setiap aktivitas operasional. Nilai-nilai tersebut antara lain integritas, tanggung jawab, pelayanan yang amanah, serta profesionalisme yang mengedepankan prinsip syariah. Budaya ini diharapkan mampu menumbuhkan kedisiplinan, loyalitas, dan motivasi kerja dalam diri setiap karyawan.

Lebih lanjut, budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pengambilan keputusan. Ia menciptakan kohesi sosial, meningkatkan efisieni, serta mengurangi ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Budaya yang lemah, sebaliknya, dapat menimbulkan kebingungan peran, konflik antarindividu, dan penurunan produktivitas.

Dengan demikian, pemahaman mengenai budaya organisasi menjadi hal yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Budaya organisasi yang

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

efektif mampu mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

Beberapa faktor yang berperan dalam membentuk budaya organisasi antara lain sebagai berikut (Fahmi, 2021):

1. Nilai dan visi perusahaan

Nilai dasar dan visi yang dimiliki organisasi berfungsi sebagai landasan utama dalam pembentukan budaya organisasi, sekaligus menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam mengarahkan perilaku dan upaya kerja guna mencapai tujuan bersama.

2. Gaya kepemimpinan

Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap iklim kerja serta proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam kegiatan operasional sehari-hari. Pemimpin berperan dalam membentuk pola komunikasi, memberikan dorongan kerja, serta menciptakan kerja sama antarpegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

3. Struktur organisasi

Bentuk struktur organisasi, baik yang bersifat formal maupun lebih adaptif, memengaruhi pola interaksi, koordinasi kerja, serta proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Struktur tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga turut menentukan suasana kerja yang berkembang di dalam organisasi.

2.1.2 Aspek-aspek Budaya Organisasi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menurut (Fahmi 2021; Robbins & Judge, 2015) aspek-aspek penting dari budaya organisasi meliputi:

1. Nilai Perusahaan:

   Keyakinan dasar yang menjadi pedoman perilaku karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan:

   Pola interaksi dan pengambilan keputusan dari pimpinan yang mencerminkan nilai organisasi.

3. Sistem Kerja dan Disiplin:

   Aturan dan kebiasaan yang dibentuk untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja.

4. Tujuan dan Visi Bersama:

   Sasaran yang ditanamkan secara kolekti sebagai arah organisasi.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Maulidiyah (2020) dan Pakpahan (2022) budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama berikut:

1. Menentukan dan Penyesuaian (Compliance & Decisive)
   - Kelincahan dalam merespons perubahan
   - Keberanian mengambil keputusan
   - Konsistensi dalam menjalankan tugas
   - Kemampuan berpikir progresif dan visioner
2. Integritas
   - Kejujuran dalam bekerja
   - Kedisiplinan terhadap aturan organisasi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Kesenangan Pelanggan (Customer Delight)

- Kepedulian terhadap pelanggan
- Semangat dalam memberikan pelayanan
- Menjaga keselamatan dalam bekerja

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2021) dan Schein (2004), antara lain:

- Nilai Inti Organisasi: Prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi organisasi.
- Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang konsisten dengan nilai budaya.
- Struktur Organisasi: Pengaturan sistem kerja dan hubungan antaranggota.
- Sistem Penghargaan dan Hukuman: Bentuk apresiasi maupun sanksi yang diterapkan.
- Sosialisasi dan Pembelajaran: Proses internalisasi budaya terhadap karyawan baru.

2.1.5 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki peran penting, karena ketika nilai-nilai budaya tertanam kuat dalam diri karyawan, hal tersebut akan membentuk kebiasaan kerja yang positif, disiplin, dan bertanggung jawab. Selain itu, budaya organisasi yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat kerja sama tim, serta memperjelas peran dan tanggung jawab setiap individu. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan semangat kerja dan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menciptakan keterlibatan emosional antara karyawan dengan organisasi. Karyawan yang merasa nilai-nilainya selaras dengan organisasi cenderung lebih puas, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Mardiani dan Sepdiana (2021) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang baik akan mendorong pencapaian target kerja, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat pengambilan keputusan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terdorong secara internal karena merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

Budaya organisasi juga mendorong terbentuknya sistem kerja yang terstruktur, komunikasi yang baik, dan pengambilan keputusan yang tepat. Dalam konteks perusahaan seperti PT. Pegadaian Syariah, budaya kerja yang islami dan disiplin, menjadi pondasi yang memperkuat komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan.

Budaya organisasi yang kokoh dan positif mampu meningkatkan motivasi, mendorong produktivitas, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara lebih efektif. Budaya organisasi bukan hanya sebagai identitas simbolik, tetapi juga sebagai sistem kerja nyata yang memengaruhi kualitas kinerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian individu terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi aspek-aspek yang

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dianggap penting dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai kondisi emosional karyawan yang tercermin dari pengalaman perasaan positif maupun negatif selama menjalankan aktivitas kerja, dengan penekanan pada dominasi perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapi (Izzati & Nurwidawati, 2023). Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu fokus utama perusahaan, mengingat karyawan yang mengalami ketidakpuasan cenderung mengalami penurunan tingkat konsentrasi, merasa kurang memperoleh penghargaan, serta tidak dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.

Badeni (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan kondisi afektif individu terhadap pekerjaan yang dijalaninya, yang dapat muncul dalam bentuk perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan sebagai cerminan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan. Adapun sejumlah faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain sebagai berikut (Rizky et al., 2022):

1. Gaji yang memadai

Setiap karyawan mengharapkan imbalan finansial yang sebanding dengan kebutuhan hidup dan kontribusi yang diberikan. Pemberian gaji yang layak tidak hanya menjadi bentuk apresiasi atas hasil kerja, tetapi juga memberikan rasa aman serta mendorong meningkatnya motivasi kerja.

2. Perlakuan yang adil

Karyawan menghendaki adanya perlakuan yang setara dan objektif, baik dalam hubungan dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja. Penerapan prinsip

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

keadilan dalam organisasi mampu menumbuhkan sikap saling menghargai, meminimalkan konflik, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif mencakup ketersediaan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja serta hubungan sosial yang positif antarindividu di tempat kerja. Kondisi lingkungan yang baik berperan dalam meningkatkan kenyamanan serta kesejahteraan karyawan.

4. Pengakuan

Setiap karyawan membutuhkan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian yang dihasilkan. Bentuk apresiasi dari pimpinan dapat meningkatkan kepercayaan diri, memperkuat loyalitas terhadap organisasi, serta memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

2.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011), aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Tingkat variasi, tantangan, dan kepentingan dari pekerjaan yang dijalani.

2. Gaji atau kompensasi

   Tingkat kompensasi yang sesuai dan adil atas pekerjaan yang dilakukan.

3. Kesempatan promosi

   Peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam kariernya.

4. Pengawasan atau supervise

   Dukungan dari atasan, gaya kepemimpinan, dan hubungan interpersonal.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

5. Rekan kerja

Hubungan sosial dan kerja sama dengan sesama rekan kerja.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Mengacu pada teori dari Luthans (2011) dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini, maka dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
   - Pekerjaan yang menantang dan menarik
   - Tingkat tanggung jawab yang dimiliki
2. Gaji
   - Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
   - Kepuasan terhadap tunjangan dan insentif
3. Promosi
   - Kesempatan kenaikan jabatan
   - Kejelasan jenjang karier
4. Pengawasan
   - Hubungan baik dengan atasan
   - Keadilan dalam perlakuan dan pengambilan keputusan
5. Rekan kerja
   - Hubungan harmonis antar karyawan
   - Kerja sama tim yang baik

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012), yaitu:

1. Karakteristik individu: Meliputi usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, serta sifat atau kepribadian karyawan.
2. Pekerjaan itu sendiri: Menunjukkan sejauh mana pekerjaan sesuai dengan keahlian, minat, dan kompetensi individu.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Kondisi lingkungan kerja: Termasuk keamanan, kenyamanan, dan hubungan sosial.
4. Pengembangan karier: Tersedianya pelatihan dan peluang untuk berkembang.
5. Kompensasi dan penghargaan: Seberapa adil dan menarik sistem penggajian dan bonus yang diterapkan.
6. Kepemimpinan : Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta dorongan motivasi kerja yang lebih kuat. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa tingginya kepuasan kerja berkontribusi pada meningkatnya loyalitas dan produktivitas karyawan, sekaligus berperan dalam menekan tingkat ketidakhadiran dan perpindahan karyawan.

Hasibuan (2016) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan bekerja dapat menyebabkan stres, konflik, dan kinerja yang rendah.

