

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**ANGGAWATI YULIANA
NIM. 1617202044**

IAIN PURWOKERTO

**JURUSAN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

**Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)**

Anggawati Yuliana

NIM. 1617202044

E-mail: anggawati05@gmail.com

**Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto**

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Motivasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuisioner. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data dengan metode analisis korelasi Rank Spearman, konkordinasi kendall w dan regresi ordinal dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 16.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Motivasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IAIN PURWOKERTO

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi dan Budaya Organisasi.

**The Influence of Motivation and Organizational Culture on Employee
Performance
(Case Study at PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)**

**Anggawati Yuliana
NIM. 1617202044**

E-mail: anggawati05@gmail.com

**Sharia Banking Department, Economics and Islamic Business Faculty
State Islamic Institute Purwokerto**

ABSTRACT

Employee performance is a very important factor for an organization. Performance as a manifestation of an employee's work behavior which is displayed as work performance in accordance with its role in an organization within a certain period of time. Motivation and organizational culture are factors that affect employee performance. The purpose of this study is to determine whether motivation and organizational culture partially and simultaneously influence employee performance at PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

This study aims to determine the effect of motivation and organizational culture on employee performance. In this study, research analysis methods with the type of field research with data collection techniques using interview, observations, and questionnaires. The test instruments used in the study were validity and reliability test. Methods of data analysis using the Spearman Rank correlation analysis method, Kendall w concordance and ordinal regression with SPSS version 16.0 for windows.

The results showed that 1). Motivation has a positive and significant effect on employee performance; 2). Organizational culture has a positive and significant on employee performance; 3). Motivation and Organizational Culture together influence purchasing decision.

Keywords: Employee Performance, Motivation and Organizational Culture.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	11
B. Karangka Teori	15
1. Motivasi	15
2. Budaya Organisasi	19
3. Kinerja Karyawan	23
C. Landasan Teologis	26
D. Karangka Pemikiran.....	28
E. Rumusan Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30

C.	Populasi dan Sampel Penelitian	30
1.	Populasi.....	30
2.	Sampel	31
D.	Variabel dan Indikator Penelitian	31
1.	Variabel Penelitian	31
2.	Indikator Penelitian	31
E.	Metode Pengumpulan Data.....	32
F.	Alat Uji Instrumen Data	34
1.	Uji Validitas	34
2.	Uji Reliabilitas	35
G.	Metode Analisis Data.....	35
1.	Korelasi Rank Spearman.....	35
2.	Uji Konkordinasi Kendal W.....	36
3.	Hasil uji regresi ordinal.....	37

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
1.	Sejarah dan Perkembangan	40
2.	Visi dan Misi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	41
3.	Motto BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	41
4.	Corporate Brand.....	41
B.	Karakteristik Responden	44
1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
2.	Responden Berdasarkan Usia Karyawan	45
3.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
4.	Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
C.	Hasil Uji Korelasi Rank Spearman	47
D.	Hasil Uji Konkordinasi Kendal W	51
E.	Hasil Uji Regresi Ordinal.....	51
F.	Pembahasan Hasil Penelitian	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini beberapa perusahaan mulai menyikapi perubahan global yang sedang terjadi saat ini dengan menerapkan sistem ekonomi syariah. Salah satunya adalah ditandai dengan bermunculannya perbankan yang menggunakan sistem syariah. Hal ini menjadi semacam peluang besar, mengingat Indonesia memiliki penduduk beragama islam terbesar di dunia (Hamidi, 2003;1). Perbankan Syariah sebagai salah satu perusahaan organisasi bisnis berbasis islam yang bergerak dibidang lembaga keuangan dituntut untuk dapat bersaing dengan lembaga keuangan konvensional yang sudah terlebih dahulu berkembang di Indonesia. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia dirasa masih kurang diminati oleh masyarakat Indonesia, hal ini karena masih minimnya pengetahuan masyarakat mengenai perbankan syariah serta masih belianya umur perbankan syariah di Indonesia bila dibandingkan dengan perbankan konvensional, sehingga operasional perbankan syariah masih dirasakan kurang.

