

**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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Nandita Ferasta Saefudin**
NIM : **1717202036**
Jenjang : **S1**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**
Jurusan : **Perbankan Syariah**
Program studi : **Perbankan Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Corporate Culture dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 20 Oktober 2021

Saya yang mengesahkan,



Nandita Ferasta Saefudin

NIM.1717202036



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

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

Yang disusun oleh Saudari **Nandita Ferasta Saefudin NIM 1717202036**
Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **01
Desember 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana
Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dani Kusumastuti, S.E., M.Si.
NIP. 19750420 200604 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Ida PW, S.E., Ak., M.Si., C.A
NIDN. 2004118201

Pembimbing/Penguji

H. Sochimiri, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 15 Desember 2021

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN PROF KH SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap Penulisan skripsi dari saudara Nandita Ferasta Saefudin NIM. 1717202036 yang berjudul:

Pengaruh Corporate Culture dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (.S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto, 20 Oktober 2021

Pembimbing



H.Sochimin, Lc., M.Si

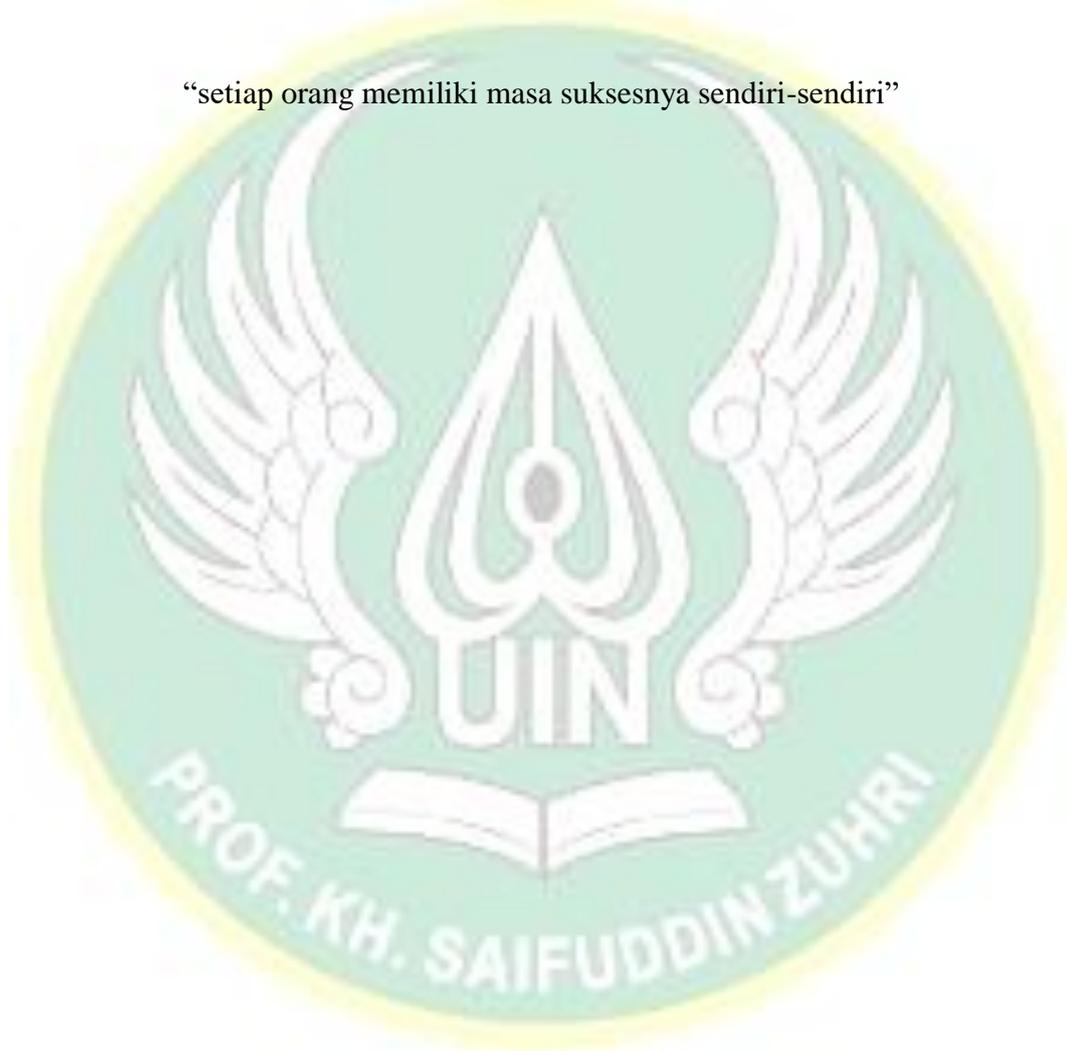
NIP 1969009 200312 1 001

Motto

“ If you like money, you must more like hard working”

“Bersabarlah, proses setiap orang berbeda-beda dan percayalah kamu juga akan bisa sukses seperti mereka”

“setiap orang memiliki masa suksesnya sendiri-sendiri”



**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

**THE INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KSPPS BMT MENTARI BUMI
PURBALINGGA**

Nandita Ferasta Saefudin

NIM.1717202036

Email : ferastanandita99@gmail.com

Department of Islamic Banking, Faculty of Islamic Economics and Business
Saifuddin Zuhri State Islamic University Purwokerto

ABSTRACT

In a company, of course, the leaders want the company to progress and develop and to achieve this, good employee performance is needed. There are two employee performance factors used in this study, namely corporate culture and motivation. This study aims to determine whether corporate culture and motivation affect employee performance.

In this study using quantitative methods through the distribution of questionnaires. The sample taken for this study amounted to 12 employees. The data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Spearman Rank Test, Ordinal Regression Analysis and Kendall W.

Based on research and analysis results that have been carried out, corporate culture variables have an influence on employee performance. The motivation variable has no effect on employee performance. Meanwhile, corporate culture and motivation simultaneously have an influence on the performance of KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga employees

Keywords: Corporate Culture, Motivation and Employee Performance

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan disertasi ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Di bawah ini daftar huruf-huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye

ص	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Ḍammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ اِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ اِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
أُ اِ	Ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Ta Marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعْمَ	: <i>nu''ima</i>
عُدُو	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ع ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī). Contoh:

عَلِيّ	: <i>'Alī</i> (bukan <i>'Aliyy</i> atau <i>'Aly</i>)
عَرَبِيّ	: <i>'Arabī</i> (bukan <i>'Arabiyy</i> atau <i>'Araby</i>)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal

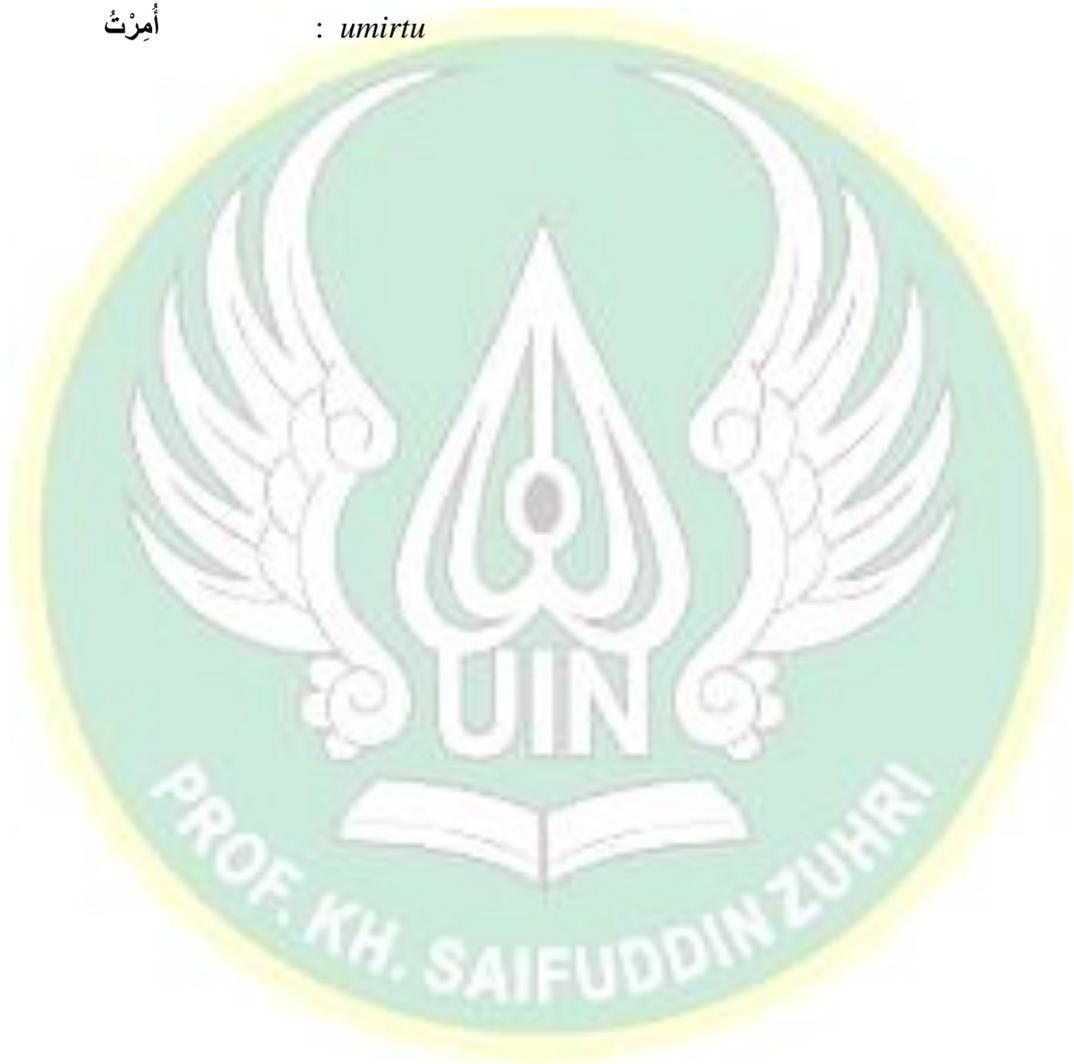
kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Segala puji bagi Allah Swt. yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Hanya kepada Allah Swt kita menyembah dan hanya kepada-Nya lah kita berserah atas segala urusan. Berkat berkah dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Corporate Culture dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga”. Shalawat serta salam selalu kita lantunkan dan curahkan kepada junjungan kita Nabi agung Muhammad saw yang sudah membawa kita dari zaman jahiliyah kepada zaman keemasan dan semoga kita termasuk orang-orang yang akan mendapatkan syafa'at-Nya di akhirat kelak.

