

**PENGARUH *CORPORATE CULTURE* DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT MENTARI BUMI PURBALINGGA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam  
Negeri Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh:**

**NANDITA FERASTA SAEFUDIN**

**NIM. 1717202036**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN PROF SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**

**2021**

**PENGARUH CORPORATE CULTURE DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT MENTARI BUMI  
PURBALINGGA**

**Nandita Ferasta Saefudin**

**NIM.1717202036**

Email : ferastanandita99@gmail.com

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Dalam sebuah perusahaan sudah pasti para pemimpin menginginkan perusahaannya maju dan berkembang dan untuk menggapai hal tersebut sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Ada dua faktor kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *corporate culture* dan motivasi. Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah *corporate culture* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuisioner. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 12 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Rank Spearman, Analisis Regresi Ordinal dan Kendall W.

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang sudah dilakukan variabel *corporate culture* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *corporate culture* dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga.

**Kata kunci : Corporate Culture, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

PENYERTAAN KEASLIAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRACT .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA .....	vii
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Corporate Culture.....	9
B. Motivasi.....	16
C. Kinerja Karyawan .....	18
D. Kajian Pustaka.....	20
E. Kerangka Konseptual .....	23
F. Hipotesis.....	24
BAB III.....	26
METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
C. Populasi dan Sampel .....	26

D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	27
E. Sumber Data.....	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Teknis Analisis Data .....	30
BAB IV .....	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	32
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	34
B. Gambaran Umum Responden .....	38
C. Analisis Data .....	41
1. Uji Validitas .....	41
2. Uji Reabilitas.....	43
3. Uji Rank Spearman .....	44
4. Analisis Regresi Ordinal .....	47
5. Uji Kendall W .....	52
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	53
BAB 5.....	56
PENUTUP.....	56
A. KESIMPULAN .....	56
B. SARAN .....	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

*Corporate Culture* (budaya organisasi) pada setiap organisasi atau perusahaan memiliki keunikan masing-masing. Keunikan tersebut yang membuat setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda. Pada tahun 1982, Pancanowsky dan O'Donnel Trujillo menggagas sebuah teori yang diberi nama teori budaya organisasi. Mereka berargumen bahwa teori budaya organisasi dapat menjadi obyek untuk mengamati dan memahami perilaku komunikatif dari setiap anggota organisasi. Budaya juga bukanlah sesuatu yang dimiliki organisasi akan tetapi budaya adalah bagian dari organisasi itu sendiri. Dalam organisasi, budaya merupakan salah satu cara untuk hidup didalamnya. Didalam budaya tersebut terdapat hubungan antara para karyawan dan pihak-pihak manajemen yang dapat menimbulkan satu kesatuan dalam sebuah organisasi (Leila Mona Ganiem dan *Eddy Kurnia*, 2019 : 195)

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang didalam sebuah organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, setiap anggota organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apabila ada seorang karyawan baru ia akan mempelajari apa yang dilarang dan diwajibkan, apa yang baik apa yang buruk serta apa yang benar dan apa yang salah di lingkungan tempat ia bekerja. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi para anggotanya.

Budaya organisasi yang kuat dan baik akan selaras dan mendukung tujuan-tujuan perusahaan dan sebaliknya, apabila budaya kerjanya lemah dan negatif maka akan menghambat apa yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Jadi, budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik akan berpengaruh dan menjadi pendorong karyawan agar berperilaku positif,deduktif dan produktif. Nilai-nilai budaya memang tidak terlihat

namun merupakan pendorong perilaku yang kuat untuk menciptakan efektivitas perusahaan kinerja. Menurut Miller (1984) perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang memberikan nilai-nilai primer yang diperlukan untuk kepentingan perusahaan yaitu asas-asas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, empiris, kesatuan, keakraban dan integritas (Edi Sutrisno, 2018 : 2).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi bisa disebut juga sebagai pendorong ataupun pendukung seseorang dalam melaksanakan sebuah tanggung jawab (pekerjaan) ke arah yang lebih baik. Motivasi sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan karena apabila dalam bekerja mereka mendapat dukungan dari atasan maka mereka dalam bekerja akan lebih bersemangat dan sebisa mungkin berusaha yang terbaik karena tidak ingin mengecewakan atasan mereka (Raja Maruli Tua Sutorus, 2020 : 56).

