

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Setelah melakukan penelitian secara langsung dengan cara menyebarkan angket kepada pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung. Peneliti dapat mengolah data dari hasil jawaban responden dari angket yang telah disebar, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 16.

#### **A. Deskripsi Budaya Organisasi dan Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi dan Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung dapat diketahui dari deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan dengan selisih 50% (1:3), berdasarkan usia sebagian besar berusia 20-40 tahun dan lebih dari 40 tahun, berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar berpendidikan S1, berdasarkan masa kerja mayoritas responden lama bekerja selama lebih dari 10 tahun.

#### **B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol alat, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola

komunikasi menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Coeffisient* diperoleh nilai sig. kurang dari  $\alpha$  sebesar ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $T_{hitung}$  lebih dari  $T_{tabel}$  ( $4,134 > 2,160$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung.

Penelitian budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diatas, selaras dengan peneltiain yang dilakukan Susandi Prihayanto yang berjudul analisis budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2012 yang hasilnya adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif.<sup>79</sup>

Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Jumiati Sasmita dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau pada tahun 2015 dengan bertujuan memberikan gambaran tentang variabel yang terkait yaitu Budaya organisasi, Pengawasan, Komitmen, dan Kinerja. Metode yang digunakan adalah statistik deskriptif. Hasilnya adanya hubungan yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen karyawan,

---

<sup>79</sup> Susandi Prihayanto, "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta*", (Semarang: 2012), dalam [eprints.undip.ac.id/35010/1/Skripsi\\_15.pdf](http://eprints.undip.ac.id/35010/1/Skripsi_15.pdf), diakses 10 Nopember 2018

sedangkan pengawasan tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen karyawan.<sup>80</sup>

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu identitas bagi anggota suatu organisasi dan berperan menetapkan batasan-batasan. Sehingga banyak nilai positif yang akan terwujud seperti kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat maka dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

### **C. Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: efektif, efisien dan konsisten menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Coeffisient* diperoleh nilai sig. kurang dari  $\alpha$  sebesar ( $0,181 < 0,05$ ) dan nilai  $T_{hitung}$  kurang dari  $T_{tabel}$  ( $1,414. < 2,160$ ), maka dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur tidak ada pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai, selaras dengan penelitian Nining Lutfiah HAB dalam jurnalnya yang berjudul Manajemen Pelayanan Berbasis SOP (Standar Operasional Prosedur) Pada Bank BNI Cabang Tangerang yang bertujuan untuk mengetahui sejauh

---

<sup>80</sup> Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, dkk, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja melalui komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri, dalam [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=349806&val=7632&title=pengaruh\\_budaya\\_organisasi\\_dan\\_pengawasan\\_terhadap\\_kinerja\\_melalui\\_komitmen\\_karyawan\\_frontliner\\_pt\\_bank\\_riau\\_kepri](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=349806&val=7632&title=pengaruh_budaya_organisasi_dan_pengawasan_terhadap_kinerja_melalui_komitmen_karyawan_frontliner_pt_bank_riau_kepri), diakses 10 Nopember 2018

mana manajemen pelayanan berbasis SOP pada Bank BNI Syariah, metode yang digunakan adalah wawancara dengan hasil sistem manajemen sesuai dengan SOP dan fungsi manajemen. Pelayanan terhadap *Customer Service*, Teller, dan satpam sudah sesuai dengan standar kertas kerja yang ditentukan oleh BNI Syariah pusat.<sup>81</sup>

Suryaningrum Kusumastuti dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembuatan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan bagian dalam produksi di PT Wangsa Jatra Lestari. Pada tahun 2014 dengan asil penelitian ini berupa standar operasional prosedur yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>82</sup>

Dari penelitian diatas diperoleh keputusan bahwa standar operasional prosedur tidak dominan mempengaruhi kinerja pegawai, karena pada kenyataan lapangan para pegawai belum semuanya dapat menerapkan dan menanamkan peran standar operasional prosedur secara maksimal.

#### **D. Pengaruh Budaya Organisasi dan Penerapan Standar perasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung**

Pada variabel budaya organisasi diperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha

---

<sup>81</sup> Nining Lutfiah HAB, “*Manajemen Pelayanan Berbasis SOP (Standar Operasional prosedur) Pada Bank BNI Syariah Cabang Tangerang*”, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014), dalam <http://nininglutfiah.hab-fdk.pdf/2014/08/manajemen-pelayananberbasis-SOP-pada-bankbni-syariah-cabang-tangerang.html>, diakses 10 Nopember 2018

<sup>82</sup> Suryaningrum Kusumastuti, *Pengaruh Pembuatan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Wangsa Jatra Lestari*, dalam [http://pengaruh\\_pembuatan\\_standar\\_operasional\\_prosedur\\_terhadap\\_kinerja\\_karyawan.pdf](http://pengaruh_pembuatan_standar_operasional_prosedur_terhadap_kinerja_karyawan.pdf), diakses 20 Nopember 2018

Mandiri cabang Tulugagung dan pada variabel penerapan standar operasional prosedur terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulugagung. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai yang positif yang artinya terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulugagung. Bentuk persamaan dari regresi tersebut adalah setiap kenaikan 1 kali budaya organisasi, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,726%. Pada variabel standar operasional prosedur juga demikian, setiap kenaikan 1 kali standar operasional prosedur, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,246%.

Dalam perhitungan mencari besarnya pengaruh budaya organisasi dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai adanya pengaruh yang signifikan terbukti dari hasil tabel *ANOVA* diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 9,349, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dengan kebebasan  $(n-k)$   $16-3=13$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  3,805. Dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan  $9,349 > 3,805$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan penerapan standar operasional prosedur ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung ( $Y$ ).