Untuk mengawali kata pengantar ini izinkan penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang tidak terkira kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Syaifudin dan ibu Erlina Iswanti, berkat beliau penulis bisa terus dan tetap melanjutkan setiap proses kuliah dan penyelesaian tugas akhir atau skripsi untuk mendapatkan pengalaman pendidikan terbaik supaya memperoleh kebahagiaan dan kesuksesan didunia maupun di akhirat.

Bersama dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Dr. H. Mohammad Roqib M.Ag., Rektor UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto

4. Dr. H. Sulkhani Chakim, M.M., Wakil Rektor III UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. H. Sochimim, Lc., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi untuk peneliti
8. Dosen-dosen dan staf administrasi Program Studi Perbankan Syariah S1 UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat
9. Keluarga Besar KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga yang telah bersedia membagikan pengalaman dan ilmu pengetahuannya
10. Keluarga dan kerabat peneliti yang telah memberikan motivasi dan semangat
11. Sahabat-sahabat peneliti Ari Rahmawati, Ratna Nurfitriani dan Ida Yeni Kurniawati yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk tetap menyelesaikan skripsi sampai selesai
12. Fadhilah Nur Azizah dan Ismi Afifah yang telah memberikan pengalaman dan ilmunya mengenai permasalahan tentang skripsi
13. Teman-teman Perbankan Syariah A 2017 yang telah berbagi cerita, kegembiraan dan banyak hal lain yang sangat berkesan selama perkuliahan
14. Serta suruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih atas semua bantuan dan motivasinya, semoga Allah SWT membalaskan kebaikan kalian semua.

Pada akhirnya, cerita lama dan segala drama yang menemani proses penyelesaian skripsi ini dapat dijadikan sebagai kenangan manis untuk dapat selalu diingat sampai hari tua nanti. Tentunya penulis berharap bantuan dari setiap pihak dapat menjadi pahala kebaikan. Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dan penuh dengan kekurangan. Saran dan kritik yang diberikan

sangat berguna dan berharga untuk penulis. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf apabila penulis memiliki banyak kesalahn dalam hal apapun, semoga ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 20 Oktober 2021



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	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	5
Tabel 1.2.....	5
Tabel 2.1.....	20
Tabel 3.1.....	27
Tabel 3.2.....	30
Tabel 4.1.....	39
Tabel 4.2.....	39
Tabel 4.3.....	40
Tabel 4.4.....	40
Tabel 4.5.....	42
Tabel 4.6.....	42
Tabel 4.7.....	43
Tabel 4.8.....	44
Tabel 4.9.....	45
Tabel 4.10.....	46
Tabel 4.11.....	48
Tabel 4.12.....	49
Tabel 4.13.....	49
Tabel 4.14.....	50
Tabel 4.15.....	51
Tabel 4.16.....	52
Tabel 4.17.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	23
Gambar 4.1	38



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner
- Lampiran 2. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3. Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Rank Spearman
- Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Ordinal
- Lampiran 6. Surat izin riset individu
- Lampiran 7. Surat keterangan lulus seminar proposal
- Lampiran 8. Surat keterangan lulus ujian komprehensif
- Lampiran 9. Surat kesediaan menjadi pembimbing skripsi
- Lampiran 10. Kartu bimbingan
- Lampiran 11. Surat rekomendasi munaqasyah
- Lampiran 12. Daftar riwayat hidup



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).

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 Kemangkon, 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 II

LANDASAN TEORI

A. *Corporate Culture* (Budaya Organisasi)

1. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi memiliki definisi sebagai suatu perilaku yang sudah menjadi kebiasaan, keyakinan dan persepsi bersama seluruh yang terlibat didalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan hal tersebut menjadi ciri khas dari perusahaan dengan perusahaan lainnya (Muhammad Rizza Akbar, 2013:13). Budaya organisasi mewakili persepsi yang sama antar para anggotanya. Dengan kata lain budaya merupakan sistem bermakna bersama. Karena itu, dari hal tersebut diharapkan bahwa para individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang sama.

2. Karakteristik budaya organisasi

Para peneliti mengungkapkan bahwa ada tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

- a. Inovatif dan berani mengambil sebuah resiko. Dilihat dari sejauh mana para karyawan didorong untuk memiliki sikap inovatif dan berani mengambil sebuah resiko
- b. Memperhatikan setiap hal dengan detail dan rinci. Dilihat dari sejauh mana karyawan dapat menganalisis dan memperhatikan hal-hal dengan detail.
- c. Berorientasi kepada hasil bukan teknik maupun proses. Dilihat dari bagaimana organisasi memperhatikan hasil daripada proses untuk mencapai sebuah tujuan
- d. Orientasi orang. Dilihat dari sejauh mana keputusan para manajemen memperhatikan orang-orang yang ada didalam organisasi

- e. Orientasi tim. Dilihat dari sejauh mana sebuah pekerjaan dikerjakan oleh tim
- f. Stabilitas. Dilihat dari sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan agar dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.
- g. Keagresifan. Dilihat sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif (Hari Sulaksono, 2015:7)

3. Tipe-tipe budaya organisasi

Menurut Harrison dalam (Haynes:1980) berpendapat bahwa orang-orang yang berkumpul dalam organisasi mereka akan membentuk persepsi mengenai budaya organisasi dimana mereka berada sesuai dengan apa yang mereka lihat dan rasakan. Menurut Harrison ada empat tipe budaya organisasi :

a. Budaya kekuasaan

Budaya ini memberikan penekanan pada penguasaan lingkungan eksternal dan berkompetisi untuk mempertahankan daerah kekuasaannya dengan cara menindas dan merampas hak orang lain. Pada budaya organisasi ini biasanya hanya dilakukan untuk kepentingan pribadi para penguasa.

b. Budaya peran (birokratik)

Pada tipe ini ketertiban, kebijakan, prosedur, penganggaran dan kinerja terkandung dalam tipe budaya ini yang menyebabkan mekanisme organisasi berjalan secara otomatis. Dalam budaya birokratik ini para pemimpin dan manager tidak akan bisa membuat perubahan dalam organisasi dengan cepat dikarenakan terkendala pada peraturan yang sudah baku. Budaya birokrasi ini sangat cocok untuk organisasi yang sudah berskala besar karena dapat merendam konflik internal yang terjadi karena perbedaan kepentingan para anggota yang berjumlah banyak.

c. Budaya Tugas

Asumsi dasar dari tipe budaya ini yaitu pencapaian tujuan yang paling tinggi adalah prioritas utama yang dianggap sangat penting. Dengan demikian, struktur organisasi, fungsi, program hingga kinerja dalam organisasi diukur dari sejauh mana campur tangan pada pencapaian tujuan yang dianggap sebagai prioritas utama. Tipe budaya ini sangat cocok digunakan untuk menghadapi lingkungan kompleks yang dapat berubah secara cepat dan terkadang juga secara tidak terduga.

d. Budaya Orang

Tipe budaya organisasi ini memiliki tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan para anggotanya yang tidak dapat dipenuhi apabila secara individu. Alasan adanya organisasi tipe ini yaitu dikhususkan bagi orang-orang yang memiliki jiwa kemandirian untuk mengapresiasi dirinya sendiri. Tipe organisasi ini sangatlah jarang. Biasanya organisasi ini bergerak dalam bidang biro-biro konsultan, bidang sosial, bidang manajemen, bidang hukum dan arsitektur. Anggota dalam organisasi tipe ini biasanya memiliki komitmen dan tingkat kepedulian yang tinggi pada organisasinya (Yusuf Hadijaya, 2020:4)

4. Sumber budaya organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pengertian bersama memiliki berbagai sumber. Dari beberapa sumber organisasi inilah akan menimbulkan nilai-nilai yang kemudian akan dievaluasi oleh anggota organisasi untuk diterapkan pada kehidupan organisasinya. Berikut sumber-sumber budaya organisasi.

a. History (sejarah)

Karyawan biasanya akan sadar mengenai masa lalu dari organisasinya. Kesadaran tersebut akan menimbulkan

budaya. Nilai-nilai yang berkembang pada organisasi tersebut mungkin saja dibangun oleh pemimpinnya secara berkelanjutan yang mana diperkuat oleh pengalaman. Status quo biasanya dilindungi oleh kecenderungan manusia untuk memegang teguh nilai-nilai atau kepercayaan serta menolak adanya perubahan.