Kinerja karyawan disebut juga sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan sangat diperlukan sebab dengan kinerja tersebut dapat diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Fillipo, faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, pemberian bonus, budaya organisasi, disiplin kerja dan kemampuan karyawan (Agustina Setyo Utami dan Handojo Djoko Waluyo, 2017 : 2).

Sektor keuangan mikro syariah dapat dibilang menjadi aset unggul dan penting bagi perkembangan ekonomi syariah di Indonesia. *Baaitul Maal Wat Tamwil* (BMT) merupakan suatu bentuk lembaga keuangan mikro syariah yang sedang berkembang. BMT terlahir murni dari masyarakat Indonesia sendiri yang telah menjadi primadona ekonomi syariah yang sudah dikenal oleh kalangan luas. Perkembangan BMT yang progresif tidak terlepas dari besarnya jumlah masyarakat kelas menengah ke bawah di Indonesia. Dari sekitar 265 juta penduduk, 40% adalah masyarakat kelas menengah dan 20% kelas bawah. Dari angka tersebut

diharapkan para pengembang ekonomi umat yang sesuai dengan mayoritas masyarakat yaitu melalui UMKM dan optimalisasi dana sosial islam. Inilah yang menyebabkan keberadaan BMT relevan dan dapat diterima oleh masyarakat ([www.knks.go.id](http://www.knks.go.id)).

Di tahun 2015, PBB membuat program *Millenium Development Goal* (MDG) yang memiliki tujuan untuk mengurangi jumlah penduduk miskin yang ada di dunia. Di tahun ini pula PBB menetapkan sebagai Tahun Kredit Mikro Internasional. Kemudian, direspon oleh Presiden Indonesia dan pada tanggal 26 Februari Presiden menetapkan bahwa tahun tersebut menjadi Tahun Keuangan Mikro Indonesia. Menurut Deputy Menekop dan UMKM, Noer Soetrisno, ekonomi syariah sangat cocok untuk diterapkan di Indonesia terutama untuk mengembangkan UMKM. Meskipun UMKM dapat dijadikan sebagai penopang perekonomian, namun UMKM termasuk kelompok yang terancam oleh bank konvensional. Hal tersebut terjadi karena UMKM tersebar diseluruh pelosok negeri yang menjadikan terlalu mahal bagi sektor perbankan untuk menjangkaunya. Selain karena terlalu banyak dan terlalu jauh lokasinya penyebab UMKM enggan dibiayai oleh bank adalah kurangnya pembukuan mengenai penjualan dan kondisi kasnya (Neni Sri Imaniyati, 2010 : 3).

Untuk mengatasi hal-hal tersebut mulai muncullah pelaku ekonomi mikro syariah salah satunya yaitu *Baaitul Maal Wat Tamwil* (BMT,). BMT memiliki peran yang nyata mengenai perkembangan usaha-usaha mikro. Pada tahun 2000, ada 2.938 jumlah BMT yang terdaftar serta tersebar di 26 provinsi. Dari jumlah tersebut sebanyak 600 BMT berada di Jawa Timur, 637 di Jawa Barat, 513 di Jawa Tengah dan 165 di DKI Jakarta. BMT adalah pelaku ekonomi yang memiliki operasional menggunakan akad yang mengacu pada ekonomi syariah (Neni Sri Imaniyati, 2010 : 6).

Berkembangnya BMT membawa pengaruh positif untuk masyarakat terutama kaum masyarakat menengah kebawah. Serta didirikannya BMT juga dapat mengurangi kemiskinan terutama para pelaku ekonomi mikro. Perkembangan BMT yang membaik memiliki 3 alasan yaitu (1) tingginya