Keberhasilan perbankan syariah di Indonesia tidak bisa di lepaskan dari peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Koperasi Syariah, BPRS, BMT, LKS dan sejenis). Kedudukan LKMS yang antara lain dipresentasikan oleh Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) dan lembaga non bank lainnya seperti BMT dan Koperasi Pesantren sangat vital dalam menjangkau transaksi syariah di daerah yang tidak bisa dilayani oleh bank umum maupun bank yang membuka unit usaha syariah.

Salah satu lembaga keuangan syariah yaitu Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS),dimana BPRS merupakan salah satu lembaga perbankan yang memiliki fungsi intermediasi keuangan. Menurut Iqbal dan Mirakhor (2008), fungsi intermediasi keuangan merupakan proses pengumpulan/pembelian surplus dana dari sektor usaha, pemerintah maupun rumah tangga, untuk disalurkan kepada unit ekonomi yang defisit. Dalam kegiatan keuangannya, BPRS memfasilitasi fungsi intermediasi ini adalah dengan tersedianya akad

atau kontrak yang diterapkan sesuai dengan ketentuan syariah. Serangkaian kontrak tersebut dirangkum dalam kontrak intermediasi.

Perbankan syariah di Indonesia perlu memiliki SDM yang handal yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah. Selama ini, masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal dari bank konvensional. Kondisi ini menyebabkan penerapan sistem bagi hasil (murabahah) agak ditinggalkan. Hal itu perlu pemicu perbankan syariah untuk memil iki SDM handal yang memahami prinsip syariah. Permasalahan perbankan syariah yang paling penting adalah bagaimana kualitas kinerja sumber daya manusianya yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja bank syariah itu sendiri.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki. (Hasibuan M. S., Organisasi dan Motivasi, 2001: 92)

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh diantaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasinya. Hal ini karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas yang tinggi. (Hasibuan M. S., 2006;216) Seorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi, guna menunjukkan tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Dan pada hakekatnya motivasi itu bisa muncul baik karena diri sendiri ataupun berasal dari orang lain. (Rivai & dkk, 2013; 292)

Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan suatu perusahaan tidak akan beroperasi secara optimal. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

sangatlah penting, karena apabila kinerja karyawannya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan tersebut mempunyai kinerja berkualitas. (Damayanti, Susilaningih, & Sumaryanti, 2013)

(Hasibuan M. S., Organisasi dan Motivasi, 2001: 92) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala uoayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robins dalam kutipan (Wibowo, 2010 : 14-15) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu pencapaian tujuan. (Luthfi, Susilo, & Riza, 2014: 2) Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Memotivasi sangat sulit, karena pemimpin sulit mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.

Selain motivasi, suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kineja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi, karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Perilaku karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan presepsi namun yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Schein mengatakan budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga dianggap perlu diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar

dalam memandang berpikir, dan berperasaan mengenai masalah yang dihadapinya.

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara satu orang dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial (Maramis, 2013; 956). Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus. (Brahmasari, 2008; 125)

Budaya Organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. Budaya Organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan perusahaan serta oleh penerus mereka. Satu generasi karyawan meneruskan budaya organisasi baik melalui kontak informal maupun melalui pembicaraan dengan karyawan lain serta pengalamannya di tempat kerja. Dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat, setiap orang mengetahui dan mendukung tujuan yang sama.

Perubahan lingkungan strategis bisnis dengan globalisasi menuntut organisasi semakin kompetitif. Untuk itu, perubahan budaya organisasi menjadi suatu kebutuhan mutlak. Studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budayanya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi. Namun, tidak semua

perubahan budaya memberikan hasil apabila tidak dilakukan dengan baik. (Wibowo, 2010 : 14-15)

Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan dan menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen. Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kinerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan dalam sebuah organisasi dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh karyawan. Sehingga dengan kerja sama yang baik dapat terciptanya tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang perusahaan adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian kinerja, yaitu alat yang digunakan untuk mengevaluasi, dan memotivasi karyawan. (Sofyadi, 2008: 122)

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan yang berada di BPRS Buana Mitra Perwira. BPRS Buana Mitra Perwira adalah Bank Syariah pertama yang

didirikan di Purbalingga dengan status Perseroan Terbatas (PT). Kepemilikan saham oleh pemerintah kabupaten Purbalingga dan KSU Buana Nawa Kartika. Sebagai perusahaan jasa PT. BPRS Buana Mitra Perwira mempunyai Visi dan Misi yang menjadi landasan bagi perusahaan untuk menetapkan strategi-strategi bisnis yang akan dijalankan dalam memenangkan persaingan. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi.