b. Lingkungan

Setiap organisasi harus berinteraksi dengan lingkungannya. Maka dari itu lingkungan memiliki peran untuk membentuk sebuah budaya organisasi. Saat ini budaya organisasi harus berubah agar dapat menyesuaikan diri. Hal tersebut menyebabkan masalah yang mana apakah perubahan tersebut akan terjadi dengan cepat untuk menjamin kelangsungan dan kesuksesan organisasi.

c. Staffing (penempatan karyawan)

Organisasi biasanya akan merekrut karyawan baru yang relatif sama dengan karyawan yang sudah ada. Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri merupakan kriteria yang penting dalam proses seleksi kerja. Kriteria tersebut menjamin bahwa nilai-nilai organisasi yang ada akan diterima dan bahwa tantangan potensial tentang bagaimana mengerjakan sesuatu hal akan diterima.

d. Socialization (sosialisasi)

Para organisasi dengan budayanya yang kuat sangat mementingkan pengenalan pada karyawan baru. Sedangkan nilai-nilai, norma dan kepercayaan perlu dipegang secara meluas. Nilai-nilai dan norma tersebut jarang yang tertulis. Proses pengenalan itu adalah langkah penting untuk mentransformasikan budaya organisasinya dan mempertahankannya dari masa ke masa (Alifiulahtin Utaminingsih, 2014:29)

5. Fungsi budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi budaya memiliki beberapa fungsi, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Budaya memiliki fungsi sebagai batas-batas penentu yang artinya budaya menciptakan sebuah perbedaan-perbedaan pada organisasi satu dengan organisasi lainnya
- b) Budaya berfungsi sebagai penyampai identitas kepada para anggota organisasi
- c) Budaya mempermudah penerusan komitmen sehingga mencapai batasan komitmen yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu
- d) Budaya mendorong stabilitas sosial yang artinya budaya adalah ikatan sosial yang membantu menumbuhkan dan mempererat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai tentang apa yang harus dilakukan oleh para karyawan
- e) Budaya memiliki tugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan (Alifiulahtin Utaminingsih, 2014:31).

6. Tujuan budaya organisasi

Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Setiap individu karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan perusahaan, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan

keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras. Hal itulah mengapa budaya perusahaan sangat penting dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang dalam organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan tujuan organisasi dan dapat dicapai (Ikhsan Anwar, 2016 : 23).

7. Budaya organisasi dalam islam

Kajian didalam agama islam sangatlah luas dan banyak. Dari kajian yang bersifat umum maupun khusus. Islam sebagai sumber tatanan nilai mempunyai nilai-nilai dasar yang dapat dijadikan sebagai pembentukan budaya organisasi. Contohnya : seperti nilai ikhlas, amanah dan jama'ah. Islam juga memberikan penjelasan mengenai budaya organisasi didalam Al-Qur'an dan Al-Hadits. Kajian mengenai budaya organisasi didalam Al-Qur'an dan hadits adalah sebagai berikut :

a. Surat Al-Baqarah ayat 43

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

Artinya :

“Dan laksanakanlah salat, tunaikanlah zakat, dan rukuklah beserta orang yang rukuk.”

b. Surat An-Nisa ayat 71-Nisa' 71

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تُبَاتٍ أَوْ الْفِرَارِ جَمِيعًا

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Bersiapilah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) secara berkelompok, atau majulah bersama-sama (serentak).”

c. Surat Ash-Shafat ayat 1

وَالصَّفَاتِ صَفًا

Artinya :

“Demi (rombongan) yang ber shaf-shaf dengan sebenar-benarnya],”

d. Surat Al-Hujurat ayat 13

خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ يَٰٓأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا
أَكْرَمُكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dariseorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti.

Ayat-ayat Al-Qur’an diatas menjelaskan bahwa pentingnya melakukan hal secara bersama-sama. di tercapainya sebuah tujuan yang sudah direncanakan. Islam merupakan dasar, asas serta pengendali arah. Islam juga adalah bagian dari sumber nilai-nilai budaya dalam perkembangan *culture*. Selain itu, islam juga sebagai pengawal dan pembimbing gerak budaya yang dapat menjadikan budaya lebih bercorak dan memiliki identitas islami.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menurut islam merupakan hasil daya, cipta dan karya manusia dalam sebuah organisasi yang menjadi kesepakatan bersama dan dilandasi oleh ajaran-ajaran islam (Muhammad Arfi Syihabuddin, 2019 : 115).

B. Motivasi

1. Pengertian motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau suatu hal baik yang muncul dari dalam diri sendiri atau yang diberi oleh manajer kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat meningkatnya kinerjanya agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi adalah hal yang sangat penting untuk para pekerja karena selain menjadi semangat saat bekerja juga tidak membebani pikiran karena pekerjaan tersebut dilakukan karena kemauan sendiri dan suka hati. Pemberian motivasi oleh atasan pada setiap kali rapat atau akan mulai bekerja akan memberikan dorongan lebih untuk karyawan karena merasa mendapat perhatian dan semangat dari atasannya (Iendy Zelviean Adhari, 2021:40)

2. Karakteristik motivasi

Menurut David Mc Clelland, motivasi memiliki 6 karakteristik yaitu : (1) memiliki tanggung jawan pribadi yang tinggi; (2) berani mengambil dan memikul resiko; (3) memiliki tujuan yang realistik; (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Moekijat, motivasi dapat ditimbulkan oleh 2 faktor yaitu faktor internal maupun eksternal tergantung dari mana kegiatan itu dimulai. Motivasi internal berasal dari dalam diri sendiri sedangkan eksternal berasal dari pihak luar :

a. Motivasi Internal

Keinginan didalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Hal tersebut akan mempengaruhi pikiranya. Motivasi internal dapat digolongkan menjadi dua yaitu motivasi fisiologis dan psikologis

b. Motivasi eksternal

Teori motivasi eksternal menerangkan kekuatan-kekuatan atau pengaruh diluar dari si individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang melibatkan seorang manager seperti : suasana kerja seperti pemberjan gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dalam perusahaan, hubungan kerja seperti penghargaan,

c. Motivasi internal dan eksternal

Teori motivasi internal dan eksternal ini digabungkan oleh Douglass Mc Gregor. Beliau merumuskan perbedaan dua teori dasar mengenai perilaku manusia.

4. Teori motivasi

Teori motivasi Abraham Maslow mengatakan bahwa didalam setiap diri manusia terdapat lima jenjangan kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan dalam hal ini mengenai rasa lapar, haus, perlindungan (baju dan rumah), seks dan kebutuhan jasmani lainnya
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja. Kebutuhan dalam hal ini mengenai rasa ingin dilindungi baik secara fisik maupun moral.
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan dalam hal ini mengenai rasa kasih sayang, penerimaan, persahabatan dan kepemilikan
- d. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan dalam hal ini dibagi menjadi dua yaitu : kebutuhan internal penghargaan seperti hormat diri dan kebutuhan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi. Kebutuhan dalam hal ini yaitu mengenai dorongan kepada diri sendiri untuk menjadi seperti seseorang sesuai dengan kemampuan seperti pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan (Suriyanto, 2021 : 5).

C. Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja karyawan

Kinerja mengacu pada konsep yang didefinisikan sebagai jumlah total kontribusi kuantitatif dan kualitatif pada individu, kelompok atau organisasi untuk mencari tahu apa yang telah dicapai atau apa yang telah dicapai. Karyawan merupakan pemeran utama dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan dan merupakan elemen penting dalam organisasi. Sehingga keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kinerja dari para karyawannya. Menurut Prasetya dan Kato, kinerja karyawan merupakan sebagai hasil pencapaian sebuah tindakan dan ketrampilan dari karyawan diberbagai situasi. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas diberbagai kemungkinan seperti hasil kerja, sasaran atau target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Ida Ayu Putu Widiani Sugianingrat dkk, 2021 : 53)

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L Mathis dan John H. Jackson mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu (1) kemampuan mereka; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang mereka laksanakan; (5) dan hubungan mereka dengan perusahaan. Dari kesimpulan diatas diterangkan bahwa kinerja berasal dari kualitas dan kuantitas sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (1) faktor kemampuan secara psikologis pegawai yang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Maka dari itu, seorang pegawai harus ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan

keahlian yang dimiliki; (2) faktor motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi dan suasana tempat dia bekerja. Motivasi merupakan kondisi dimana seseorang memiliki dorongan untuk mencapai tujuan kerja (Rismawati dan Mattalata, 2018:3).

3) Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut ini:

- a) Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi
- c) Mempunyai tujuan yang nyata
- d) Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjujan untuk mewujudkan tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
- f) Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan

4) Tujuan penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi apakah tanggung jawab yang diberikan dijalankan dengan maksimal ataupun tidak. Berikut tujuan penilaian kinerja karyawan :

- a) Hasil penilaian dipakai sebagai dasar untuk memberikan kompensasi
- b) Hasil penilaian dipakai sebagai staffing decision
- c) Hasil penilaian dipakai sebagai dasar melakukan evaluasi sistem seleksi yang sifatnya pengembangan penilai harus diselesaikan
- d) Prestasi nyata yang diraih individu

- e) Kelemahan-kelemahan individu yang menjadi penghambat kinerja
- f) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

5) Manfaat penilaian kinerja karyawan

Kontribusi hasil penilaian adalah sesuatu yang sangat berguna untuk merencanakan kebijakan organisasi dengan terperinci.