permintaan masyarakat untuk mengajukan pembiayaan kepada BMT dikarenakan mereka tidak memiliki akses untuk mendapatkan pinjaman dari sektor keuangan bank, (2) tingginya keinginan para masyarakat muslim yang mengharuskan transaksi menggunakan asas-asas syariah, (3) kesuksesan beberapa BMT yang ada di Indonesia menimbulkan keinginan untuk mendirikan institusi yang sama. Pesatnya perkembangan BMT mendapat apresiasi dan penghargaan dari masyarakat. Namun, pesatnya perkembangan tidak dibarengi dengan kebijaksanaan, dikarenakan dari sekian jumlah BMT yang didirikan oleh masyarakat tidak semua dapat bertahan dan beroperasi sewajarnya, bahkan ada beberapa BMT yang mengalami kebangkrutan (Zulkifli Rusby dkk, 2016 : 19). Dalam menjalankan usaha serta fungsinya BMT memiliki tuntutan pembangunan dan pelayanan terbaik kepada masyarakat dikarenakan BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang terkadang masih dipandang sebelah mata oleh masyarakat.

BMT Mentari Bumi adalah salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang ada di Kabupaten Purbalingga. BMT ini sudah berdiri selama 22 Tahun. Kantor pusatnya terletak di Desa Senon, Kecamatan Kemangkön, Kabupaten Purbalingga. Di setiap paginya sebelum memulai aktivitas operasionalnya para pegawai BMT Mentari Bumi mengaji, berdo'a serta sholat dhuha terlebih dahulu. Para karyawan sangat mematuhi aturan tersebut. BMT Mentari Bumi termasuk BMT dengan operasional yang sudah baik karena semakin hari nasabahnya semakin bertambah walaupun tidak signifikan. Para nasabahnya tersebar di berbagai desa serta pasar-pasar. Pada Hari Rabu, 09 Desember 2021, peneliti melakukan wawancara terhadap bagian marketing BMT Mentari Bumi Purbalingga untuk memperoleh data mengenai jumlah nasabah baru pada bulan juli-november pada tahun 2021. Berikut jumlah nasabah pada KSPPS BMT Mentari Bumi pada periode juli-november tahun 2021 :



Tabel 1.1

No	Bulan	Jumlah nasabah
1.	Juli	8
2.	Agustus	9
3.	September	11
4.	Oktober	12
5.	November	14

Sumber : *Data diolah*

BMT Mentari Bumi memiliki 5 kantor cabang yang tersebar di berbagai kecamatan yaitu di Bukateja, Pasar Segi Mas, Padamara, Kaligondang dan Mrebet.

Pada tanggal 08 Desember 2021, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan bagian administrasi KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga. Pada wawancara tersebut peneliti menanyakan informasi mengenai jumlah laba setiap bulannya dan bagaimana budaya organisasi serta motivasi yang ada didalam BMT tersebut. Berikut daftar laba 5 bulan terakhir pada tahun 2021 BMT Mentari Bumi Purbalingga :

Tabel 1.2

No	Bulan	Jumlah laba
1.	Juli	Rp. 50.000.000
2.	Agustus	Rp. 52.500.000
3.	September	Rp. 49.000.000
4.	Oktober	Rp. 47.500.000
5.	November	Rp. 46.000.000

Sumber : *Data diolah*

Peneliti menjadikan BMT Mentari Bumi Purbalingga sebagai obyek penelitian dikarenakan memiliki penurunan laba pada 3 bulan terakhir yaitu pada bulan september-november tahun 2021 ini yang menjadikan peneliti tertarik untuk mengulas mengenai kinerja karyawan pada KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga. Untuk meneliti kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu budaya perusahaan dan motivasi.

Penggunaan variabel budaya organisasi karena pada setiap perusahaan memiliki sebuah budaya yang sudah melekat pada perusahaan tersebut. Sehingga para karyawan disana secara tidak langsung akan mengikuti budaya perusahaannya. Budaya perusahaan seperti rajin, disiplin, *on time*, tanggung jawab dalam penyelesaian tugas akan mendorong kinerja karyawan kearah yang lebih baik (Rodhiatul Kusuma Wardani, 2016:58).

Penggunaan variabel motivasi karena variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap seorang karyawan. Pengaruh tersebut bisa berasal dari motivasi dalam diri sendiri dan motivasi yang diberikan oleh manager atau pimpinan. Pemberian motivasi yang konsisten terhadap karyawan akan menumbuhkan rasa semangat untuk bekerja sehingga bisa mencapai kinerja yang lebih baik dan akan mencapai apa yang menjadi tujuannya (Ike Septiani dkk, 2019:26).