Karyawan yang puas terhadap aspek pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, maupun hubungan sosial akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, lebih mudah bekerja sama, dan berkontribusi lebih besar terhadap yang dicapai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

perusahaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang tidak bisa diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka dalam penelitian ini disusun untuk memperkuat hipotesis yang diajukan melalui penelaahan berbagai sumber literatur yang relevan. Selain itu, pemanfaatan hasil penelitian terdahulu berperan penting dalam membantu peneliti melaksanakan penelitian secara lebih terarah dan sistematis, dengan mengacu pada temuan-temuan sebelumnya baik dari sisi teori maupun konsep yang telah dikembangkan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Eli Kurnniawati, 2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Batam.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kota Batam.	Analisis Jalur Deskriptif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
2	Ginna & Hani, 2020	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian kantor pusat Jakarta Pusat.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap	Analisis Jalur Deskriptif	Hasil mengungkapkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif yang signifikan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

			kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Pusat Jakarta Pusat.		
3	Nurhayati, 2023	Pengaruh Budaya Organisasi melalui Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, yang dimediasi oleh kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.	Analisis Jalur Deskriptif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi melalui Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.
4	Baihaqi, Reza Ahmad, 2024	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CP	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir terhadap Kinerja	Analisis Jalur Deskriptif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Pengembangan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

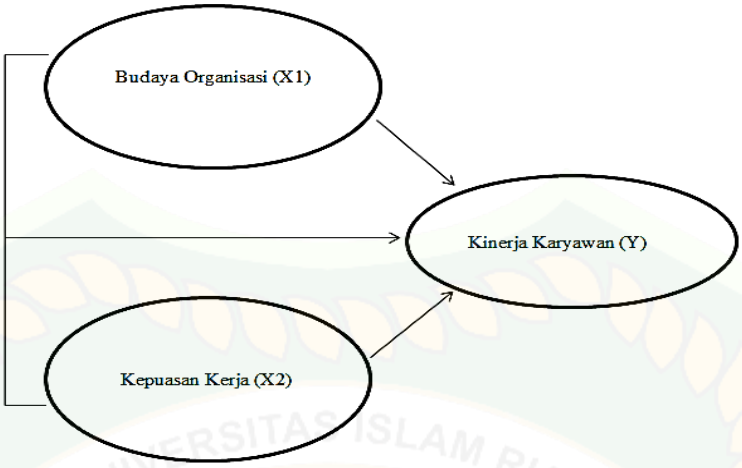
		Cilamaya Kabupaten Karawang.	Karyawan		Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.
5	Sutanto Bambang, dkk, 2025	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur yang dimediasi oleh Semangat Kerja.	Penelitian ini bertujuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur yang dimediasi oleh Semangat Kerja.	Analisis Jalur Deskriptif	Menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro, Provinsi Jawa Timur, dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi.

Sumber : Data olahan 2025

2.5 Kerangka Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pencapaian kesuksesan perusahaan. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menginternalisasi budaya organisasi secara konsisten dalam seluruh kegiatan kerja**.**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Penelitian Terdahulu (Eli Kurniawati, 2018; Ginna & Hani, 2020; Nurhayati, 2023; Baihaqi, 2024; Sutanto, 2025).

2.6 Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan sementara yang dibentuk melalui penelitian empiris (Sugiyono, 2017). Hipotesis berfungsi sebagai pedoman konseptual yang mengarahkan proses pengumpulan dan pengolahan data, sekaligus menjadi dasar dalam analisis untuk menguji tingkat kebenaran atau keabsahannya. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.

H2: Diduga kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.

H3: Diduga budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Hipotesis ini akan diuji melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik untuk menilai pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei deskriptif, di mana fokus utama adalah pengumpulan dan analisis data numerik. Bahkan data yang bersifat kualitatif terlebih dahulu diubah ke dalam format angka agar dapat dianalisis secara sistematis. Dalam penerapan metode survei, kuesioner atau angket digunakan sebagai instrumen utama. Responden diminta memberikan jawaban berdasarkan pernyataan yang telah disusun, dan seluruh tanggapan yang diperoleh kemudian diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif untuk memperoleh informasi ilmiah yang akurat.

Tujuan utama penelitian ini adalah menggambarkan secara jelas dan mendalam kondisi kinerja karyawan di Pemilihan desain penelitian kuantitatif deskriptif dimaksudkan agar hasil analisis dapat memaparkan fakta, karakteristik, serta hubungan antarfenomena secara sistematis, terperinci, dan akurat. Data dikumpulkan melalui berbagai instrumen, termasuk kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian sebagai dasar untuk menjelaskan dan menganalisis kinerja karyawan pada objek penelitian secara menyeluruh.

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Imam Munandar, Kelurahan Tangkerang Utara, Kota Pekanbaru, Riau, 28126.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.3 Definisi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y), yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1) yaitu Serangkaian keyakinan fundamental yang dibangun oleh organisasi sebagai hasil proses pembelajaran dalam menghadapi permasalahan lingkungan internal maupun eksternal, serta sebagai pedoman dalam bersikap adaptif terhadap dinamika lingkungan di sekitarnya. (Pakpahan,2020)	1. Menentukan & Penyesuaian	1. Kelincahan 2. Berani 3. Konsisten	Ordinal
	2. Integritas	4. Progessive & Pembuktian Masa Depan	Ordinal
	3. Kesenangan Pelanggan	1. Kejujuran 2. Disiplin 1. Kasih Sayang & Peduli 2. Gairah 3. Keselamatan	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2) yaitu perasaan senang atau puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan nya, juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. (Fitriya & Kustini, 2023).	1. Promosi	1. Peluang 2. Keadilan	Ordinal
	2. Benefit	1. Asuransi 2. Cuti	Ordinal
	3. Rekan Kerja	1. Kualitas 2. Kenyamanan bekerja	Ordinal
	4. Komunikasi	1. Informasi verba 2. Informasi non verbal	Ordinal

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kinerja (Y) yaitu hasil kerja dengan tujuan strategis organisasi atau bisnis. Kinerja memiliki definisi yang lebih luas yang mencakup cara pelaksanaan tugas dan hasil kerja seseorang. (Setiyaningrum et al., 2024)	1. Kualitas Kerja	1. Ketelitian Terhadap pekerjaan 2. Tingkat kesesuaian hasil kerja	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan 2. Kecepatan Kerja	Ordinal
	3. Waktu	1. Memenuhi target	Ordinal
	4. Kehadiran	1. Tingkat kehadiran 2. Disiplin waktu kerja	Ordinal
	5. Kerja sama	1. Kemampuan bekerja sama dengan tim 2. Komunikasi efektif dengan rekan kerja	Ordinal

Sumber: Olahan Data 2025

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2012:80) menjelaskan bahwa populasi adalah seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan secara menyeluruh. Berdasarkan definisi ini, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan, yang jumlahnya sebanyak 41 orang.

b. Sampel

Sugiyono (2012:81) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sejalan dengan populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penentuan sampel harus dilakukan secara tepat agar

mampu merepresentasikan populasi, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat digeneralisasikan secara valid. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi, yaitu seluruh karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru yang berjumlah 41 orang. Penerapan metode sensus tersebut, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang menyeluruh dan komprehensif mengenai kondisi karyawan pada perusahaan tersebut.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dipilih dengan tujuan memperoleh informasi dan keterangan yang relevan serta lengkap, sehingga data yang dikumpulkan dapat mendukung analisis secara akurat. Adapun keterangan dan data yang diperlukan dalam penelitian disusun berdasarkan sumber-sumber tersebut sebagai berikut:

a. Data Primer

Informasi yang diperoleh melalui observasi atau pengumpulan data yang berkaitan secara langsung dengan permasalahan yang sedang dikaji. data primer dikumpulkan melalui wawancara yang bersifat terstruktur dan mendalam yang memuat informasi mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan berdasarkan persepsi para responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi pendukung yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah tersedia sebelumnya. Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder dilakukan melalui teknik dokumentasi, sesuai penjelasan Sugiyono (2017:225). Sumber data sekunder mencakup dokumen,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

arsip, serta literatur seperti buku dan data resmi yang dimanfaatkan untuk melengkapi dan memperkuat analisis penelitian.

3.6 Teknik pengumpulan data

Dengan data yang nyata dan relevan untuk mendukung analisis secara menyeluruh dirancang yaitu:

1. Wawancara

Cara pengumpulan data yang dilaksanakan melalui interaksi langsung antara peneliti sebagai pewawancara dan responden sebagai pihak yang diwawancarai. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi jawaban responden dengan lebih fleksibel.

2. Kuisioner

Angket atau kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data kepada responden untuk diisi. kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert, yaitu skala yang umum dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat akurat, relevan, dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Tabel 3.2 Alternatif Nilai

Alternatif Jawaban Responden	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Olah data peneliti

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Dokumentasi

Proses dengan metode wawancara dan penyebaran kuisioner telah dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan prosedur penelitian. Data yang diperoleh menjadi dasar utama dalam melakukan analisis empiris. Dokumentasi ini berfungsi sebagai evidensi bahwa penelitian telah dilakukan secara langsung di lapangan dan bukan semata-mata berdasarkan studi literatur.

3.7 Teknik analisis data

Pendekatan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dengan teknik ini, data mentah diolah menjadi informasi yang bermakna sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode pengolahan data yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan informasi dari data, tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang bersifat lebih luas atau generalisasi.

3.8.2 Uji Validitas

Validitas instrumen merupakan komponen utama dalam metodologi penelitian, karena memiliki peran penting dalam menjamin bahwa data yang dikumpulkan secara akurat merefleksikan kondisi yang sebenarnya serta mendukung pengembangan profil kompetensi yang andal (Husain et al., 2024). Validitas ditentukan melalui perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Nilai r hitung diperoleh melalui perhitungan korelasi antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total instrumen penelitian, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan

dengan r tabel yang ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi tertentu, misalnya 0,05, serta jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan dan konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data apabila digunakan secara berulang pada kondisi yang serupa. Creswell (2018) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan atau teknik tertentu.