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat sebagai berikut :

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Memperbaiki kinerja
- c) Keperluan latihan dan pengembangan
- d) Mengambil keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi pemecatan, pemberhentian dan merencanakan tenaga kerja
- e) Untuk keperluan penelitian karyawan
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

6) Teori kinerja karyawan

Teori kinerja karyawan menurut Cascio dan Aguins “*as observable thinks people do that are relevant for the goals of the organization*” yang artinya sebagai orang yang diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi. Teori diatas menitik beratkan pada bahwa kinerja seorang pegawai adalah hasil atau *outcomes* dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi.

D. Kajian Pustaka

Tabel 2.1

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan

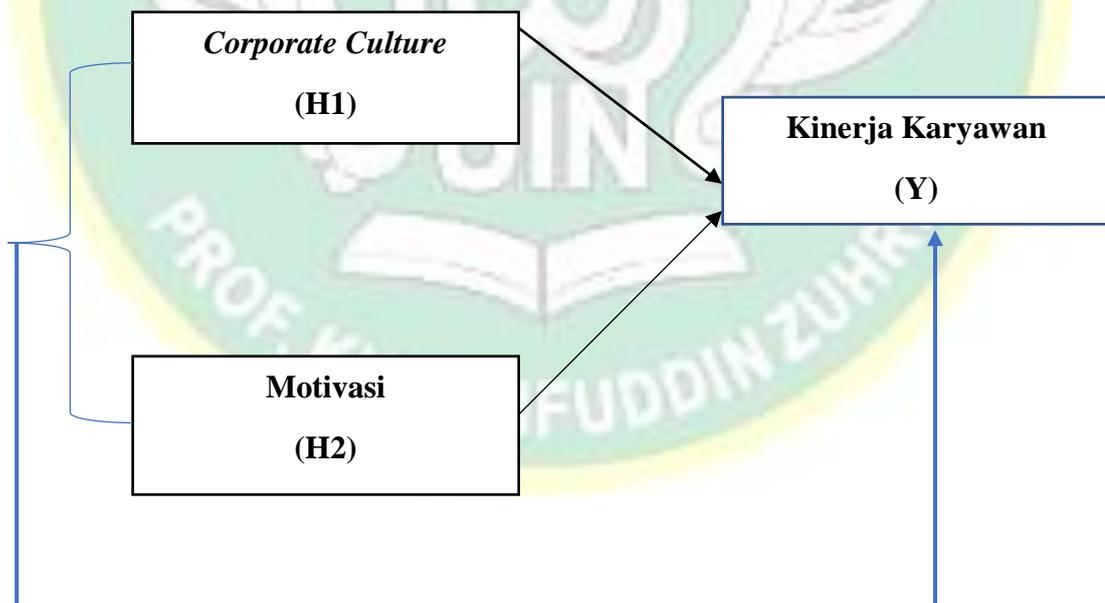
1.	Ria Armiaty dan Zakhyadi Arifin	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin) (2014)	Metode Kuantitatif	Adanya hubungan kuat antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja frontliner	Obyek penelitian berbeda, peneliti tidak hanya pegawai frontliner saja namun keseluruhan pegawai di BMT
2.	H.Teman Koesmono	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur (2005)	Metode Kuantitatif	Motivasi menjadi hal yang sangat pokok untuk kepuasan kerja serta dapat menambah semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya	Variabel dependenya penelitian sebelumnya ada 3 yaitu motivasi, kepuasan kerja dan kinerja sedangkan peneliti hanya kinerja karyawan

3	Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (2019)	Metode Kuantitatif	Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independennya berbeda, penelitian terdahulu ada kepemimpinan sedangkan peneliti hanya budaya organisasi dan motivasi
4.	Syahril Hasan	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara International Sultan Aji Muhammad Sulaiman (2016)	Metode Kuantitatif	Budaya organisasi, kompensasi, motivasi, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Namun kompensasi memiliki kedudukan lebih kuat diantara variabel independennya	Variable independennya lebih sedikit dari penelitian terdahulu

5.	Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa (2016)	Metode Kuantitatif	Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Lestari Purnama Perkasa	Jumlah sampel penelitian terdahulu berjumlah 35 orang dan peneliti berjumlah 6 orang karena di BMT jumlah karyawannya terbatas
----	---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

E. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



Warna hitam : pengaruh secara parsial

Warna biru : pengaruh secara simultan

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sebuah hubungan antara variabel dengan variabel yang masih bersifat dugaan atau bisa disebut masih lemah. Dalam membuat hipotesis harus didukung oleh kerangka teori. Maka dari itu, sangat diperlukan untuk memahami teori tersebut. Sebuah teori merupakan gabungan dari konsep, definisi dan proporsi yang memiliki keterkaitan satu sama lain secara sistematis untuk bisa memprediksi fakta-fakta yang ada (Muslih Ansori dan Sri Iswati, 2009 : 45).

Pengertian teori menurut Kerlinger yang dikutip oleh (Muslih Ansori dan Sri Iwati, 2009 : 45) :

“Teori merupakan serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proporsi untuk menerangkan suatu fenomena secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.”

a. Pengaruh *corporate culture* terhadap kinerja karyawan

Menurut Edward B Taylor mengatakan bahwa *corporate culture* adalah sekumpulan pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat, kapabilitas dan kebiasaan yang didapatkan oleh seseorang sebagai anggota suatu organisasi tertentu (Tiolina Evi dan Malabay, 2008:114). Budaya organisasi mencerminkan spesifikasi dan karakter sebuah organisasi. Budaya yang baik dan kuat serta pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk bersaing didalam organisasi. Hasil dari budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi yang dapat menciptakan keefektifan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Anwar Ikhsan, 2016:18).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan (2016) menyatakan bahwa hipotesis budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesisnya “diterima”

Ho : *Coporate culture* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : *Coporate culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Soegiri mengatakan bahwa pemberian dorongan adalah salah satu bentuk motivasi yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang sudah direncanakan (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008:125).

Pada penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan agar dapat menunjang kinerja karyawan dan hipotesis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan “diterima”

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh *corporate culture* dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam hal ini mengukur secara bersama-sama atau simultan hubungan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ria Armiaty dan Zakhyadi Arifin (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan frontliner dan hipotesis budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan “diterima”

Ho : *Corporate culture* dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : *Corporate culture* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memandang tingkah laku manusia yang dapat diramal, sesuai dengan realitas sosial, obyektif dan dapat diukur. Maka dari itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen yang valid dan reliable, lalu disertai dengan analisis statistik yang benar dan sesuai akan menyebabkan hasil dari penelitian yang dicapai sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya (A Muri Yusuf, 2014 : 58).

B. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga dikarenakan memiliki penurunan laba disetiap awal hingga pertengahan tahun yang menyebabkan peneliti tertarik untuk mengulas kinerja karyawan dari BMT tersebut.

2. Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dari tanggal 15-27 september 2021 hingga data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi telah terpenuhi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud adalah para karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga yang berjumlah 12 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dikarenakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil adalah semuanya. Jumlah karyawan di KSPPS

BMT Mentari Bumi Purbalingga 12 orang. Jadi semuanya digunakan sebagai sampel (Sandu Siyoto dan M Ali Sodik, 2013 : 63).

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah kegiatan menguji hipotesis, yang memiliki arti menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris yang ada di dunia nyata. Variabel merupakan sebutan yang dapat diberi angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif). Pada dasarnya variabel penelitian yaitu suatu hal yang memiliki bentuk apa saja sesuai dengan yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari agar mendapatkan informasi mengenai hal tersebut, lalu ditariklah kesimpulan (Juliansyah Noor, 2017:47)

a. Variabel bebas

Variabel independent merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel ini disebut juga sebagai variabel yang diduga sebagai sebab. Variabel ini bisa disebut juga sebagai variabel yang mendahului.

b. Variabel terikat

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel ini disebut juga sebagai variabel yang diduga sebagai akibat. Variabel ini bisa disebut juga sebagai variabel konsekuensi (Lea Liana, 2009:91).

2. Indikator penelitian

Indikator merupakan bagian dari variabel-variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang menjadi dasar dalam pembuatan item-item pertanyaan.

Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan	- Kuantitas - Kualitas - Tepat waktu

		antara hasil kerja secara nyata dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Omi Pramiana, 2017 : 03)	- Kehadiran
2.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi yaitu karakteristik atau pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi atau kelompok didalam usaha tertentu. (Nailin Nikmatul Maulidiyah 2020 : 276)	-Norma -Nilai dominan -Aturan -Iklim organisasi
3.	Motivasi (X2)	Motivasi merupakan sebuah dorongan, hasrat atau minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, cita-cita dan tujuan tertentu. (Yusniar, 2016 : 96)	-Kebutuhan fisiologis -Kebutuhan rasa aman -Kebutuhan sosial -Kebutuhan penghargaan -Kebutuhan aktualisasi diri

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua (2) sumber data yaitu :

- a) Data primer

Merupakan sumber data yang langsung memberikan data dari pihak pertama kepada pengumpul data yang biasanya diperoleh melalui metode wawancara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden yaitu kinerja karyawan KSPPS BMT mentari Bumi Purbalingga Cabang Kaligondang.

b) Data sekunder

Menurut Sugiyono, data sekunder merupakan suatu cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain seperti dari literatur, buku-buku dan dokumen (Vina Herviani dan Angky Febriansyah, 2016:17).