Dengan adanya budaya organisasi dan motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik serta maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh *Corporate Culture* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *corporate culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga ?
3. Apakah *corporate culture* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga ?

## **C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

Tujuan penelitian meliputi :

1. Mengetahui pengaruh *corporate culture* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

3. Mengetahui pengaruh *corporate culture* dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

Manfaat Penelitian meliputi :

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai Pengaruh *Corporate Culture* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Bagi perguruan tinggi, penelitian ini bisa menjadi tambahan perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan UIN KH SYAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

- c. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk mahasiswa yang akan membuat skripsi dengan judul yang sama

- d. Bagi BMT

Bagi BMT, penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *corporate culture* dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga secara optimal.

- e. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai pengaruh *corporate culture* dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu BMT untuk mengevaluasi mengenai Pengaruh *Corporate Culture* Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga kedepannya dapat lebih baik dan positif.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Secara parsial *corporate culture* memiliki pengaruh yang baik atau positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil kinerja karyawan (Y) yaitu 0,745\*, 0,005 dan 12. Nilai 12 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 12 responden. Nilai 0,707\* menunjukkan koefisien korelasi rho *spearman* antara *corporate culture* (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,707\* tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara *corporate culture* (X1) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar *corporate culture* (X1) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan *corporate culture* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,010. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H1 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan *corporate culture* dengan karyawan.
2. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang baik atau positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil kinerja karyawan (Y) yaitu 0,214, 0,504 dan 12. Nilai 12 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 12 responden. Nilai 0,214 menunjukkan koefisien korelasi rho *spearman* antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,214 tersebut menunjukkan adanya korelasi sangat lemah antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar motivasi (X1) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,504. Karena nilai sig. (2-

tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H1 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian secara bersama-sama atau secara simultan dengan menggunakan Kendall W menyatakan bahwa *corporate culture* dan motivasi memiliki pengaruh yang baik atau positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil *Mean rank* dari *Corporate Culture* adalah 2,58; *Mean rank* dari motivasi adalah 2,13 ; *Mean rank* dari kinerja karyawan adalah 1,29 dan Hasil Test Statistics menunjukkan koefisien konkordasi kendall W sebesar 0,981 serta koefisien korelasi sebesar 0,457. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa adanya hubungan yang kuat atau positif antara variabel *corporate culture* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

### **1. Bagi BMT**

Lebih menggali lagi apa saja faktor-faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan kearah yang lebih baik agar perusahaan mendapatkan laba yang stabil atau cenderung naik disetiap bulannya.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti kasus dengan judul yang sama diharapkan menambah lebih banyak lagi variabel-variabel yang digunakan agar hasil yang didapatkan dapat lebih menarik dan apabila memilih obyek penelitian skripsi dipastikan responden yang dicari jumlahnya lebih dari cukup.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelviean.2021.*Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan MotivasiKerja*.Pasuruan : CV Qiara Media
- Akbar, Muhammad Riza.2013.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang).*Journal of Social and Industrial Psychologi*.Vol 2.No 1
- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa.2019.Pengaruh Kepemimpinan,Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.Vol 2.No 1
- Ansori, Muslich dan Iswati, Sri.2009.*Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Airlangga University Press
- Armiaty, Ria dan Arifin,Zakhyadi.2014.Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner (Studi Pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin).*Jurnal Wawasan Manajemen*.Vol 2.No 2
- Desiana, Angrita dkk.2014.Corporate Financial Performance Effect Of Macro Economic FactoeR Against Stock Return. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol 5. No. 2
- Evi, Tiolina dan Malabay.2008.Pengaruh Corporate Culture Sebagai Upaya Strategi Pengembangan Perguruan Tinggi.*Jurnal Konferensi Nasional Sistem dan Informatika*.Vol.11.No.21
- Ganiem, Leila Mona dan Kurnia, Eddy.2019.*Komunikasi Korporat : Konteks Teoritis dan Praktis*.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Gultom, Hansen Samuel Arberto dan Joewono,Tri Basuki.2014.Faktor Pengaruh Pemilihan Jarak Akses Dari Tempat Tinggal Menuju Tempat Pemberhentian Bus.*Jurnal Universitas Jember*.Vol.1.No 1
- Hadijaya, Yusuf.2020.*Budaya Organisasi*.Medan : CV Pusdrika Mitra Jaya
- Hakim, Lukman Nul.2013.Ulasan Metode Kualitatif:Wawancara Terhadap Elit.*Jurnal Aspirasi*.Vol.4.No 2
- Hasan,Syahril.2016.Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman.*Jurnal Benefita*.Vol 1.No 3