Instrumen dianggap andal jika nilai Cronbach's Alpha memenuhi standar yang berlaku ≥ 0,70, meskipun dalam penelitian yang lebih kritis, nilai di atas 0,80 lebih diutamakan. Selain Cronbach's Alpha, metode lain yang digunakan untuk menguji reliabilitas mencakup tes-retest, yang menilai kestabilan instrumen dari waktu ke waktu, serta metode split-half, yang mengevaluasi konsistensi internal dengan membagi instrumen menjadi dua bagian dan mengukur korelasi antarbagian tersebut.

3.8.4 Analisis Regresi linear Berganda

Regresi linear berganda memungkinkan analisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda diterapkan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru. Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari analisis tersebut adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

$X1$ = Budaya Organisasi

$X2$ = Kepuasan Kerja

$b1$ dan $b2$ = Koefisien regresi untuk setiap variabel independen

e = Tingkat eror

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. dan dilakukan dengan beberapa pendekatan, antara lain menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, uji Shapiro-Wilk, maupun melalui visualisasi distribusi data pada histogram atau grafik Q-Q plot.

1. Kriteria penilaian normalitas data: Jika nilai signifikansi (p-value) ≥ 0,05, data dianggap mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.
2. Apabila nilai signifikansi (p-value) < 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal, yang menunjukkan adanya penyimpangan dari distribusi normal.
3. Interpretasi tambahan dapat dilakukan dengan mengamati pola pada histogram atau Q-Q plot; data yang terdistribusi di sekitar garis diagonal mengindikasikan bahwa distribusinya mengikuti distribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menilai sejauh mana hubungan antarvariabel independen. Suatu model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Sebaliknya, model

dikategorikan mengalami multikolinearitas apabila VIF ≥ 10 dan Tolerance ≤ 0,1. Selain itu, korelasi yang sangat tinggi antarvariabel independen, yaitu lebih dari 0,8, juga dapat menunjukkan adanya multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan, karena ketidakkonsistenan varians dapat mengurangi efisiensi estimasi regresi.

1. Model regresi dilihat bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi dari uji Glejser > 0,05 atau tidak ditemukan pola tertentu pada scatterplot antara residual dan nilai prediksi.
2. Model dianggap mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi uji Glejser ≤ 0,05 atau terlihat pola tertentu pada scatterplot, seperti pola menyebar tidak merata atau mengerucut.
3. Alternatif metode lain seperti uji Park, uji Breusch-Pagan, atau melihat grafik residual plot juga dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R^2, yaitu ukuran statistik terkait R^2 antara lain:

1. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1;
2. nilai $R^2 = 0$ menandakan bahwa variabel independen sama sekali tidak mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Nilai R^2 sebesar 1 menunjukkan bahwa seluruh variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sehingga model regresi sepenuhnya sesuai dengan data yang ada.

3.10.2 Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji-t adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi t > 0,05, maka H0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi t ≤ 0,05, maka H0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.3 Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F merupakan salah satu prosedur statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan serta kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu:

1. apabila nilai signifikansi (p-value) ≤ 0,05, maka model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. apabila nilai signifikansi (p-value) > 0,05, maka model regresi secara simultan.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Pegadaian

Sejarah berdirinya PT Pegadaian (Persero) dapat dibagi menjadi dua periode utama, yaitu masa kolonial dan masa pasca-kemerdekaan. Praktik gadai, mulai dilembagakan secara formal ketika pemerintahan kolonial Belanda melalui pendirian Bank VOC pada 20 Agustus 1748 di Batavia. Pada 1811, kekuasaan Hindia Belanda berpindah ke Inggris, Bank Van Leening dibubarkan dan digantikan oleh sistem *liecentie stelsel*, yang memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mendirikan usaha pegadaian setelah memperoleh izin dari pemerintah daerah. Tetapi, penerapan sistem ini menimbulkan praktik rentenir yang merugikan masyarakat dan tidak sejalan dengan kepentingan pemerintah Inggris.

Pemerintah Hindia Belanda menetapkan melalui Staatsblad Nomor 131 1901 tepatnya pada 12 maret, bahwa usaha pegadaian menjadi monopoli negara, yang menjadikan hadirnya. Tanggal ini diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian. Setelah berakhirnya masa perang, Kantor pusat Pegadaian kembali dipindahkan ke Jakarta dan berada di bawah pengelolaan Pemerintah Republik Indonesia.

4.1.2 Sejarah Singkat Pegadaian Syariah di Indonesia

Penegak Pegadaian Syariah dilatarbelakangi oleh upaya untuk menekan praktik ijon, rentenir, dan berbagai bentuk pinjaman yang merugikan masyarakat.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Hal ini bermaksud untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang memiliki penghasilan menengah ke bawah serta mendukung program yang dicanangkan pemerintah dalam bidang pembangunan nasional dan ekonomi.

Salah satu faktor yang menjadi dasar pembentukan layanan gadai berbasis syariah adalah dorongan dari masyarakat Indonesia, yang mayoritas beragama Islam, untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dalam aktivitas sehari-hari., termasuk dalam transaksi gadai. Keberadaan Pegadaian Syariah juga diperkuat oleh kebijakan pemerintah yang mendorong pengembangan lembaga keuangan berbasis syariah di Indonesia.

Pegadaian Syariah mengadopsi sistem administrasi modern yang berlandaskan pada asas efisiensi, dan efektivitas dan rasionalitas yang tinggi. Hal tersebut selaras dengan nilai-nilai Islam. dengan pengelolaan sepenuhnya berada di tangan perusahaan induk. Struktur ini diharapkan meningkatkan kinerja, memperlancar operasional, serta mendorong pengembangan usaha yang berkelanjutan, sehingga Pegadaian Syariah dapat terus mengalami perkembangan setiap tahunnya seperti jumlah nasabah, produk, kantor cabang, maupun unit layanan di seluruh Indonesia.

4.1.3 Profil Lokasi Penelitian

Pada tahap awal operasionalnya, Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Kota Pekanbaru berlokasi di Jalan Ahmad Yani. Seiring dengan diberlakukannya kebijakan tertentu, kantor cabang ini kemudian dipindahkan ke alamat baru di Jalan H. Imam Munandar, RT01 RW11, Kelurahan Tangkerang Utara, Kecamatan Harapan Raya, Kota Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pegadaian Syariah Ahmad Yani merupakan kantor cabang utama. Pegadaian Syariah Ahmad Yani Pekanbaru berfungsi sebagai pusat operasional yang memiliki sejumlah Unit Pegadaian Syariah (UPS) untuk memperluas cakupan layanan.

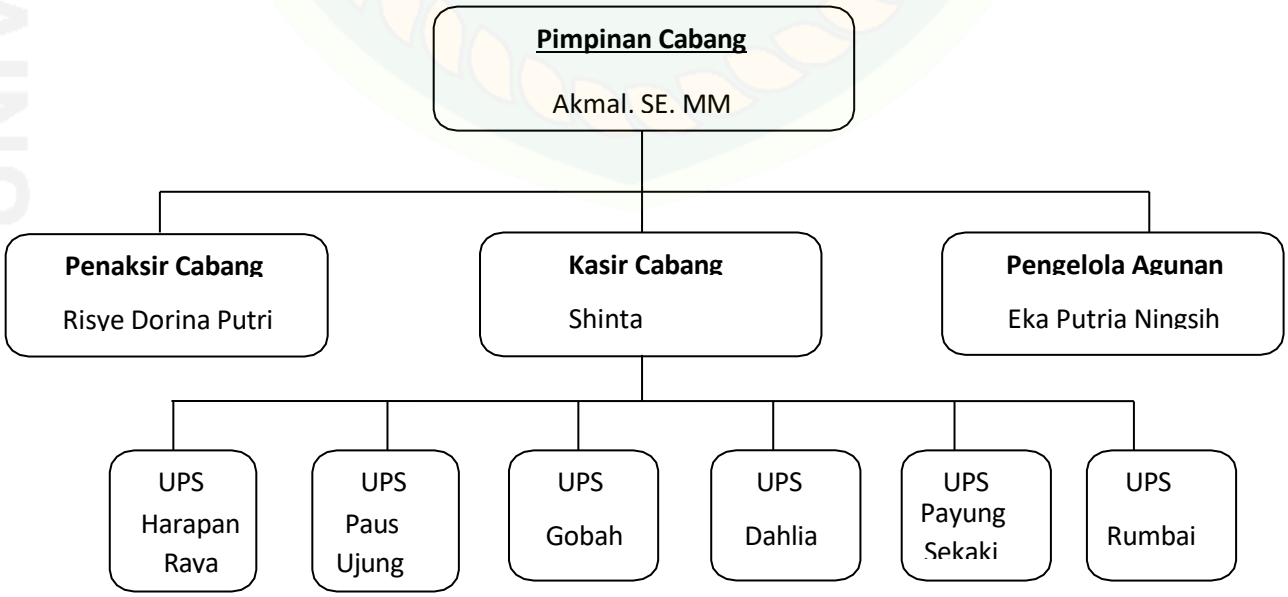
4.1.4 Struktur Organisasi Lokasi Penelitian

Struktur organisasi ialah urutan sistematis dari beberapa unit kerja dalam suatu organisasi. Struktur ini menggambarkan pemberian tugas serta integrasi fungsi-fungsi yang berbeda sehingga dapat dikoordinasikan secara efektif. Penerapan struktur organisasi memiliki peran yang krusial, baik dalam organisasi sosial maupun terutama dalam organisasi yang bergerak di bidang bisnis.