Menurut (Bangun, 2012: 231) salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja karyawan adalah faktor kehadiran. Apabila karyawan tidak hadir maka pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda. Berdasarkan observasi berikut akan disajikan hasil perbandingan rekapitulasi daftar absensi karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tahun 2018 dan 2019:

Tabel 1.1
Rekapitulasi absensi di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tahun 2019

Periode	Jumlah Pegawai	Ijin		Cuti	Tanpa Keterangan	Jumlah Pegawai Tidak Hadir
		Sakit	Kep. Lain			
Jan-19	45	5	1	3	0	9
Feb-19	45	5	0	1	0	6
Mar-19	45	5	1	0	0	6
Apr-19	45	6	1	3	0	10
Mei-19	45	4	1	3	0	8
Jun-19	45	6	1	7	0	14
Jul-19	45	1	1	1	0	3
Agu-19	45	6	2	1	0	9
Sep-19	45	3	0	1	0	4
Okt-19	45	9	0	0	0	9
Nov-19	45	0	0	0	0	0
Des-19	45	5	1	1	0	7

Sumber: Bagian Personalia PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. ,meskipun tidak adanya standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun tingkat fluktuatif absensi karyawan pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari kurang optimalnya kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purabalingga.

Untuk mencapai visi dan misi, PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga harus terus menerapkan pentingnya memotivasi karyawan agar selalu tidak sering mengambil ijin agar kinerja menjadi lebih maksimal. Artinya, tanpa motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Jadi motivasi dan budaya organisasi itu sangatlah penting. (Sinambela, 2016: 335)

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Winda Julia Nesath selaku Sekertariat. PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga selalu memotivasi karyawannya dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk bonus tunjangan dan pemberian insentif yang akan diberikan jika karyawan selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah mengambil cuti. Biasanya reward ini akan diberikan pada saat pengambilan gaji setiap bulan. Bonus insentif diberikan kepada karyawan apabila mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Ini bertujuan agar karyawan BPRS Buana Mitra Perwira selalu bertanggung jawab dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Selain pemberian *reward* PT. BPRS Buana Mitra Perwira juga memberikan motivasi berupa *punishment* / hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan seperti terlambat hadir serta tidak hadir tanpa surat keterangan. Hukuman ini berupa potongan gaji yang dihitung perhari. Hal ini dilakukan agar karyawan selalu berhati-hati dan selalu bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga juga memiliki budaya kerja yang baik yaitu selalu mengadakan agenda rutin bulanan tepatnya pada minggu ke dua seperti senam pagi dan *sharing product* dan selalu mengadakan kegiatan Istighosah bersama setiap 2 bulan sekali. Semua kegiatan ini dilakukan untuk menjalin

rasa kekeluargaan agar karyawan selalu merasa nyaman satu sama lain. (Nesath, 2020)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dan lebih dalam dengan judul PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga).

B. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan dan menuntun penelitian untuk langkah-langkah selanjutnya, maka perlu dirumuskan masalah secara jelas sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disusun rumusan masalahnya adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ?
3. Adakah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