- Herviani, Vina Dan Febriansyah, Angky.2016.Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung.*Jurnal Riset Akuntansi*.Vol.VIII.No 2
- Ikhsan, Anwar.2016.Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta.*Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.Vol.2.No.1
- Isna, Alizar & Warto . 2013. *Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Nominal Dan Ordinal*.Purwokerto: STAIN Press.
- Imaniyati, Neni Sri.2010. *Aspek-Aspek Hukum BMT*. Bandung : PT.Citra Aditya Bakti
- Koesmono,H.Teman.2005.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.Vol 7.No 2
- Liana, Lie.2009.Penggunaan MRA Dengan SPSS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antara Variabel Independen dan Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*. Vol.16.No 2
- Maulidiyah,Nailin Nikmatul.2020.Peran Budaya Organisasi Terhadap Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia.*Jurnal Manajemen Bisnis*.Vol.17.No 2
- Moeljono,Djokosusanto.2005.*Cultured Budaya Organisasi Dalam Tantangan*.Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Noor, Juliansyah.2017.*Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*.Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri
- Nugroho, Eko.2018.*Prinsip-Prinsip Menyusun Kuisisioner*.Malang : UB Press
- Padhilah,Tesa Nur dan Adam,Riza Ibnu.2019.Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang.*Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika*.Vol.5.No 2
- Pramiana,Omi.2017.Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR Pahalapakto.*Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*.Vol.3.No 2



- Rahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus.2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10.No.2
- Rismawati dan Mattalata.2018. *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa
- Rusby Zulkifli, dkk.2016. Analisa Permasalahan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Melalui Pendekatan Analytical Network Process (ANP). *Jurnal Al-Hikmah*. Vol. 13. No. 1
- S, Anggun. 2021. *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu Di Kecamatan Paten*. Gunung Putri, Jawa Barat : Guepedia
- Septiani, Ike dkk.2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*. Vol 5.No 2
- Siagian, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinyoto, Sandu dan Sodik, M Ali.2015. *Dasar Metodologi penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing
- Sitorus, Raja Maruli Tua.2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka
- Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widiani dkk.2021. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia
- Sugiharti, Lilik dkk.2021. *Statistik Multivariat Untuk Ekonomi Dan Bisnis Menggunakan Software SPSS*. Surabaya : Airlangga University Press
- Sulaksono, Hari.2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Surianto.2021. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi*. Surabaya : Global Aksara Press
- Sutrisno, Edy.2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group

Syawal, Muhammad Abdillah.2018.Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jaya.*Jurnal Ilmiah Tekhnik Industri*.Vol.1. No.1

Syihabuddin, Muhammad Arif.2019.*Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam*.Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam.Vol.11.No.2

Tanuwiwowo, Mitchael Hutomo dan Setiawan,Roy.2016.Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa.*Jurnal Agora*.Vol 3.No 2

Utami, Setyo Agustina dan Waluyo, Handojo Djoko.2017.Pengaruh Budaya Organisasi,Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Administrasi Bisnis*.Vol.6. No.3

Utaminingsih, Alifiulahtin.2014.*Perilaku Organisasi : Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*.Malang : UB Press

Wardani,Rodhiatul Kusuma.2016.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Administrasi Bisnis*.Vol 31.No.1

Yusniar.2016.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara.*Journal Of Economic Management And Business*.Vol.17.No 1

Yusuf, A Muri.2014.*Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri

<https://knks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt> diakses pada 10 Februari 2021