

**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**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggawati Yuliana
NIM : 1617202044
Jenjang : S.1
[Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada
PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 13 Oktober 2020



Anggawati Yuliana
NIM. 1617202044

IAIN PURWOKERTO

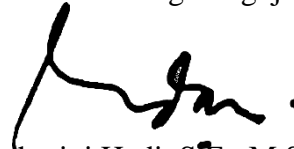
PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA)**


Yang disusun oleh Saudari **Anggawati Yuliana NIM. 1617202044** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **01 Desember 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji




Rahmini Hadi, S.E., M.Si.
NIP. 19701224 200501 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji



Ubaidillah, S.E., M.E.I
NIP. 19880924 201903 1 008

Pembimbing/Penguji



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

Purwokerto, 10 Desember 2020

Mengetujui/Mengesahkan
Dekan



Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19750921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulis skripsi dari saudara Anggawati Yuliana NIM 1617202044 yang berjudul :

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)

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

Wassalamu'alikum Wr. Wb

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 13 Oktober 2020

Pembimbing,



H. Sochimim, Lc. M.Si.

NIP. 19161009 200312 1 001

**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.

MOTO

“Bahagia adalah sebuah pilihan”

@Anggawati Yuliana



PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini perpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987

Konsonan tunggal

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	Jim	J	Je
ح	ħa	<u>H</u>	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	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	<u>š</u>	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	<u>T</u>	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	<u>Z</u>	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عَدَّة	Ditulis	'iddah
--------	---------	--------

Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak dapat diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t

زكاة لظفر	Ditulis	Zakât al-fiṭr
-----------	---------	---------------

Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I

ُ	Dammah	Ditulis	U
---	--------	---------	---

Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	A
	تنس	ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	I
	كريم	ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	Ditulis	Fûrud

Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat

c. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	Al-qiyâs
--------	---------	----------

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah penyusun panjatkan atas limpahan rahmat, hidayah, dan ridho dari Allah SWT, sehingga penyusun dapat menyusun skripsi ini, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)”. Selama proses penyelesaian skripsi ini banyak pihak-pihak yang memberi dukungan berupa bantuan tenaga dan pemikiran baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun dengan kerendahan hati menghaturkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Dr. K.H Moh. Roqib, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Purwokerto
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
3. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
4. H. Sochim Lc., M.Si. Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas kebaikan Bapak.
5. Segenap Dosen dan Karyawan IAIN Purwokerto yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
7. Kedua Orang tua tercinta, Bapak David dan Ibu Dakem terimakasih atas motivasi dan bimbingan, doa dan dukungannya serta terimakasih atas semua perhatian dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
8. M. Toyyib Yakfi, terimakasih atas semangat, dukungan dan motivasinya. Terimakasih juga telah menemani dan membantu selama proses penyusunan Skripsi ini.
9. Terimakasih untuk sahabat penyusun, terkhusus Ulfina Nur Faizah, Dara Sutra, Tuti Nur Ningsih yang selalu memberikan semangat.

10. Teman-teman seperjuangan kelas Perbankan Syariah B angkatan tahun 2016. Semoga tercapai semua cita-cita kalian dan semangat dalam menggapai kesuksesan.

11. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya pada kita semua. Penyusun menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, Penyusun mohon maaf dan mengharapkan kritikan membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan peneliti sendiri khususnya. Aamiin

Purwokerto, 13 Oktober 2020

Penyusun



Anggawati Yuliana
NIM. 1617202044



IAIN PURWOKERTO

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



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Rekapitulasi Absensi
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	: Variabel dan Indikator Penelitian
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4.9	: Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i> Hipotesis 1
Tabel 4.10	: Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i> Hipotesis 2
Tabel 4.11	: Rank
Tabel 4.12	: Test Statistic
Tabel 4.13	: Case Processing summary ordinal 1
Tabel 4.14	: Model Fitting Information 1
Tabel 4.15	: Pseudo R. Square 1
Tabel 4.16	: Parameter Estimates 1
Tabel 4.17	: Case Processing summary ordinal 2
Tabel 4.18	: Model Fitting Information 2
Tabel 4.19	: Pseudo R. Square 2
Tabel 4.20	: Parameter Estimates 2
Tabel 4.21	: Case Processing summary ordinal Multivariat
Tabel 4.22	: Model Fitting Information Multivariat
Tabel 4.23	: Pseudo R. Square Multivariat
Tabel 4.24	: Parameter Estimates Multivariat

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Kerangka Pikiran
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	: Data Tabulasi Responden
Lampiran 3	: Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	: Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	: Output Uji Korelasi Rank Spearman
Lampiran 6	: Output Uji Konkordinasi Kendall W
Lampiran 7	: Output Uji Regresi Ordinal
Lampiran 8	: Dokumentasi Penelitian.
Lampiran 9	: Kartu Bimbingan
Lampiran 10	: Surat Ijin Observasi
Lampiran 11	: Surat Keterangan Lulus Seminar
Lampiran 12	: Surat Keterangan Ujian Komprehensif
Lampiran 13	: Sertifikat-Sertifikat
Lampiran 14	: Daftar Riwayat Hidup