Selain itu, urutan ini berfungsi untuk menjelaskan peran, tugas, dan tanggung jawab setiap individu, sehingga setiap anggota memiliki acuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya, menerapkan struktur organisasi yang terdefinisi dengan jelas untuk mendukung kelancaran operasional dan koordinasi internal.

Gambar 4.1

Susunan Oganisasi Pegadaian Syariah Ahmad Yani Kota Pekanbaru



4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Responden Menurut Usia

Distribusi usia responden dalam penelitian ini dapat diperinci lebih lanjut melalui Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Penelitian Menurut Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
21-35	16	39.02
36-45	17	41.46
46-55	8	19.51
Total	41	100.00

Sumber : Data Olahan, 2026

Pada Tabel 4.1 rentang usia responden yang mendominasi penelitian ini berada pada rentang 36 hingga 45 tahun, dengan jumlah 17 orang (41,46%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif. Pada usia produktif profesionalitas memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya serta secara optimal dalam perannya sebagai karyawan.

4.2.2 Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Distribusi usia responden pada studi ini dapat diperinci lebih lanjut melalui Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Responden Penelitian Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
S2	2	4.88
S1/Diploma	28	68.29
SMA/SMK Sederajat	11	26.83
Total	41	100.00

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir Strata Satu (S1), yakni sebanyak 28 orang (68,29%), sementara 2 responden (4,88%) telah menempuh pendidikan Magister (S2).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan telah menempuh pendidikan tinggi, termasuk jenjang pascasarjana, yang mencerminkan tingkat kompetensi akademik yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

4.2.3 Responden Menurut Jenis Kelamin

Distribusi usia responden dalam studi ini dapat diperinci lebih lanjut melalui Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	13	31.71
Perempuan	28	68.29
Total	41	100.00

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok perempuan, dengan jumlah 28 orang (68,29%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang (31,71%). Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 13 orang (31,71%). Hasil ini mengindikasikan bahwa keseluruhan karyawan didominasi oleh pegawai perempuan.

4.3 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas Data

Pengujian validitas dibuat dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel.}$ Uji ini menggunakan *Pearson Correlation*. Nilai r-tabel diperoleh dari rumus berikut:

r tabel = N-2

= 41 - 2

= 39 = 0,308 (r-tabel dengan taraf signifikan 5%)

Tabel 4.4
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	P1	0.345	0,308	Valid
	P2	0.642		
	P3	0.796		
	P4	0.690		
	P5	0.506		
	P6	0.352		
	P7	0.325		
	P8	0.532		
	P9	0.405		
Kepuasan Kerja (X2)	P1	0.780	0,308	Valid
	P2	0.793		
	P3	0.489		
	P4	0.460		
	P5	0.466		
	P6	0.917		
	P7	0.768		
	P8	0.834		
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.732	0,308	Valid
	P2	0.633		
	P3	0.558		
	P4	0.756		
	P5	0.702		
	P6	0.745		
	P7	0.673		

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

	P8	0.420		
	P9	0.541		
	P10	0.352		

Sumber : Data Olahan, 2026

Pada Tabel 4.4, semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung Untuk setiap item pernyataan pada masing-masing variabel, nilai r-hitung lebih tinggi daripada nilai r-tabel sebesar 0,308. Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dapat digunakan secara sahih sebagai instrumen penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas Data

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu indikator dianggap reliabel jika koefisien alpha yang diperoleh ≥ 0,6. Tabel 4.5 menyajikan hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Table 4.5
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,640	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,839	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,820	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan data yang disajikan pada Tabel 4.5, seluruh variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dapat dianggap konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel

4.4.1 Deskrpsi Variabel Penelitian Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi (X1) didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan sosial, norma, dan aturan yang mampu membentuk sikap serta perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Variabel ini diukur menggunakan sembilan item pernyataan sebagai instrumen pengukuran. Selanjutnya, tabel berikut menyajikan hasil tanggapan responden terkait variabel budaya organisasi (X1).

1. Mencari Tahu Informasi Yang Up To Date Untuk Mengupgrade Diri

Tabel 4.6

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	8	20
2	Setuju	21	51
3	Cukup Setuju	12	29
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan Tabel 4.6 mengenai upaya karyawan dalam mencari informasi terkini untuk pengembangan diri, rekapitulasi tanggapan menunjukkan bahwa 8 responden (20%) mengakui sangat setuju, 21 responden (51%) menyatakan setuju, dan 12 responden (29%) mengakui cukup setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pekanbaru aktif dalam mencari informasi terbaru sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan diri dan kinerja kerja.

2. Berani Mengambil Keputusan Untuk Pekerjaan Yang DiLakukan

Tabel 4.7

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	39
2	Setuju	21	51
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	0	0

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 tentang keberanian mengambil keputusan untuk pekerjaan yang dilakukan diperoleh rekapitulasi tanggapan responden dengan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39%), menjawab menjawab setuju sebanyak 21 orang (51%) dan menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang (10%). Tabel ini juga menunjukkan bahwa semua karyawan PT Pegadaian Persero Pekanbaru memiliki keberanian untuk mengambil keputusan tentang pekerjaan yang sedang dilakukan agar meningkatkan kinerja.

3. Saya Selalu Konsisten Dalam Melaksanakan Tugas Yang Diberikan

Tabel 4.8

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	39
2	Setuju	17	41
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan Tabel 4.8 mengenai konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, rekapitulasi tanggapan menunjukkan bahwa 16 responden (39%) mengakui sangat setuju, 17 responden (41%) mengakui setuju, dan 8 responden (20%) mengakui cukup setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dalam menjalankan tugas, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

4. Selalu Membuat Rencana Untuk Pekerjaan Yang Dilakukan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.9 Selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang dilakukan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	41
2	Setuju	20	49
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 ini membuat rencana agar pekerjaan yang dilakukan diperoleh rekapitulasi tanggapan responden dengan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41%), menjawab setuju sebanyak 20 orang (49%) dan menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang (10%). Tabel ini juga menunjukkan bahwa karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang akan dilakukan.

5. Merasa Seluruh Karyawan Selalu Jujur Dalam Bekerja Sesuai Dengan Ketetapan

Tabel 4.10

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	32
2	Setuju	23	56
3	Cukup Setuju	5	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Di Tabel 4.10 yang membahas kejujuran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan, rekapitulasi tanggapan menunjukkan bahwa 13 responden (32%) mengakui sangat setuju, 23 responden (56%) mengakui setuju, dan 5 responden (12%) mengakui cukup setuju. Temuan ini menegaskan bahwa

karyawan secara konsisten menjalankan pekerjaan dengan jujur dan sesuai ketetapan.

6. Perusahaan Selalu Memberikan Sanksi Kepada Karyawan Yang Melanggar Aturan

Tabel 4.11

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	8	20
2	Setuju	25	61
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan Tabel 4.11 terkait karyawan yang melanggar peraturan, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa 8 responden (20%) sangat setuju, 25 responden (61%) setuju, dan 8 responden (20%) cukup setuju. Temuan ini menggambarkan bahwa pemberian sanksi terhadap pelanggaran aturan oleh karyawan dilakukan secara konsisten.

7. Mengutamakan Kepuasan Pelanggan Dalam Memberikan Pelayanan

Tabel 4.12 Mengutamakan Kepuasan Pelanggan Dalam Memberikan Pelayanan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12
2	Setuju	17	41
3	Cukup Setuju	17	41
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan Tabel 4.12 terkait pernyataan mengenai prioritas terhadap kepuasan pelanggan dalam pelayanan, rekapitulasi menunjukkan bahwa 5 responden (12%)

menyatakan sangat setuju, 17 responden (41%) menyatakan setuju, dan 17 responden (41%) menyatakan cukup setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten menempatkan kepuasan pelanggan sebagai fokus utama dalam pelaksanaan layanan mereka.

8. Bersemangat Dalam Memberikan Pelayanan Setiap Hari

Tabel 4.13

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	28	68
2	Setuju	12	29
3	Cukup Setuju	1	2
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 4.13 yang memuat pernyataan mengenai antusiasme karyawan dalam memberikan pelayanan setiap hari, Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa 28 responden (68%) sangat setuju, 12 responden (29%) menyatakan setuju, dan 1 responden (2%) menyatakan cukup setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan senantiasa menunjukkan semangat tinggi dalam melaksanakan pelayanan sehari-hari.