F. Metode Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara merupakan situasi atau kondisi dimana pewawancara dan responden berhadap-hadapan dengan tujuan untuk menggali informasi yang dicari dan mendapatkan data mengenai responden dengan minimum bias dan maksimum efisiensi. Menurut Singh (2002), wawancara memiliki 2 jenis yaitu wawancara formal dan informal. Wawancara formal yaitu wawancara yang dilakukan secara sistematis dan terencana pertanyaan-pertanyaannya. Sedangkan wawancara informal yaitu wawancara yang tidak sistematis dan tidak ada persiapan mengenai pertanyaan-pertanyaannya (Lukman Nul Hakim, 2013:167).

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan (*Field Research*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner. Kuisisioner tersebut berisi beberapa item pertanyaan yang nanti diajukan kepada para karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga.

b) Kuisisioner

Kuisisioner atau angket adalah kumpulan-kumpulan dari pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal pribadinya atau mengenai hal-hal lain lain yang sesuai dengan materi penelitian (Eko Nugroho, 2018:19). Pada penelitian ini peneliti menyebar

kuisisioner kepada seluruh karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mencari informasi yang diinginkan oleh peneliti.

c) Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan 5 rentangan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Berikut tabel keterangannya :

Tabel 3.2

Keterangan (pilihan)	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi ordinal. Regresi ordinal adalah salah satu metode statistika yang menggambarkan hubungan antara suatu variabel respon (Y) dengan lebih dari satu variabel prediktor (X), dimana variabel respon lebih dari dua kategori dan skala pengukuran bersifat tingkatan (Hansen Samuel Arberto Gultom dan Tri Basuki Joewono, 2014 : 151).

1. Uji Instrumen penelitian

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner. Sebelum digunakan kuisisioner tersebut terlebih dahulu harus diuji kualitasnya untuk meyakinkan bahwa kuisisioner tersebut benar-benar berkualitas baik.

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan memiliki validitas yang baik atau tidak. Sehingga instrumen yang

diharapkan konsisten. Pengujian validitas instrumen menggunakan SPSS. **Pengujian validitas** biasanya dilakukan secara statistik yaitu dengan teknik korelasi, yaitu dengan formula sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilaksanakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Tinggi rendahnya alat ukur tersebut ditentukan oleh angka tertentu. Apabila koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,60

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

maka dinyatakan bahwa semua pernyataannya baik atau handal. Rumus reabilitas adalah sebagai berikut :

c. Uji Hipotesis Dengan Rank Spearman

Uji *range spearman* merupakan uji yang dapat diperuntukan bagi skala data ordinal atau berjenjang dan memiliki distribusi bebas. Uji ini hanya untuk variabel yang memiliki hubungan bertingkat. Untuk mengkorelasikannya variabel dapat menggunakan skala data yang berbeda seperti skala numerik dengan ordinal. Untuk menghitung koefisien korelasi maka data diberi peringkat 1 sampai n berdasarkan urutannya, tingkat kepentingan dsb (Lilik Sugiharti dkk, 2021 : 28). Rumus *range spearman* :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman
 d_i = Selisih Setiap Rank
 n = Banyaknya Pasangan Data

d. Uji Simultan dengan Kendall W

Uji Kendall W atau biasa disebut sebagai Koefisieni Konkordinasi Kendall W. Uji Kendall's W diperkenalkan secara terpisah oleh Kendall dan Babington-Smith pada tahun 1939 dan Wallis pada tahun 1939 sehingga disingkat dengan nama Uji Kendall W atau biasa disebut sebagai Koefisieni Konkordinasi Kendall W. Uji Kendall's W diperkenalkan secara terpisah oleh Kendall dan Babington-Smith pada tahun 1939 dan Wallis pada tahun 1939 sehingga disingkat dengan nama Kendall's W. Uji ini memiliki kegunaan untuk mencari korelasi atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen atau pengaruh secara simultan,

dimana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut memiliki skala ordinal atau skala bertingkat (Anggun S, 2021 : 130). Berikut rumus uji kendall W :

$$W = \frac{12 \sum Ri^2 - 3n^2k(k+1)^2}{n^2k(k^2 - 1)}$$

- W = Nilai *Kendall's W*
- N = Ukuran sampel (Jumlah baris/pengamatan)
- k = Jumlah sampel (jumlah kolom)
- Ri = Jumlah ranking dalam kolom



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Mentari Bumi Purbalingga

1. Sejarah berdirinya BMT Mentari Bumi

KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga yang dirintis dan pendiriannya dimotori oleh Bapak H. Aman Waliyudin, SE, M.SI yang pada waktu itu menjabat sebagai Kepala Desa Senon, Kecamatan Kemangkon. Gagasan pendirian BMT didukung oleh saudara- saudaranya. Dukungan datang dari Bapak Ir. H. Sugeng Suyatno, MP yang pada saat itu adalah Pengurus ICMI Korwil Purbalingga. Dukungan kedua datang dari Bapak H. Khasan Sumargo, S.Pd, yang pada saat itu menjadi pengelola BMT Jujur di Kejobong yang merupakan Program P3T (Program Penanggulangan Pengangguran Tenaga Kerja Terampil) kerjasama antara Depnaker dan Pinbuk Pusat. Ide dan gagasan tersebut dimatangkan oleh Tim yang terdiri dari : Bapak H. Aman Waliyudin, SE, M.SI, Bapak Ir. H, Sugeng Suyatno, MP, Bapak H. Khasan Sumargo, S.Pd, Bapak Edi Sungkowo, S.Pd, M.Pd yang menghasilkan nama Mentari Bumi dan didukung oleh saudara-saudaranya untuk ikut menjadi pendiri. Pada masa itu tidak mudah untuk mengajak bergabung dalam Pendirian BMT dengan menyerahkan setoran pokok sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah). Simpanan pokok pendiri ada yang dibayar sekaligus ada juga yang diangsur, pada tahap awal terkumpul sebesar RP 7.500.000,- (tujuh juta lima ratus ribu rupiah). Secara resmi BMT Mentari Bumi didirikan pada tanggal 17 Januari 1999 yang merupakan hasil rapat 27 orang pendiri dengan dihadiri oleh Bapak Ir. H Soekarno Prasajo dari ICMI, Bapak Hadi Susanto dari Pinbuk (Pusat Inkubasi Usaha Kecil). Dan mendapatkan Pengesahan dari

Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Nomor 019/BH/KDK.11.17/IX/1999 pada tanggal 15 September 1999.

Perubahan Anggaran Dasar pada tanggal 2 Maret 2002, dan mendapatkan pengesahan dari Kantor Menteri Negara Urusan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 01/PAD/KDK.11-17/VII/2003 pada tanggal 11 Agustus 2003. Dan perubahan Anggaran dasar terakhir pada tanggal 16 Agustus 2018 KSU BMT Mentari Bumi berubah menjadi KSPPS BMT Mentari Bumi dengan pengesahan dari Kantor Menteri Negara Urusan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Nomor 000734/PAD/M.KUKM.2/VIII/2018. Awal mulanya BMT Mentari Bumi, berkantor di Rumah Bapak Imam Sukhemi (Alm) di Jalan Raya Panican dan peresmian kantor pada tanggal 21 April 1999. Awal berdiri karyawan hanya berjumlah 4 orang, yang terdiri dari seorang Manager, satu orang Teller merangkap administrasi dan dua orang marketing.

2. Produk-produk BMT Mentari Bumi Purbalingga Produk-Produk Perusahaan

a. Penghimpunan Dana :

1) Simpanan sukarela

Simpanan yang setoran dan penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan mendapat bonus pada akhir bulan dan bebas biaya administrasi. Manfaatnya, yaitu:

- a) Sebagai cadangan likuiditas yang penyetoran dan pengambilannya mudah.
- b) Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan.

Fitur:

- a) Mendapatkan bonus setiap akhir bulan.
- b) Dikelola dengan prinsip wadi'ah.
- c) Tidak dikenakan biaya administrasi.

- d) Setoran awal Rp. 25.000,- dan setoran berikutnya minimal Rp 10.000,-

2) Simpanan Pendidikan

Simpanan lancar untuk persiapan melanjutkan pendidikan jenjang di atasnya dengan mendapatkan bonus dan bebas biaya administrasi.

Manfaatnya, yaitu:

- a) Sebagai cadangan likuiditas yang penyetoran dan pengambilannya mudah.
- b) Sebagai pembelajara untuk menabung sejak usia dini. c) Melatih gaya hidup hemat.

Fitur:

- c) Mendapatkan bonus setiap akhir bulan.
- d) Dikelola dengan prinsip wadi'ah.
- e) Tidak dikenakan biaya administrasi.
- f) Setoran awal Rp. 25.000,- dan setoran berikutnya minimal Rp 10.000,-

3) Simpanan Berjangka

Simpanan dengan jangka waktu tertentu yang mendapatkan bagi hasil setiap bulannya, dan bebas biaya administrasi.

Manfaatnya, yaitu:

- a) Mendapatkan bagi hasil yang kompetitif.
- b) Dana dipergunakan untuk usaha yang halal.
- c) Membantu sektor usaha kecil menengah dengan berinvestasi secara syariah.
- d) Sebagai alternatif untuk investasi yang memberikan keuntungan kepada anggota daam bentuk bagi hasil.
- e) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

Fitur:

- Dikelola dengan akad mudharabah (bagi hasil).
- Jumlah nominal minimal Rp. 5.000.000.-.
- Jangka waktu 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan.

e. Simpanan Hari Tua atau Masa Depan

Simpanan untuk persiapan hari tua, pengambilan dana minimal dengan jangka waktu 3 tahun. Manfaatnya yaitu:

- a) Mendapatkan bagi hasil yang kompetitif.
- b) Dapat digunakan sebagai investasi.
- c) Membuat tenang menatap masa depan.