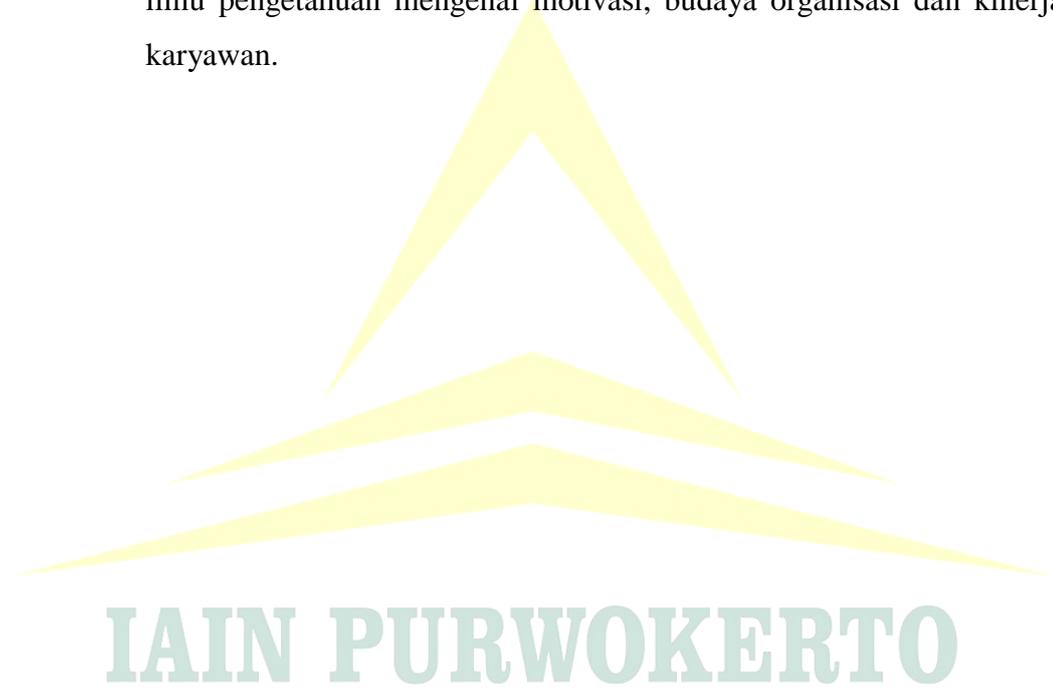
1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian , terdapat tujuan dan manfaat penelitian. Adapun tujuannya yaitu:

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ?
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ?
- c. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga ?

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan penelitian ini.
- b. Bagi praktisi, bermanfaat untuk menghasilkan informasi penting sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga untuk dijadikan bahan pertimbangan usaha dalam hal meningkatkan kinerja karyawan
- c. Bagi masyarakat, memberikan informasi dan memberikan khasanah ilmu pengetahuan mengenai motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411 menggunakan α sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,005 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
2. Variabel lingkungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,556 menggunakan α sebesar 0,05 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
3. Variabel motivasi dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Konkordinasi Kendal W sebesar 0,416 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara motivasi dan budaya organisasi. hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada piha-piha yang terkait

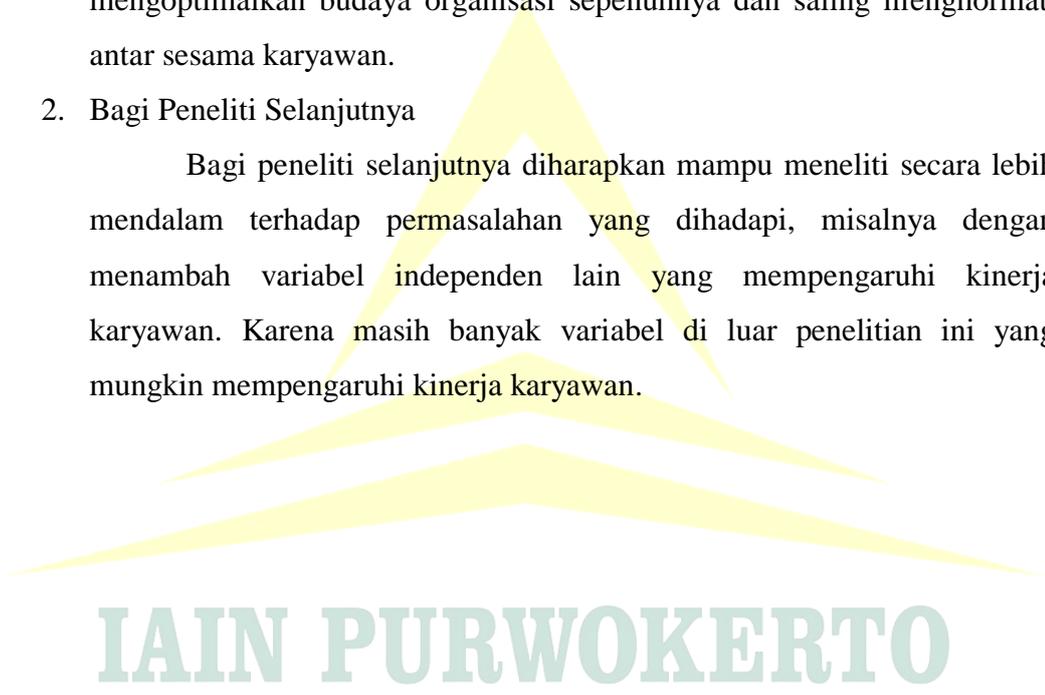
dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain, yaitu :