9. Selalu Memastikan Keselamatan Diri Dan Pelanggan Dalam Bekerja

Tabel 4.14 Selalu Memastikan Keselamatan Diri Dan Pelanggan Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	20	49
2	Setuju	18	44
3	Cukup Setuju	3	7
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 4.14 yang memuat pernyataan mengenai upaya karyawan dalam menjamin keselamatan diri dan pelanggan selama bekerja, rekapitulasi menunjukkan bahwa 20 responden (49%) sangat setuju, 18 responden (44%) memilih setuju, dan 3 responden (7%) memilih cukup setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan secara konsisten memastikan keselamatan diri sendiri maupun pelanggan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 4.15 Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Skor Jawaban					Total Skor
Budaya Organisasi (X1)	Menentukan & Penyesuaian	Saya mencari tahu informasi yang up to date untuk mengupgrade diri	8	21	12	0	0	160
		Bobot Skor	40	84	36	0	0	
		Saya berani mengambil keputusan untuk pekerjaan yang saya lakukan	16	21	4	0	0	176
		Bobot Skor	80	84	12	0	0	
		Saya selalu konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan	16	17	8	0	0	172
		Bobot Skor	80	68	24	0	0	
		Saya secara rutin menyusun perencanaan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan agar tujuan dapat tercapai secara efektif.	17	20	4	0	0	177
		Bobot Skor	85	80	12	0	0	
	Integritas	Saya merasa seluruh karyawan dalam organisasi selalu jujur dalam bekerja sesuai dengan ketetapan	13	23	5	0	0	172

		Bobot Skor	65	92	15	0	0	
		Organisasi selalu memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan	8	25	8	0	0	164
		Bobot Skor	40	100	24			
	Kesenangan Pelanggan	Saya mengutamakan kepuasan pelanggan dalam memberikan pelayanan	5	17	17	0	0	148
		Bobot Skor	25	68	51	0	0	
		Saya bersemangat dalam memberikan pelayanan setiap hari	28	12	1	0	0	191
		Bobot Skor	140	48	3	0	0	
		Saya selalu memastikan keselamatan diri dan pelanggan dalam bekerja	20	18	3	0	0	181
		Bobot Skor	100	72	9	0	0	
Total Keseluruhan Skor			1541					
Skor Tertinggi			191					
Skor Terendah			148					

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh total skor sebesar 1.541. Untuk menetapkan kategori dari skor tersebut, perlu dilakukan analisis guna menentukan rentang interval nilai tertinggi dan terendah sesuai dengan rumus dasar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Nilai Maksimal = 5 x 9 x 41 = 1.845

Nilai Minimal = 1 x 9 x 41 = 369

Hasil analisis menunjukkan bahwa skor tanggapan responden tertinggi mencapai 1.845, sedangkan skor terendah tercatat sebesar 369. Berdasarkan data

ini, kategori kelas interval antara nilai tertinggi dan terendah dapat ditentukan, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Kategori Kelas Interval

No	Rentang Skor	Kategori
1	Sangat Baik	1553-1848
2	Baik	1257-1552
3	Cukup Baik	961-1256
4	Tidak Baik	665-960
5		369-664

Dengan Tabel 4.16, total skor tanggapan responden untuk variabel budaya organisasi mencapai 1.541. Skor ini termasuk dalam rentang kategori Baik, mengingat skor tertinggi sebesar 1.845 masuk ke dalam kelas interval 1.257–1.552.

4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan afektif karyawan yang ditandai oleh perasaan positif atau rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, yang berperan sebagai faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur melalui delapan item pernyataan yang dirancang sebagai instrumen pengukuran. Selanjutnya, berikut disajikan hasil tanggapan responden terkait variabel kepuasan kerja (X2).

1. Semua Karyawan Memiliki Peluang Yang Sama Dalam Sistem Promosi

Tabel 4.17 Karyawan Memiliki Peluang Yang Sama Dalam Sistem Promosi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	32
2	Setuju	23	56
3	Cukup Setuju	5	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Total	41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel 4.17 tentang pernyataan Karyawan Memiliki Peluang Yang Sama Dalam Sistem Promosi diperoleh rekapitulasi tanggapan responden dengan menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32%), menjawab setuju sebanyak 23 (56%) dan mengakui cukup setuju sebanyak 5 (12%). Tabel ini juga menunjukkan bahwa karyawan Memiliki Peluang Yang Sama Dalam Sistem Promosi

2. Sistem Promosi Sesuai Dengan Prestasi Kerja

Tabel 4.18 Sistem Promosi Sesuai Dengan Prestasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	10	24
2	Setuju	26	63
3	Cukup Setuju	5	12
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

3. Perusahaan Memberikan Asuransi Jaminan Kesehatan

Tabel 4.19 Perusahaan Memberikan Asuransi Jaminan Kesehatan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	12	29
2	Setuju	22	54
3	Cukup Setuju	7	17
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan data pada Tabel 4.19 terkait pernyataan Perusahaan Memberikan Asuransi Jaminan Kesehatan, rekapitulasi tanggapan responden memperlihatkan

bahwa 12 orang (29%) sangat setuju, 22 orang (54%) setuju, dan 7 orang (17%) cukup setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Pegadaian Cabang Ahmad Yani Pekanbaru menyediakan fasilitas asuransi jaminan kesehatan bagi karyawannya.

4. Perusahaan Memberikan Berbagai Jenis Cuti Bagi Karyawan

Tabel 4.20 Perusahaan Memberikan Berbagai Jenis Cuti Bagi Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	32
2	Setuju	18	44
3	Cukup Setuju	10	24
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Data yang tersaji pada Tabel 4.20 mengenai pernyataan Perusahaan Memberikan Berbagai Jenis Cuti bagi Karyawan, rekapitulasi tanggapan responden memperlihatkan bahwa 13 orang (32%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (44%) setuju, dan 10 orang (24%) cukup setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa PT. Pegadaian Cabang Ahmad Yani Pekanbaru menyediakan berbagai jenis cuti bagi karyawannya sebagai bagian dari kebijakan kesejahteraan karyawan.

5. Rekan Kerja Memberi Dukungan Dan Membantu Kelancaran Pekerjaan

Tabel 4.21

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	27
2	Setuju	26	63
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan data yang tercantum pada Tabel 4.21 mengenai pernyataan Memberi Dukungan dan Membantu Kelancaran Pekerjaan, rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa 11 orang (27%) sangat setuju, 26 orang (63%) setuju, dan 4 orang (10%) cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten saling memberikan dukungan guna memastikan kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Saling Menghormati Dan Menghargai Sesama Karyawan

Tabel 4.22 Saling Menghormati Dan Menghargai Sesama Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	34
2	Setuju	20	49
3	Cukup Setuju	7	17
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 4.22 mengenai pernyataan Saling Menghormati dan Menghargai Sesama Karyawan, rekapitulasi tanggapan menunjukkan bahwa 14 responden (34%) sangat setuju, 20 responden (49%) setuju, dan 7 responden (17%) cukup setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan secara konsisten menunjukkan sikap saling menghormati dan menghargai satu sama lain dalam lingkungan kerja.

7. Karyawan Saling Berkomunikasi Baik Secara Lisan Maupun Tulisan

Tabel 4.23 Komunikasi Secara Lisan Maupun Tulisan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	12	29

2	Setuju	23	56
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Olahan, 2026

Berdasarkan Tabel 4.23 yang memuat pernyataan Saling Berkomunikasi Baik Secara Lisan maupun Tulisan, rekapitulasi tanggapan menunjukkan bahwa 12 responden (29%) sangat setuju, 23 responden (56%) setuju, dan 6 responden (15%) cukup setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menjalin kemampuan demi mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

8. Mampu Berkomunikasi Secara Non Verbal

Tabel 4.24 Mampu Berkomunikasi Secara Non Verbal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	32
2	Setuju	22	54
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan Tabel 4.24 yang memuat pernyataan Mampu Berkomunikasi Secara Non Verbal, rekapitulasi tanggapan menunjukkan bahwa 13 responden (32%) sangat setuju, 22 responden (54%) setuju, dan 6 responden (15%) cukup setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Pegadaian Cabang Ahmad Yani Pekanbaru memiliki kemampuan komunikasi non verbal yang efektif, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan koordinasi pekerjaan.

Tabel 4.25 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Skor Jawaban					Total Skor
Kepuasan Kerja (X2)	Promosi	Semua karyawan memiliki peluang yang sama dalam sistem promosi	13	23	5	0	0	172
		Bobot Skor	65	92	15	0	0	
		Sistem promosi sesuai dengan prestasi kerja	10	26	5	0	0	169
		Bobot Skor	50	104	15	0	0	
	Benefit	Perusahaan memberikan asuransi jaminan kesehatan	12	22	7	0	0	169
		Bobot Skor	60	88	21	0	0	
		Perusahaan memberikan berbagai jenis cuti bagi karyawan	13	18	10	0	0	167
		Bobot Skor	65	72	30	0	0	
	Rekan Kerja	Rekan kerja memberi dukungan dan membantu kelancaran pekerjaan	11	26	4	0	0	171
		Bobot Skor	55	104	12	0	0	
			14	20	7	0	0	171
		Bobot Skor	70	80	21	0	0	
	Komunikasi	Karyawan saling berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan yang memberikan kenyamanan dalam bekerja	12	23	6	0	0	170
		Bobot Skor	60	92	18	0	0	
		Karyawan juga mampu berkomunikasi secara non verbal agar	13	22	6	0	0	171

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

		meningkatkan kelancaran kerja.						
		Bobot Skor	65	88	18	0	0	
Total Keseluruhan Skor						1360		
Skor Tertinggi						172		
Skor Terendah						167		

Berdasarkan Tabel 4.25, hasil analisis kuesioner indikator pada variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan total skor sebesar 1.360. Untuk menentukan kategori dari skor tersebut, diperlukan analisis lebih lanjut dengan menetapkan interval kelas yang mencakup nilai tertinggi dan nilai terendah, sesuai dengan rumus dasar yang telah ditetapkan, yaitu:

Nilai Maksimal = 5 x 8 x 41 = 1.640

Nilai Minimal = 1 x 8 x 41 = 328

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh skor tertinggi dari tanggapan responden adalah 1.640 sedangkan skor terendah adalah 328. Kategori kelas interval nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat pada tabel 4.28.