Fitur:

- a) Dikelola dengan akad mudharabah (bagi hasil).
- b) Tidak dikenakan biaya administrasi.
- c) Setoran awal Rp. 100.000,- dan setoran berikutnya minimal Rp. 100.000,-.

b. Pembiayaan Murabahah

Perjanjian jual beli berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara penjual (BMT Mentari Bumi) dengan pembeli, dimana pembeli memberikan margin atau keuntungan kepada penjual dan pembeli telah mengetahui harga perolehan sebelumnya.
Ex: modal kerja, membeli motor.

c. Pembiayaan Musyarakah

Penyediaan dana dari pihak BMT Mentari Bumi untuk memenuhi kebutuhan sebagian modal suatu usaha tertentu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara pihak BMT dan penerima modal.

d. Pembiayaan Ijarah Multijasa

Akad sewa menyewa atas manfaat suatu barang dan atau jasa antar pemilik obyek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau upah bagi pemilik obyek sewa.

terkumpul bahwa responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga dapat dikategorikan dalam kelompok-kelompok tertentu. Berikut adalah kategori karakteristik dari responden :

Distribusi responden karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga berdasarkan jenis kelamin tahun 2021

Tabel 4.1

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-laki	3	25 %
2.	Perempuan	9	75 %
	Jumlah	12	100%

Sumber : *Data diolah*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga pada saat penelitian berjumlah 12 orang terdiri dari 9 perempuan dan 3 laki-laki. Dengan presentase karyawan perempuan berjumlah 75% dan karyawan laki-laki berjumlah 25%. Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga adalah perempuan dengan perbandingan karyawan perempuan 75% dan laki-laki 25%.

Distribusi responden karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga berdasarkan usia

Tabel 4.2

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1.	20-30 tahun	11	91.6 %
2.	30-40 tahun	1	8.4 %
	Jumlah	12	100%

Sumber : *Data diolah*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa usia responden karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga menunjukkan bahwa karyawan usia 20-30

tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 91.6%. Sedangkan karyawan usia 30-40 tahun berjumlah 1 orang dengan presentasi 8.4%.

**Distribusi responden karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi
Purbalingga berdasarkan pendidikan terakhir**

Tabel 4.3

No	Jenjang Sekolah	Jumlah responden	Presentase
1.	SMA/SMK	5	41.6 %
2.	Diploma	3	25%
3.	S1	4	33.4
	Jumlah	12	100%

Sumber : *Data diolah*

Berdasarkan tabel diatas informasi mengenai jenjang pendidikan terakhir dari responden karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga yaitu jenjang SMA/SMK berjumlah 5 orang dengan presentase 41.6%. Lalu jenjang diploma berjumlah 3 orang dengan presentase 25% dan jenjang sarjana berjumlah 4 orang dengan presentase 33.4%.

**Distribusi responden karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi
Purbalingga berdasarkan lama bekerja**

Tabel 4.4

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1.	<5 tahun	10	83.3%
2.	>5 tahun	2	16.7%
	Jumlah	12	100%

Sumber : *Data diolah*

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai informasi tentang lama bekerja karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga yaitu karyawan yang bekerja kurang dari lima tahun berjumlah 10 orang dengan presentase 83,3%. Sedangkan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari lima tahun berjumlah dua orang dengan presentase 16,7%.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut untuk mengukur sesuatu yang diukur. Hal ini dilakukan dengan cara mengujinya dengan mengorelasikan tiap-tiap atribut terhadap total seluruh atribut yang ada. Apabila secara statistik signifikan maka atribut tersebut valid dan sebaliknya jika signifikan maka atribut tersebut tidak digunakan dalam penelitian atau tidak valid (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam pengujian validitas ini, yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah dengan cara membandingkan koefisien korelasi r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $N-2$, kemudian dalam hal ini (N) adalah jumlah sampel (Imam Ghazali, 2018). Suatu indikator dikatakan valid jika, $df = N-2$, $df = 12-2 = 10$ dengan tingkat signifikan (α) = 5, maka df ke-10 didapat nilai r tabel = 0.576 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, dan nilainya positif maka instrumen pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment*. Analisis validitas

kuesioner meliputi variabel *Corporate culture* (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengembangan kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas dapat diketahui pada tabel berikut ini :

a *Corporate culture* (X_1)

Hasil Uji Validitas Variabel *Corporate culture* (X_1)

Tabel 4.5

No.	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel N=12, $\alpha=5\%$)	Keterangan
1	0,779	0,576	Valid
2	0,832	0,576	Valid
3	0,800	0,576	Valid
4	0,894	0,576	Valid
5	0,602	0,576	Valid
6	0,735	0,576	Valid
7	0,907	0,576	Valid
8	0,624	0,576	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa ada delapan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *corporate corporation* yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,576 (nilai r tabel untuk N = 12). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

b Motivasi kerja (X_2)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.6

No.	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel N=12, $\alpha=5\%$)	Keterangan
1	0,906	0,576	Valid
2	0,650	0,576	Valid
3	0,862	0,576	Valid
4	0,596	0,576	Valid
5	0,860	0,576	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa ada lima indikator yang untuk mengukur variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,576 (nilai r tabel untuk $N = 12$). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

c kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7

No.	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel N=12, $\alpha=5\%$	Keterangan
1	0,620	0,576	Valid
2	0,835	0,576	Valid
3	0,835	0,576	Valid
4	0,801	0,576	Valid
5	0,670	0,576	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,576 (nilai r tabel untuk $N = 12$). Sehingga indikator penelitian ini adalah sebagian besar valid.

Berdasarkan pada tabel uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji validitas masing-masing item pernyataan mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dari hasil tersebut, bahwa data pada variabel X dan variabel Y dinyatakan valid, maka kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya

dan diandalkan. Untuk menguji keadaan (reliabel) suatu pernyataan dengan menggunakan teknik uji *Cronbach Alpha* (α) untuk tiap atribut melalui program SPSS, dengan derajat signifikansi 95% ($\alpha = 5$), dan $df = N - 2$, maka kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung $>$ rtabel, maka dapat dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ rtabel, maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini sebagai berikut :

Data Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

No.	Variabel	Nilai Hitung	Nilai rtabel	Keterangan
		Cronbach's Alpha		
1	Corporate Culture	0,865	0,602	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,782	0,602	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,675	0,602	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil pengujian realibilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *corporate culture* (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Karena berdasarkan keterangan masing-masing atribut nilai r alpha $>$ nilai r tabel, sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan reliabel.

3. Analisis Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametik. Korelasi Rank Spearman juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, di mana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa

berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal. Rumus korelasi *Rank Spearman* :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

ρ (rho) : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

N : Jumlah sampel

di^2 : Perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan.

Untuk menguji hipotesis penelitian, apakah H_0 diterima atau ditolak, bandingkan dengan nilai sig. (2-tailed) dengan (0,05). Dimana jika probabilitasnya lebih kecil dari sama dengan (0,05) maka H_0 diterima, dan jika probabilitasnya kurang dari (0,05) maka H_0 ditolak. Hasil dari pengujian rank spearman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.9

Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis Pertama

			corporate culture	kinerja karyawan
Spearman's rho	corporate culture	Correlation Coefficient	1,000	,745**
		Sig. (2-tailed)	.	,005
		N	12	12
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	,745**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	.
		N	12	12

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas, menunjukkan hasil uji korelasi *rank spearman* hubungan *Corporate Culture* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, 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.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.10

Hasil Uji Rank Spearmen Hipotesis Kedua

Correlations			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,214
		Sig. (2-tailed)	.	,504
		N	12	12
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,214	1,000
		Sig. (2-tailed)	,504	.
		N	12	12

Dari tabel diatas, menunjukkan hasil uji korelasi *rank spearman* hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, 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

kerja (X1) semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan *corporate culture* (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,504. Karena nilai sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_0 ditolak, sehingga disimpulkan tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4. Regresi ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan jika data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independent (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu). Hasil pengujian regresi ordinal dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Warnings

Warnings

There are 44 (80,0%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

The log-likelihood value is practically zero. There may be a complete separation in the data. The maximum likelihood estimates do not exist.

The PLUM procedure continues despite the above warning(s). Subsequent results shown are based on the last iteration. Validity of the model fit is uncertain.