IAIN PURWOKERTO

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, Susilaningsih, & 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 kinerjanya. 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

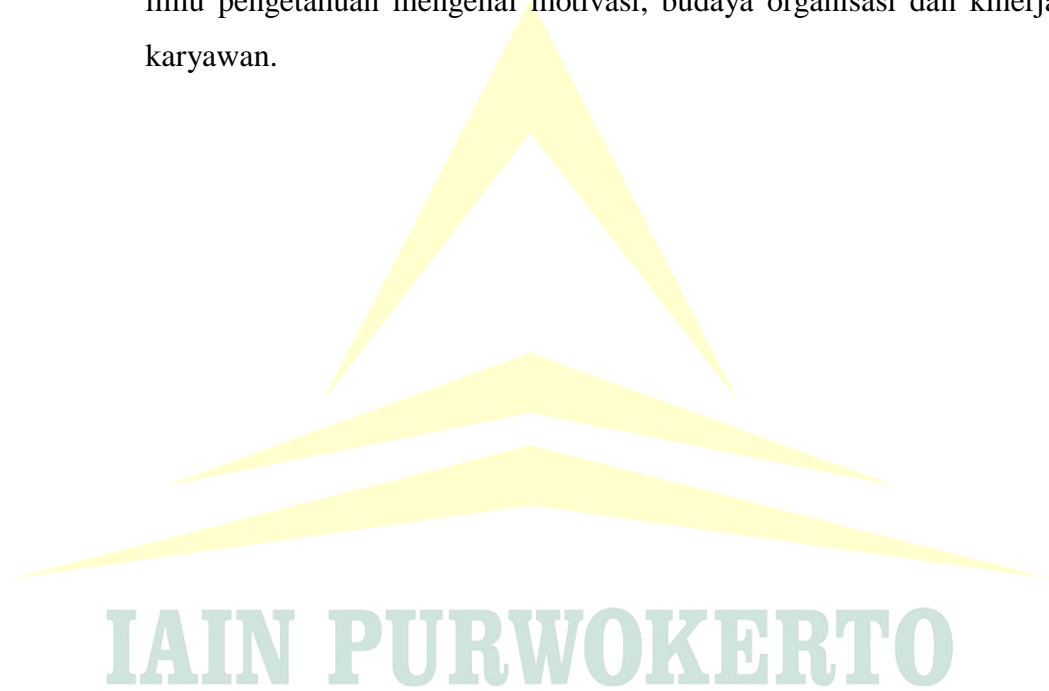
1. Tujuan Penelitian

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 II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang mendukung adanya penelitian yang dilakukan. Baik dari segi penulisan maupun segi materi yang digunakan. Pembahasan mengenai motivasi dan budaya organisasi sudah ada beberapa yang diteliti oleh penulis. Oleh sebab itu, ini yang menjadi salah satu referensi penulis kali ini untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah tersebut yang nantinya dikemukakan lewat beberapa teori yang mendukung. Antara lain :

1. Teori yang Mendukung

Dalam buku karangan M. Arifin, MM., yang berjudul “Kepemimpinan dan Motivasi Kerja” motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi atau perusahaan apabila motivasi dapat ditumbuhkembangkan secara tepat, maka sudah dapat dipastikan karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya. (M, Arifin, 2010; 29). Sehingga motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Menurut buku karangan Wibowo (2010) yang berjudul *Manajemen Kinerja*, menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pemberian motivasi kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010: 379).

Sumaatmadja (2000) menyatakan faktor budaya organisasi merupakan suatu cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Glaser et al. Yang mengutip dalam Koesmono mengemukakan bahwa budaya organisasional sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hofstede yang mengutip dalam Koesmono mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Tika mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri. (Ayu & Suprayetno, 2008)

Menurut Abdurahmat Fathoni dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap karyawan sebagai sumber daya manusia terhadap pekerjaannya, selain itu budaya organisasi juga menghilangkan kemungkinan karyawan bekerja keras atas dasar kemauannya sendiri (Fathoni, 2006: 9-10)

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. Sehingga dengan budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka kinerja akan menurun.