Tabel 4.26 Kategori Kelas Interval Nilai Tertinggi Dan Nilai Terendah

No	Rentang Skor	Kategori
1	Sangat Baik	1380-1642
2	Baik	1117-1379
3	Cukup Baik	854-1116
4	Tidak Baik	591-853
5	Sangat Tidak Baik	328-590

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan Tabel 4.26, hasil akumulasi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan skor total sebesar 1.360. Skor ini termasuk dengan kategori Baik, karena berada pada dalam interval 1.117–1.379, jadi dapat

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Ahmad Yani Pekanbaru tergolong tinggi.

4.4.3 Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan

1. Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Yang Tinggi

Tabel 4.27

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	39
2	Setuju	15	37
3	Cukup Setuju	10	24
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Di Tabel 4.27, pendapat responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi menunjukkan bahwa 16 orang (39%) sangat setuju, 15 orang (37%) setuju, dan 10 orang (24%) cukup setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan secara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.

2. Hasil Pekerjaan Saya Telah Sesuai Dengan Arahan Yang Diberikan

Tabel 4.28

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	12	29
2	Setuju	23	56
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dengan Tabel 4.28, responden terhadap pernyataan mengenai kesesuaian hasil pekerjaan dengan arahan yang diberikan menunjukkan bahwa 12 orang (29%) sangat setuju, 23 orang (56%) setuju, dan 6 orang (15%) cukup setuju. Temuan ini menandakan bahwa karyawan berkomitmen untuk memastikan hasil pekerjaan sejalan dengan petunjuk dan arahan yang telah ditetapkan.

3. Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Telah Diberikan

Tabel 4.29

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	44
2	Setuju	20	49
3	Cukup Setuju	3	7
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dengan Tabel 4.29, tanggapan terhadap pernyataan tentang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menunjukkan bahwa 18 responden (44%) mengakui sangat setuju, 20 responden (49%) mengakui setuju, dan 3 responden (7%) mengakui cukup setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga menunjukkan kinerja yang konsisten dan profesional dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka.

4. Saya Mampu Bekerja Mencapai/Melebihi Target

Tabel 4.30

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	32
2	Setuju	16	39

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3	Cukup Setuju	12	29
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel 4.30 tentang pernyataan mampu bekerja mencapai atau melebihi target rekapitulasi tanggapan responden dengan ss sebanyak 13 orang (32%), mengakui setuju sebanyak 16 orang (39%) dan mengakui cukup setuju sebanyak 12 orang (29%). Tabel ini juga menunjukkan bahwa karyawan PT Pegadaian Cabang Ahmad Yani Pekanbaru mampu bekerja mencapai atau melebihi target.

5. Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Tabel 4.31

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	32
2	Setuju	18	44
3	Cukup Setuju	10	24
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti Tabel 4.31, responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa 13 responden (32%) mengakui ss, 18 responden (44%) mengakui setuju, dan 10 responden (24%) mengakui cukup setuju. Data ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu melaksanakan dan menuntaskan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan, mencerminkan disiplin dan efektivitas dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

6. Saya Tidak Pernah Menunda Pekerjaan Yang Diberikan

Tabel 4.32

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	39
2	Setuju	14	34
3	Cukup Setuju	11	27
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Dalam Tabel 4.32, tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai ketidakmenundaan pekerjaan menunjukkan bahwa 16 responden (39%) mengakui sangat setuju, 14 responden (34%) mengakui setuju, dan 11 responden (27%) mengakui cukup setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan secara konsisten menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda, mencerminkan komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

7. Selalu Masuk Dan Pulang Kerja Tepat Pada Waktunya

Tabel 4.33

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	27
2	Setuju	22	54
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti Tabel 4.33, menyoroti pernyataan mengenai kedisiplinan waktu dalam hal kehadiran dan kepulangan kerja, rekapitulasi tanggapan menunjukkan bahwa 11 responden (27%) sangat setuju, 22 responden (54%) setuju, dan 8

responden (20%) cukup setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu mempertahankan disiplin waktu dengan hadir dan meninggalkan tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

8. Tidak Pernah Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Izin

Tabel 4.34

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	41
2	Setuju	19	46
3	Cukup Setuju	5	12
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti data pada Tabel 4.34 hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa 17 responden (41%) mengakui sangat setuju, 19 responden (46%) mengakui setuju, dan 5 responden (12%) mengakui cukup setuju. Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan secara konsisten mematuhi aturan kehadiran dan tidak meninggalkan lokasi kerja tanpa mendapatkan izin sebelumnya.

9. Selalu Terbuka Dengan Pendapat Orang Lain

Tabel 4.35

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	7	17
2	Setuju	27	66
3	Cukup Setuju	7	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti Tabel 4.35 memuat pernyataan mengenai keterbukaan terhadap pendapat orang lain, rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa 7 orang (17%) sangat setuju, 27 orang (66%) setuju, dan 7 orang (17%) cukup setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan umumnya bersikap terbuka atau menghargai masukan atau pendapat dari rekan kerja lainnya.

10. Mampu Bekerjasama Dengan Baik Dalam Melakukan Pekerjaan

Tabel 4.36

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	32
2	Setuju	22	54
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		41	100

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti Tabel 4.36 memuat pernyataan mengenai kemampuan bekerja sama dalam melaksanakan tugas, rekapitulasi tanggapan responden mengakui bahwa 13 orang (32%) sangat setuju, 22 orang (54%) setuju, dan 6 orang (15%) cukup setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.37 Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Skor Jawaban					Total Skor
			5	4	3	2	1	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	16	15	10	0	0	170

		Bobot Skor	80	60	30	0	0	
		Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan arahan yang diberikan	12	23	6	0	0	170
		Bobot Skor	60	92	18	0	0	
	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	18	20	3	0	0	179
		Bobot Skor	90	80	9	0	0	
		Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	13	16	12	0	0	165
		Bobot Skor	65	64	36	0	0	
	Ketepatan Waktu		13	18	10	0	0	167
			65	72	30	0	0	
			16	14	11	0	0	169
		Bobot Skor	80	56	33	0	0	
	Kehadiran	Saya selalu memulai dan mengakhiri jam kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	11	22	8	0	0	167
		Bobot Skor	55	88	24	0	0	
		Saya senantiasa hadir dan meninggalkan tempat kerja tepat sesuai jadwal yang ditentukan.	17	19	5	0	0	176
		Bobot Skor	85	76	15	0	0	
	Kerja sama	Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain	7	27	7	0	0	
		Bobot Skor	35	108	21	0	0	164

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

		Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan.	13	22	6	0	0	
		Bobot Skor	65	88	18	0	0	171
Total Keseluruhan Skor			1698					
Skor Tertinggi			179					
Skor Terendah			164					

Seperti Tabel 4.37, hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator pada variabel (Y) menunjukkan total skor sebesar 1.698. Untuk menentukan klasifikasi dari perolehan skor tersebut, diperlukan analisis lanjutan dengan menetapkan interval kelas yang mencakup nilai maksimum dan minimum, sesuai dengan rumus dasar yang telah ditentukan, yaitu:

Nilai Maksimal = 5 x 10 x 41 = 2.050

Nilai Minimal = 1 x 10 x 41 = 410

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh skor tertinggi dari tanggapan responden adalah 2.050 sedangkan skor terendah adalah 410. Kategori kelas interval nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat pada tabel 4.38.

Tabel 4.38 Kategori Kelas Interval

No	Rentang Skor	Kategori
1	Sangat Baik	1726-2054
2	Baik	1397-1725
3	Cukup Baik	1068-1396
4	Tidak Baik	739-1067
5	Sangat Tidak Baik	410-738

Sumber : Data Olahan, 2026

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan tabel 4.38, total skor tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja mencapai 1.698. Skor ini termasuk dalam kategori Baik, berada pada rentang interval 1.397–1.725, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Pegadaian Cabang Ahmad Yani Pekanbaru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong baik.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.39
Reresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.856	6.226		-.941	.353
Budaya Organisasi	.805	.151	.558	5.321	.000
Kepuasan Kerja	.513	.126	.426	4.058	.000

Regresi linear berganda digunakan sebagai menganalisis dua variabel indepeden dan satu variabel dependen. Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Fungsi regresi berganda yang dihasilkan adalah:

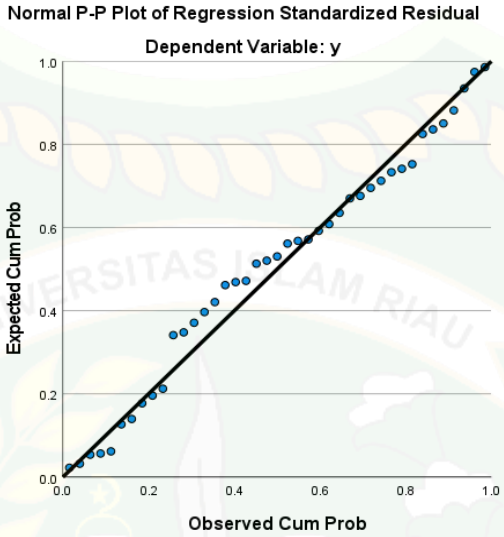
$$Y= -5.856 + 0.805X_1 + 0.513X_2$$

4.6 Uji Asumsi

4.6.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Normal Probability Plot pada program SPSS adalah dengan melihat penyebaran

data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.