Berdasarkan output di atas dapat diketahui ada 5 bagian output analisis regresi ordinal. Output atau bagian pertama dari analisis regresi ordinal adalah peringatan atau warnings dari program SPSS bahwa ada 44 sel pada tabulasi silang antara *corporate culture* (X1), motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang frekuensinya nol.

b. Case Processing Summary

Tabel 4.11

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
kinerja karyawan	4	3	25,0%
	4	3	25,0%
	4	2	16,7%
	4	3	25,0%
	4	1	8,3%
Corporate Corporation	4	1	8,3%
	4	1	8,3%
	4	1	8,3%
	4	1	8,3%
	4	2	16,7%
	4	3	25,0%
	4	1	8,3%
	5	2	16,7%
motivasi	4	2	16,7%
	4	2	16,7%
	4	4	33,3%
	4	1	8,3%
	5	1	8,3%
	5	1	8,3%
	5	1	8,3%
	5	1	8,3%
Valid		12	100,0%
Missing		0	
Total		12	

Bagian yang kedua adalah case processing summary. Bagian ini menjelaskan bahwa banyaknya data yang dianalisis adalah 12, dan semuanya dapat terolah karena tidak ada yang masuk kategori *missing*. Berdasarkan data dari 12 responden, diketahui bahwa kinerja karyawan (Y) dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori TS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori N sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori S sebanyak 12 orang atau 100%, dan SS sebanyak 0 orang atau 0%. Sedangkan pada variabel corporate culture (X1) dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori TS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan

kategori N sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori S sebanyak 10 orang atau 83,3%, dan dengan kategori SS sebanyak 2 orang atau 16,7%. Sedangkan pada variabel motivasi kerja (X2) dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0,0%, dengan kategori TS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori N sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori S sebanyak 9 orang atau 75,1%, dan dengan kategori SS sebanyak 3 orang atau 24,9%.

c. Model Fitting Information

Tabel 4.12

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	37,090			
Final	,000	37,090	10	,000

Link function: Logit.

Tabel model *fitting information* diatas menunjukkan bahwa nilai -2log likelihood awal tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 37,090. Sedangkan nilai -2log likelihood dengan memasukkan variabel independen ke model (final) terjadi penurunan nilai menjadi 0,000. Perubahan nilai ini merupakan nilai chi-square yaitu 37,090 dan pada kolom sig. Apabila nilai sig. $\leq (0,05)$ berarti model signifikan. Nilai kolom sig. pada model *fitting information* sebesar 0.000 sehingga model signifikan.

d. Goodness-of-fit

Tabel 4.13

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	,040	30	1,000
Deviance	,079	30	1,000

Link function: Logit.

Tabel goodness-of-fit menunjukkan uji kesesuaian model dengan data. Nilai pearson sebesar 0,040 dengan signifikansi 1.000 ($\geq 0,05$) dan deviance sebesar 0,079 dengan signifikansi 1000 ($> 0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak digunakan

e. *Pseudo R-Square*

Tabel 4.14

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	,955
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

Link function: Logit.

Bagian output Pseudo R-Square menjelaskan variasi tingkat kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yaitu *corporate culture* dan motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya yakni variabel kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, pada baris ketiga atau McFadden yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel *corporate culture* dan motivasi kerja adalah sebesar 100%.

f. Parameter Estimates

Tabel 4.15

		Parameter Estimates					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 4]	-6,383	19,124	,111	1	,739	-43,865	31,100
	[Y = 4]	6,073	17,699	,118	1	,731	-28,617	40,764
	[Y = 4]	17,105	23,725	,520	1	,471	-29,395	63,604
Location	[Y = 4]	30,111	31,800	,897	1	,344	-32,215	92,438
	[X1=4]	9,608	53,261	,033	1	,857	-94,781	113,997
	[X1=4]	-13,888	49,371	,079	1	,778	-110,653	82,877
	[X1=4]	-13,888	46,754	,088	1	,766	-105,525	77,749
	[X1=4]	-3,625E-15	22,444	,000	1	1,000	-43,989	43,989
	[X1=4]	11,568	22,335	,268	1	,605	-32,207	55,343
	[X1=4]	23,496	28,601	,675	1	,411	-32,560	79,552
	[X1=4]	23,496	31,378	,561	1	,454	-38,003	84,995
	[X1=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=4]	-4,173E-16	15,859	,000	1	1,000	-31,083	31,083
	[X2=4]	-23,496	28,601	,675	1	,411	-79,552	32,560
	[X2=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=4]	37,173	46,684	,634	1	,426	-54,326	128,671
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Pada bagian Parameter Estimates, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. Pada *corporate culture* $\leq \alpha(0,05)$, yang berarti variabel *corporate culture* berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik *corporate culture* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk *corporate culture* maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Pada bagian Parameter Estimates, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada

kolom sig. bahwa nilai sig. pada motivasi seluruhnya $\leq \alpha(0,05)$, berarti variable motivasi kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan. Kesimpulanya adalah semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi motivasi maka akan kinerja karyawan.

5. Kendall W

Dalam penelitian ini, *Konkordansi Kendal W* digunakan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu *corporate culture* dan motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dimana variabel-variabel tersebut berskala ordinal. Adapun output SPSS dari koefisien *konkordansi kendal w* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Ranks	
	Mean Rank
Corporate Corporation	2,58
Motivasi	2,13
Kinerja Karyawan	1,29

Tabel di atas menyebutkan nilai *mean rank* dari tiap variabel penelitian. *Mean rank* dari *Corpoate culture* adalah 2,58; *Mean rank* dari motivasi adalah 2,13 ; *Mean rank* dari kinerja karyawan adalah 1,29.

Tabel 4.17

Test Statistics	
N	12
Kendall's W ^a	,457
Chi-Square	10,978
df	2
Asymp. Sig.	,004

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Hasil Test Statistics di atas menunjukkan koefisien konkordasi kendall W sebesar 0,981. Koefisien korelasi sebesar 0,457 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara *corporate culture* dan motivasi dengan kinerja karyawan dan semakin baik *corporate culture* maka akan semakin tinggi atau baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya (Isna dan Wardo, 2013:289).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *corporate culture* dan motivasi untuk mengukur seberapa besar kinerja karyawan. Berikut adalah hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan :

1. Pengaruh *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

Berdasarkan dari jawaban para responden mengenai *corporate culture* dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa dengan 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 0707* 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 H_0 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan *corporate culture* dengan karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ria Armiaty dan Zakhyadi Arifin (2016) yang mengatakan bahwa *corporate culture* atau budaya organisasi

memiliki pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik bahkan maksimal karena dengan kinerja yang baik perusahaan juga akan bisa lebih berkembang dan maju. *Corporate culture* atau budaya organisasi secara signifikan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lewat pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga yang dijadikan sebagai responden. Pada pertanyaan-pertanyaan tentang *corporate culture* para responden hampir semua menjawab setuju yang artinya mereka menaati budaya perusahaan yang sudah ada. Budaya perusahaan yang dicantumkan dalam pertanyaan seperti budaya disiplin, *on time*, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dll. Dengan budaya tersebut secara tidak langsung akan membuat para karyawannya untuk bisa mengutamakan penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kinerja karyawan seperti itu akan membuat perusahaan bisa lebih baik kedepannya karena karyawan mengutamakan disiplin dan tepat waktu dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

Berdasarkan jawaban dari para responden dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa dengan dengan 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 kerja (X1) semakin

meningkat pula kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan corporate corporation (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,504. Karena nilai sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_a ditolak, sehingga disimpulkan tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2015) yang mengatakan bahwa motivasi sebagai pokok untuk menambah semangat kerja karyawan untuk kinerja yang lebih baik.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Herzberg (dalam siagian, 2002) bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik salah satunya yaitu kondisi kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan. Menurut peneliti jenjang karir di KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga *stuck* yang artinya jenjang karir disana tidak berkembang. Hal tersebut yang menyebabkan tinggi rendahnya motivasi. Sehingga karyawan merasa tidak ada tantangan dalam bekerja karena tidak adanya jenjang perkembangan karir.

3. Pengaruh Corporate Culture Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 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.

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, Muslih 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

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

A. Identitas responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja :

B. Petunjuk pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan Analisis Pengaruh Corporate Culture dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Mentari Bumi Purbalingga, dimana :

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Netral (N) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

C. Daftar pertanyaan

1. Variabel Corporate Culture (Budaya Organisasi)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	SS	S
1.	Karyawan selalu disiplin dalam bekerja					
2.	Karyawan selalu mematuhi aturan perusahaan					
3.	Manager atau pemimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
4.	karyawan bertanggung jawab secara penuh atas keputusan yang sudah diambil					
5.	karyawan tidak pernah menyalahi wewenang atau tanggung jawab yang diberikan					

6.	Hubungan manager baik dengan para karyawannya					
7.	Manager memberikan bimbingan atau arahan kepada karyawan saat bekerja					
8.	Apabila diberi tugas karyawan menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu					
9.	Karyawan selalu memakai baju yang bersyariat islam					
10.	Karyawan selalu melaksanakan ibadah sholat tepat waktu					

2. Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	SS	S
1.	Anda bekerja karena ingin mencapai sesuatu tujuan					
2.	Anda merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dijalani					
3.	Anda merasa harus melakukan yang terbaik dalam pekerjaan anda					
4.	Anda merasa harus memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan lain					
5.	Anda merasa harus memiliki kerjasama yang baik dengan para karyawan					
6.	Anda memiliki keinginan untuk memiliki jabatan tertentu didalam perusahaan					
7.	Setiap rapat selalu diberi motivasi oleh para pimpinan					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	SS	S
1.	Kualitas pekerjaan anda selalu mendekati sempurna					
2.	Anda dapat memenuhi target pekerjaan yang sudah diberikan					
3.	Anda memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan anda					
4.	Dengan pengetahuan yang anda miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Anda memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan					
6.	Anda selalu hadir on time					
7.	Anda jarang absen saat bekerja					