1. Bagi Lembaga Keuangan

Bagi pemimpin PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi terhadap karyawan, karena dengan memotivasi karyawan, karyawan akan terdorong untuk lebih semangat dalam bekerja, dan sebaiknya sesama karyawan hendaknya saling memotivasi sama lain agar tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Dari segi budaya organisasi, bagi karyawan diharapkan dapat lebih mengoptimalkan budaya organisasi sepenuhnya dan saling menghormati antar sesama karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambah variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2007: 129). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: YKPN.
- Arikunto, S. (1993: 211). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 no. 2.
- Aziz, F. A. (2012: 72). *Manajemen dalam Prespektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Aziz, F. A. (2017: 96). *Manajemen dalam Prespektif Islam*. Cilacap: Pustaka EL-Bayan.
- Bagaswara, B. W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra Syariah Yogyakarta). *SKRIPSI*.
- Bangun, W. (2012: 231). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bangun, W. (2012: 7-12). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, I. A. (2008; 125). 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). *Manajemen dan Kewirausahaan*, 125.
- Brury, M. (2016: 14). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 4 No. 1*.
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryanti, S. (2013, Oktober 1). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Derah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*.
- Danang, S. (2010: 83-84). *Uji Khi Kuadrat dan Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fathoni, A. (2006: 9-10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015: 74). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Kebumen: MEDIATERA.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadari, N. (1998: 110). *Metode Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamidi, M. L. (2003;1). *Jejak-jejak Ekonomi Syariah*. Jakarta: Senayan Abadi Publishing.
- Hasan, I. (2004: 107). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2001: 92). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006;216). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2008: 97-98). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011: 143). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <https://www.bprsbmp.com/p/profil.html?m=1>. (t.thn.). Diambil kembali dari PROFIL-BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- Isna, A., & Warto. (2013: 319-320). *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kuncoro, M. (2007 : 84). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Luthfi, I. R., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014: 2). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karawan Pada PT. Elsiscom Prima Karya Surabaya. *Administrasi Bisnis*, 13(1), 2.
- M, Arifin. (2010; 29). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras.
- Mangkunegara, A. P. (2010: 9). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maramis, E. (2013: 962). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *EMBA, Vol.1 No. 4*.
- Ma'sumah, S. (2019: 1). *Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh dan Judul dan Hipotesis Penelitian*. Purwokero: CV. Rizquna.
- Nadipah, A. (2016: 39-40). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya.
- Ndraha, T. (2010: 3). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rinek Cipta.

- Nesath, W. J. (2020, Februari Senin). Wawancara langsung dengan Sekertariat BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Purbalingga.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012: 453). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus. *Management, Vol. 1 No. 4*.
- Noor, J. (2013: 271). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Penggabean, M. S. (2020: 15). *Manajemen Sumber Manusia*. Bogor Selatan: Galia Indonesia.
- Priyatno, D. (2010: 86). *Teknik Mudah Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Profile, C. (2020; 1-3). Company Profile BPRS Buana Mitra Perwira.
- Rivai, V., & dkk. (2013; 292). *Islamic Managemen : MeraJih Sukses Melalui Praktik Manajemen Gaya Rosulullah Secara Istiqomah*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins. (2006: 260). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2013: 35). *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset.* Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn Jr, J. R. (1996: 30). *Manajemen Buku 2 terj. Manajemen 5e*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2014: 55). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016: 335). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Soetopo, H. (2016: 131). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sofyadi, H. (2008: 122). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2009: 24). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016: 8). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014: 85-86). *Metode Penelitian Lengkap, Pratis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sukandarrumidi. (2002 : 38). *Metode Penelitian : Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2019 : 49-50). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Tindaon, Y. A. (2012). <http://yosiantindaon.blogspot.com/2012/11/pengertian-pengaruh.html?m=1>. Diambil kembali dari Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Wibowo. (2010 : 14-15). *Budaya Organisasi*. Depok: RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widodo, S. E. (2015: 131). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi J. (2011: 6-7). *Motivasi dan Permotivasi dalam Mnanajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