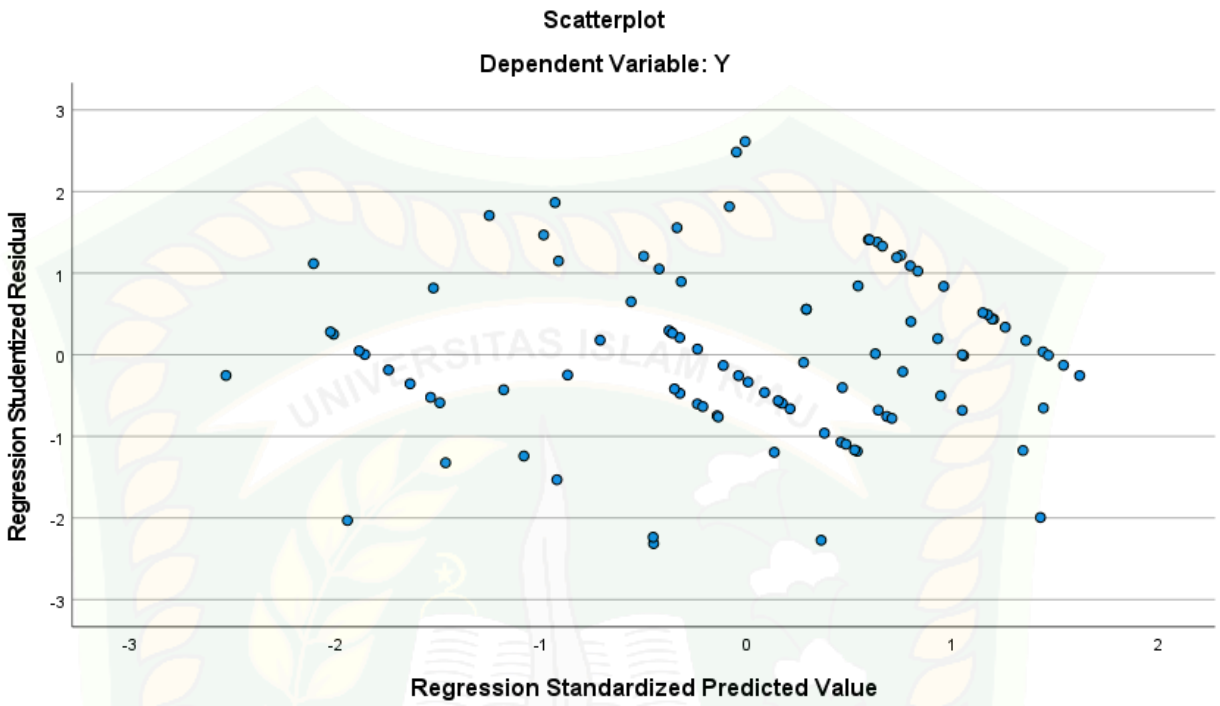
Gambar 4.2 Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dalam model regresi ini berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot atau nilai variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residual (SRESID).

Gambar



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan korelatif yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi, karena kondisi tersebut dapat mengganggu keakuratan analisis. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai tolerance berada di atas 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.40.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.40
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerence	VIF	
Budaya Organisasi	0.943	1.060	Tidak ada Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0.943	1.060	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti Tabel 4.40, semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dilihat dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji t (parsial) diterapkan sebagai evaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Hasil uji ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05) sebagai acuan pengambilan keputusan. Dalam interpretasinya, Apabila nilai signifikansi suatu variabel kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak, yang menandakan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rincian hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.41.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Table 4.41
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.856	6.226		-.941	.353
Budaya Organisasi	.805	.151	.558	5.321	.000
Kepuasan Kerja	.513	.126	.426	4.058	.000

Sumber : Data Olahan, 2026

Tabel 4.43 melihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dibanding batas toleransi kesalahan 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik variabel kepuasan kerja maupun budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Signifikan Regresi Berganda Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis penelitian melihat pengaruh simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (variabel Y), dilakukan uji F. Keputusan pengujian uji F didasarkan pada nilai signifikansi (p-value), dengan ketentuan bahwa apabila p-value ≤ 0,05, maka model regresi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika p-value > 0,05, model regresi dianggap tidak berpengaruh signifikan secara simultan. Hasil pengujian uji F untuk penelitian ini disajikan pada Tabel 4.42.

Table 4.42
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.923	2	231.962	29.185	.000[b]

Residual	302.028	38	7.948		
Total	765.951	40			

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti Tabel 4.43, hasil pengujian secara simultan mengetahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) diterima. Dengan kata lain, variabel-variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4.43
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Predictors	***Adjusted R^2***
Constant, XI, X2	0.585

Sumber : Data Olahan, 2026

Seperti Tabel 4.45 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,585. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja, menjelaskan sebesar 58,5% variasi pada kinerja karyawan. Pengaruh 58.5 % ini termasuk dalam kategori sedang cenderung kuat. Dengan kata lain variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja cukup kuat menjelaskan pada variabel kinerja karyawan, sedangkan 41,5% tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

yang ditetapkan sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisis dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Baihaqi dan Reza Ahmad (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almira dan Sri (2024) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, adanya penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja juga memotivasi karyawan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

mereka. Kesimpulannya, kinerja karyawan tidak hanya merupakan hasil dari upaya karyawan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja di perusahaan dan kebijakan perusahaan yang mendukung.

Budaya organisasi juga mendorong terbentuknya sistem kerja yang terstruktur, komunikasi yang efektif, dan pengambilan keputusan yang tepat. yang Kuat dan positifnya budaya organisasi meningkatkan produktivitas, serta membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih efektif. Budaya organisasi berperan lebih dari sekadar simbol identitas perusahaan; ia merupakan kerangka kerja yang nyata yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, maupun hubungan interpersonal akan menunjukkan motivasi yang tinggi, kemampuan kerja sama yang baik, serta kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2025), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Ikhwan dan Ivan (2023) yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, Angga dan Dyah (2020) menegaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat konsistensi hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai dan praktik budaya organisasi dalam perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kepuasan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dicapai.
3. Secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara nyata mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel budaya organisasi, indikator "saya mengutamakan kepuasan pelanggan dalam memberikan pelayanan" memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, objek tempat penelitian disarankan untuk memperkuat budaya pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan melalui pembinaan sikap pelayanan dan evaluasi kinerja secara berkala, sehingga kualitas pelayanan dapat meningkat secara optimal.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kepuasan kerja, indikator benefit "perusahaan memberikan berbagai jenis cuti bagi karyawan" memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, Objek tempat penelitian disarankan untuk meninjau kembali kebijakan pemberian cuti agar lebih dirancang dengan jelas dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja karyawan, indikator kerja sama "saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain" memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, objek tempat penelitian disarankan untuk mendorong budaya kerja yang terbuka melalui peningkatan komunikasi dan kerja sama tim, sehingga karyawan lebih mampu menerima masukan dan meningkatkan kinerja secara kolektif.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini dengan memasukkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti, memperluas objek penelitian pada perusahaan di sektor yang berbeda, serta menerapkan periode pengamatan yang lebih panjang. Langkah

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

tersebut diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan representatif.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

Badeni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Baihaqi, Reza Ahmad. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen.

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (Edisi ke-4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Eli Kurniawati. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Batam*. Jurnal Dimensi, 7(2), 240–254.

Fahmi, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fitriya, A., & Kustini. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja*. Jurnal Manajemen, 5(2), 634–649.

Ginna, & Hani. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Pusat Jakarta Pusat*. Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, 7(2), 110–118.

Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, R., Zaini, M., & Rahmawati, S. (2024). *Validitas Instrumen Penelitian dalam Studi Sumber Daya Manusia*. Jurnal Penelitian SDM, 3(1), 77–89.

Ilahi, M. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 7(1), 88–96.

Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). *Kepuasan kerja pada guru taman kanak-kanak*. Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Kependidikan, 14(2), 139–144.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 1–10. https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23

Maulidiyah. (2020). *Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja dan Employee Engagement pada Karyawan Produksi MPS Sukorejo*. Skripsi, Universitas Negeri Malang.

Munawarah, I., & Arwansyah, M. (2023). *Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan*. GICI: Jurnal Keuangan dan Bisnis, 15(1), 91–102.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nurhayati. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi melalui Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*. Jurnal Manajemen.

Pakpahan, Y. (2022). *Budaya Organisasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.

Porwani, S. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Tambang Batubara Bukit Asam, Tanjung Enim)*. Jurnal Ilmiah, 2(2), 1–9.

Prasetia, D. (2021). *Strategi Bisnis dan Budaya Organisasi dalam Perusahaan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 6(3), 212–221.

Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pascal Books.

Riono, E., Nugroho, B., & Yuliana, M. (2020). *Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 11(1), 54–63.

Rizky, D. A., Supriyadi, S., & Lestari, H. (2022). *Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 4(1), 25–36.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, S. A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom*. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 8(2), 89–97.

Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 279–292.

Setiyaningrum, D., Hartati, N., & Rahmawati, N. (2024). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Derivatif: Jurnal Manajemen, 18(1), 1–12.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutanto, Bambang, dkk. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur yang dimediasi oleh Semangat Kerja*. Jurnal Manajemen.

Widodo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LAMPIRAN

Lampiran I : Kuisioner Penelitian

	KUESIONER PENELITIAN **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG AHMAD YANI PEKANBARU**

Responden yang terhormat,

Saya M. Fikri, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, yang sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru**", sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner yang terlampir. Kegiatan penelitian ini dilakukan semata-mata untuk kepentingan akademis, dan daftar pertanyaan dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru dalam memberikan jawaban pada kuesioner ini.

Atas perhatian, bantuan, dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

M.Fikri
NPM: 215210680

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

a. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang jujur dan dengan keyakinan yang tinggi karena dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan informasi yang digunakan untuk penelitian ilmiah ini.
b. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban dari pertanyaan kuesioner ini yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling benar dan sesuai yang dengan kenyataan yang sebelumnya. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
   5 : Sangat Setuju (SS)
   4 : Setuju (S)
   3 : Cukup Setuju (CS)
   2 : Tidak Setuju (TS)
   1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
c. Semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan sangat dijaga kerahasiaannya dan atas pertisipasinya dalam memberikan jawaban saya ucapkan terima kasih.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :.....

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK ☐ D3/D4 ☐ S1 ☐ S2 ☐

Masa Kerja : <1 Tahun ☐ 1-10 Tahun ☐ >10 Tahun ☐

III. DAFTAR PERTANYAAN

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
2.	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan arahan yang diberikan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
4.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan					
7.	Saya selalu masuk tepat waktu dan pulang sesuai kebutuhan pekerjaan					
8.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
9.	Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain					
10.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

BUDAYA ORGANISASI (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mencari tahu informasi yang up to date untuk mengupgrade diri					
2.	Saya berani mengambil keputusan untuk pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya selalu konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
4.	Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan					
5.	Saya merasa seluruh karyawan dalam organisasi selalu jujur dalam bekerja sesuai dengan ketetapan					
6.	Organisasi selalu memberikan sanksi					

	kepada karyawan yang melanggar aturan					
7.	Saya mengutamakan kepuasan pelanggan dalam memberikan pelayanan					
8.	Saya bersemangat dalam memberikan pelayanan setiap hari					
9.	Saya selalu memastikan keselamatan diri dan pelanggan dalam bekerja					

KEPUASAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Semua karyawan memiliki peluang yang sama dalam sistem promosi					
2.	Sistem promosi sesuai dengan prestasi kerja					
3.	Perusahaan memberikan asuransi jaminan kesehatan					
4.	Perusahaan memberikan berbagai jenis cuti bagi karyawan					
5.	Rekan kerja memberi dukungan dan membantu kelancaran pekerjaan					
6.	Karyawan saling menghormati, saling menghargai dan memberikan kenyamanan agar mendukung kelancaran kerja.					
7.	Karyawan saling berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan yang memberikan kenyamanan dalam bekerja					
8.	Karyawan mampu berkomunikasi secara non verbal dalam meningkatkan kelancaran kerja.					

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran II : Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 20 Februari 2025

Nomor : 97/E-UIR/27-Fekon/2025
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : M. Fikri
NPM : 215210680
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Alamat :

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelititan mahasiswa tersebut :

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syari'ah Ahmad Yani"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAK. EKONOMI DAN BISNIS

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.
NPK. 93 1202 204

Lampiran III : Tabulasi Responden
Rekapitulasi Skor Angket Budaya Organisasi (X1)

P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	3	4	5	5	4	5	5	4	5	40
2	4	4	5	4	4	4	3	5	5	38
3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	41
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	41
6	5	4	4	4	5	5	4	5	3	39
7	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
8	4	5	4	4	5	3	2	4	4	35
9	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
10	4	4	3	4	4	3	3	4	5	34
11	4	4	3	3	3	4	3	5	4	33
12	4	3	3	4	4	3	3	5	4	33
13	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41
14	3	5	3	3	4	4	3	4	4	33
15	4	4	5	5	5	5	3	5	4	40
16	3	4	4	4	3	3	5	5	4	35
17	5	5	4	4	4	4	3	5	4	38
18	4	5	4	5	4	3	3	5	5	38
19	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
20	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
21	4	3	3	5	3	4	3	4	3	32
22	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
23	3	3	4	3	3	5	5	4	4	34
24	4	4	3	5	4	5	3	5	4	37
25	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
26	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
27	3	4	4	5	5	4	3	5	5	38
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
29	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
30	3	4	5	4	5	3	4	5	4	37
31	3	4	3	4	3	5	4	4	5	35
32	3	4	4	5	5	4	3	5	5	38
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
34	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
35	4	4	5	4	4	4	3	5	5	38
36	5	5	5	5	4	4	3	5	5	41
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
38	3	5	5	5	5	4	4	5	5	41

39	5	4	4	4	5	5	4	5	3	39
40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
41	4	5	4	4	5	3	2	4	4	35

Rekapitulasi Skor Angket Kepuasan Kerja (X2)

R	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	Total
1	5	4	3	3	3	3	5	3	29
2	4	4	5	4	5	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	5	4	3	3	3	28
5	4	4	4	4	5	4	4	4	33
6	4	4	5	5	3	4	4	4	33
7	4	4	5	4	4	4	4	4	33
8	4	4	4	4	5	4	4	4	33
9	4	4	5	5	4	5	4	5	36
10	4	4	3	4	4	4	4	4	31
11	4	4	4	3	4	4	4	4	31
12	3	3	4	4	4	3	3	3	27
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	3	3	4	5	5	5	35
15	4	4	4	5	4	4	4	4	33
16	4	4	4	4	3	4	4	4	31
17	3	3	4	3	4	3	3	3	26
18	4	5	4	5	4	5	5	5	37
19	5	5	4	4	4	5	5	5	37
20	4	4	3	3	4	4	4	4	30
21	4	3	4	3	3	3	3	3	26
22	4	4	4	5	4	4	4	4	33
23	3	3	4	4	4	3	3	3	27
24	4	4	3	5	4	4	4	4	32
25	5	5	4	4	4	5	5	5	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	31
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	4	3	4	5	5	5	36
30	4	4	5	3	5	4	4	4	33
31	4	4	3	4	4	4	4	4	31
32	5	5	5	4	4	5	4	4	36

33	5	4	5	4	5	5	4	5	37
34	5	5	5	4	5	5	4	5	38
35	5	5	5	5	4	5	5	4	38
36	5	4	5	5	5	5	5	5	39
37	3	4	4	3	5	3	3	5	30
38	5	4	4	4	5	4	4	5	35
39	4	5	4	5	4	4	5	4	35
40	5	4	5	5	5	5	5	5	39
41	4	4	3	5	4	5	5	4	34

Rekapitulasi Skor Angket Kinerja (Y)

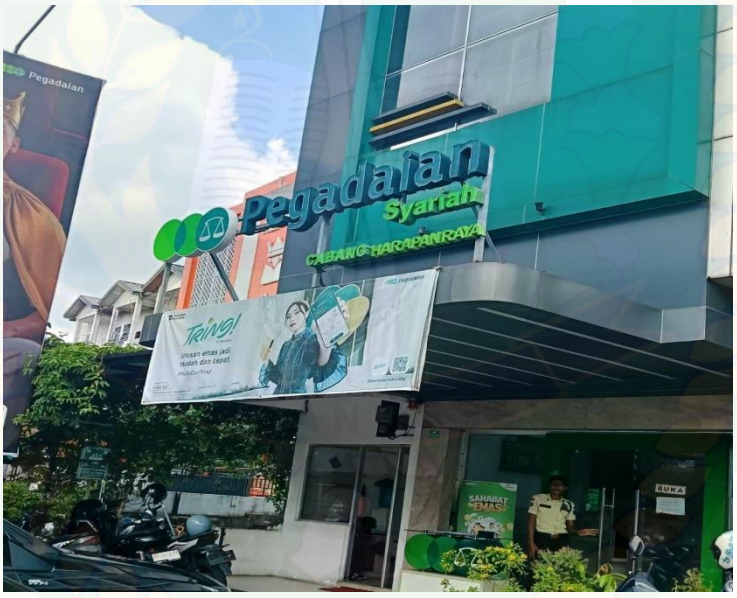
P	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	Total
1	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
6	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	38
7	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	35
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
12	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	36
13	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
15	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
16	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	35
17	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	41
18	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
19	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	36
22	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
24	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	41
25	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	45

26	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	40
27	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
28	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	41
31	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
32	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	43
33	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	43
34	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
35	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	45
36	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
37	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	38
38	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
39	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
41	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran IV : Dokumentasi Penelitian





UNIVERSITAS ISLAM RIAU





UNIVERSITAS ISLAM RIAU





UNIVERSITAS ISLAM RIAU