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas

Corporate culture

No.	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
	(r-hitung)	N=12, $\alpha=5\%$)	
1	0,783	0,576	Valid
2	0,834	0,576	Valid
3	0,805	0,576	Valid
4	0,894	0,576	Valid
5	0,602	0,576	Valid
6	0,739	0,576	Valid
7	0,909	0,576	Valid
8	0,627	0,576	Valid

Motivasi

No.	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
	(r-hitung)	N=12, $\alpha=5\%$)	
1	0,906	0,576	Valid
2	0,65	0,576	Valid
3	0,866	0,576	Valid
4	0,596	0,576	tidak valid
5	0,866	0,576	Valid

Kinerja Karyawan

No.	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
	(r-hitung)	N=12, $\alpha=5\%$)	
1	0,62	0,576	Valid
2	0,84	0,576	Valid
3	0,84	0,576	Valid
4	0,801	0,576	Valid
5	0,673	0,576	Valid

Lampiran 3. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Nilai Hitung	Nilai rtabel	Keterangan
		Cronbach's Alpha		
1	Corporate Corporation	0,865	0,602	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,782	0,602	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,675	0,602	Reliabel



Lampiran 4. Hasil Uji *Rank Spearman*

Hipotesis 1

Correlations			corporate culture	kinerja karyawan
Spearman's rho	corporate culture	Correlation Coefficient	1,000	,745**
		Sig. (2-tailed)	.	,005
		N	12	12
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	,745**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	.
		N	12	12

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotesis 2

Correlations			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,214
		Sig. (2-tailed)	.	,504
		N	12	12
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,214	1,000
		Sig. (2-tailed)	,504	.
		N	12	12

Lampiran 5. Hasil regresi ordinal

1. Warnings

Warnings

There are 44 (80,0%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

The log-likelihood value is practically zero. There may be a complete separation in the data. The maximum likelihood estimates do not exist.

The PLUM procedure continues despite the above warning(s). Subsequent results shown are based on the last iteration. Validity of the model fit is uncertain.

2. Case Processing Summary

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
kinerja karyawan	4	3	25,0%
	4	3	25,0%
	4	2	16,7%
	4	3	25,0%
	4	1	8,3%
Corporate Corporation	4	1	8,3%
	4	1	8,3%
	4	1	8,3%
	4	1	8,3%
	4	2	16,7%
	4	3	25,0%
	4	1	8,3%
	5	2	16,7%
motivasi	4	2	16,7%
	4	2	16,7%
	4	4	33,3%
	4	1	8,3%
	5	1	8,3%
	5	1	8,3%
	5	1	8,3%
Valid		12	100,0%
Missing		0	
Total		12	

Lampiran 5. Hasil regresi ordinal (lanjutan)

3. *Model Fitting Information*

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	37,090			
Final	,000	37,090	10	,000

4. *Goodness-of-fit*

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	,040	30	1,000
Deviance	,079	30	1,000

5. *Pseudo R-Square*

Pseudo R-Square

Cox and Snell	,955
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

Link function: Logit.

Lampiran 5. Hasil regresi ordinal (lanjutan)

6. *Parameter Estimates*

		Parameter Estimates					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 4]	-6,383	19,124	,111	1	,739	-43,865	31,100
	[Y = 4]	6,073	17,699	,118	1	,731	-28,617	40,764
	[Y = 4]	17,105	23,725	,520	1	,471	-29,395	63,604
Location	[Y = 4]	30,111	31,800	,897	1	,344	-32,215	92,438
	[X1=4]	9,608	53,261	,033	1	,857	-94,781	113,997
	[X1=4]	-13,888	49,371	,079	1	,778	-110,653	82,877
	[X1=4]	-13,888	46,754	,088	1	,766	-105,525	77,749
	[X1=4]	-3,625E-15	22,444	,000	1	1,000	-43,989	43,989
	[X1=4]	11,568	22,335	,268	1	,605	-32,207	55,343
	[X1=4]	23,496	28,601	,675	1	,411	-32,560	79,552
	[X1=4]	23,496	31,378	,561	1	,454	-38,003	84,995
	[X1=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=4]	-4,173E-16	15,859	,000	1	1,000	-31,083	31,083
	[X2=4]	-23,496	28,601	,675	1	,411	-79,552	32,560
	[X2=4]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=4]	37,173	46,684	,634	1	,426	-54,326	128,671
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.



Lampiran 6. Surat izin riset individu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : 2166/In.17/FEBIJ.PS/PP.009/XI/2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Purwokerto, 13 September 2021

Kepada Yth.
Pimpinan KSPPS BMT Bumi Purbalingga
Di
Purbalingga

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Nandita Ferasta Saefudin
2. NIM : 1717202036
3. Semester / Program Studi : 9 /Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2021/2022
5. Alamat : larangan, RT 03/RW 05, Pengadegan, Purbalingga
6. Judul Skripsi : Pengaruh Corporate Culture Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh Corporate Culture Dan Motivasi
2. Tempat/Lokasi : KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga
3. Waktu Penelitian : 17 September s/d 24 September
4. Metode Penelitian : Pengumpulan data (mengisi kuisioner pertanyaan untuk karyawan)

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Laila Sholwa Shafrani, S.P., M.Si
NIP. 19781231 200801 2 027

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 7. Surat keterangan lulus seminar proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 1412/In.17/FEBI.J.PS/PP.009/VI/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Nandita Ferasta Saefudin
NIM : 1717202036
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing : H. Sochimim, Lc., M.Si
Judul : Pengaruh Corporate Culture dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga Cabang Kaligondang

Pada tanggal 17/06/2021 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 18 Juni 2021
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Lampiran 8. Surat keterangan lulus ujian komprehensif



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1778/In.17/FEBI.J.PS/PP.009/VII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Nandita Ferasta Saefudin

NIM : 1717202036

Program Studi : Perbankan Syariah

Pada tanggal 26/07/2021 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,

dengan nilai : **68 / B-**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar ujian munaqasyah.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal **29 Juli 2021**
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Lampiran 9. Surat kesediaan menjadi pembimbing skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

SURAT PERNYATAAN⁹ **KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI**

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto No. 679/In.17/FEBI.J.ES/PP.009/III/2021 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Nandita Ferast Saefudin NIM : 1717202036

Judul Skripsi : Pengaruh Corporate Culture (Budaya Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Mentari Bumi Purbalingga Cabang Kaligondang

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 10 Maret 2021

H. Sochimul, L.c., M.Si.

NIP. 19691009 200312 1 001

Catatan: *Coret yang tidak perlu

Lampiran 10. Kartu bimbingan skripsi



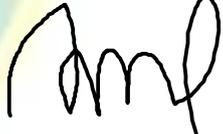
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Nandita Ferasta Saefudin
NIM : 1717202036
Prodi/semester : Perbankan Syariah / 8
Dosen Pembimbing : H.Sochimin,L.c.,M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Corporate Culture (Budaya Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mentari Bumi Purbalingga Cabang Kaligondang

No	Hari/Tanggal	Materi bimbingan	Tanda tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1.	Senin, 22 Maret 2021	Judul, penambahan variabel dan latar belakang		
2.	Sabtu, 17 April 2021	Kerangka berpikir, teori, daftar pustaka, sistematika penulisan		
3.	Selasa, 04 Mei 2021	Kerangka berpikir		

4.	Minggu, 23 Mei 2021	Acc proposal skripsi		
5.	Kamis, 01 Juli 2021	Perbaiki bab 1 dan penambahan teori pada bab 2		
6.	Rabu, 14 Juli 2021	Penambahan teori pada kinerja karyawan dan perbaikan hipotesis		
7.	Kamis, 12 Agustus 2021	Penambahan teori corporate culture, perbaikan kerangka berpikir dan penambahan teori pada hipotesis		
8.	Jum'at, 27 Agustus 2021	Perbaikan kerangka berpikir dan daftar pustaka		
9.	Senin, 25 Oktober 2021	Perbaikan kerangka berpikir		
10.	Selasa, 02 November 2021	Perbaikan bab 5		
11.	Kamis, 11 November 2021	Acc Munaqasyah		

Purwokerto, 11 November 2021

Pembimbing



H.Sochim, Lc., M.Si

NIP 1969009 200312 1 001



Lampiran 11. Surat rekomendasi seminar proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

REKOMENDASI MUNAQOSAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP : 19781231 200801 2 027
Jabatan : Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Nandita Ferasta Saefudin
NIM : 1717202036
Semester/ SKS : IX/ 142 SKS
Program Studi : Perbankan Syariah
Tahun Akademik : 2021/2022

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diujikan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk mendaftar ujian munaqosah dan digunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 16 November 2021
Dosen Pembimbing



H. Sochimim, Lc., M.Si.

Lampiran 12. Daftar riwayat hidup

A. Identitas diri :

1. Nama : Nandita Ferasta Saefudin
2. NIM : 1717202036
3. Tempat/ Tanggal lahir : Purbalingga, 28 Mei 1999
4. Alamat : Larangan, RT 03/RW 05, Pengadegan,
Purbalingga, Jawa Tengah.
5. Nama Ayah : Syaifudin
6. Nama Ibu : Erlina Iswanti

B. Riwayat pendidikan

1. TK Aisyah Bustanul Athfal Larangan
2. MIM Larangan
3. MTs Muhammadiyah 07 Kejobong
4. SMA Negeri 2 Purbalingga
5. UIN PROF KH SYAIFUDDIN ZUHRI (2021)

C. Pengalaman organisasi

1. Organisasi pemuda-pemudi
2. Ikatan Remaja Masjid
3. Paskibraka
4. Pencak silat