2. Penelitian Terdahulu

beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa persamaan dan perbedaan baik pembahasan maupun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan perbedaan
1	Aldo Herlambang Gardjito, M. Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono . Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karmand Mitra Andalan Surabaya.	Persamaan dengan penelitian ini adalah ruang lingkupnya yaitu mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan salah satu variabel yang digunakan yaitu Pengaruh Motivasi. Perbedaannya yaitu terletak pada subyek penelitiannya.
2	Muhammad Sa'ad dan Mochamad Reza Hafriansyah (2018). Pengaruh Motivasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di Bumi Serpong Damai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Bumi Serpong Damai sedangkan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada variabel dan subyek penelitiannya.
3	Hastin Umi Anisah (2013). Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	Karyawan Lapangan PT. Ammanah Anugerah Adi Mulia Vol. 1 Nomor. 3, Oktober 2013	Ammanah Anugerah Adi Mulia.	Perbedaannya yaitu pada subyek penelitian dan jumlah variabelnya.
4	Nanang Permono (2013) UNNES Fakultas Ekonomi. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Yudha Salatiga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Yudha Salatiga.	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada salah satu variabelnya yaitu pengaruh motivasi. Perbedaannya yaitu subjek dan pada penelitian ini hanya menggunakan wakil dari salah satu sampel.
5	Farid Maslukhan (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Surakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Islam Surakarta	Persamaan pada penelitian ini adalah variabelnya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, Perbedaannya yaitu variabelnya hanya 2 dan subyek penelitiannya.
6	Mitchael Hutomo Tnuwibowo dan Roy Setiawan (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. Vol. 3 No. 2	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa.	Persamaannya yaitu 3 variabel dan meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi. Perbedaannya yaitu terletak pada subyeknya.

Sumber : Jurnal dan Skripsi

B. Kerangka Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Robert Heller (1998: 6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan sebagai tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri pekerja yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dalam kehidupan berorganisasi pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja terhadap bawahan atau karyawan sangatlah dibutuhkan agar meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya para karyawan bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong, yang ada dalam diri mereka sendiri, dan diawali oleh keinginan, kebutuhan dan perasaan takut, motivasi tersebut dinamakan motivasi intinsik. (Winardi J, 2011: 6-7) Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kekurangan motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan

karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

b. Teori Motivasi

1) Teori Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor yang memotivasi orang. Faktor pemeliharaan merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan motivator merupakan faktor yang menggerakkan tingkat motivasi. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dan lain-lain. Faktor ekstrinsik terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. Hal ini dapat digunakan sebagai alat memotivasi seseorang dalam faktor motivator saja, sedangkan faktor hygiene tidak. Studi Herzberg ini memperlihatkan bahwa ternyata kualitas kebutuhan yang lebih tinggi yang terkandung dalam kelompok motivatorlah yang mampu mendatangkan kepuasan, sedangkan keberadaan faktor hygiene hanya sekedar membawa pada tidak adanya ketidakpuasan (*no dissatisfaction*), faktor-faktor hygiene dari Herzberg ini adalah antara lain kecukupan fisiologis, keselamatan, keamanan.

2) Teori Mc Clelland

Menurut Mc Clelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena itu motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain, maka motif ini sering juga disebut motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara

biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya, makan, minum dan kebutuhan-kebutuhan biologis yang lain. Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial.

3) Teori hierarki kebutuhan maslow

Menurut Abraham maslow dalam teori hierarki kebutuhan, dilihat dari persepektif pekerjaan bahwa terdapat sistematika kebuthan-kebutuhan primer secara hierarkis. Berdasarkan penelitiannya, ia menemukan bahwa setiap kebutuhan primer tidak langsung muncul sebelum jenis kebutuhan level sebelumnya terpenuhi. Adapun hierarki kebutuhan tersebut adalah : (Feriyanto & Triana, 2015: 74)

a) Kebutuhan fisiologis

Kebututuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Kebutuhan ini sering disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the frisneed*, antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

b) Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka muncul tingkat kebutuhan ke dua, yaitu kebutuhan rasa aman. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dan sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

c) **Kebutuhan sosial**

Setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain ditengah masyarakat.

d) **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status pengakuan dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk belanja, dan lain sebagainya.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan ini muncul setelah ke empat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

c. **Tujuan Motivasi**

Menurut (Hasibuan M. S., 2008: 97-98) ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Pemberian motivasi juga bertujuan untuk pengaktifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat keajahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan

meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Organisasi menurut Mathis dan Jackson merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan. Robert P. Vecchio memberikan definisi Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerjaan yang datang. Definisi ini mengajukan bahwa Budaya Organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keturunan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. (Wibowo, 2010: 17)

Budaya merupakan norma-norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota. Budaya perusahaan dan nilai etika yang terkait dipengaruhi oleh organisasi dan pemahaman yang dibentuk oleh para suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para anggota baru sebaik mungkin. Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.

Budaya organisasi menurut Staphen P. Robbins (2003: 525) adalah sebuah presepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik

suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. Sementara itu, Robert P. Vecchio (1994: 618) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Edgar H. Schein dalam Ndraha (2010), mengemukakan bahwa *“Culture is a pattern of basic assumption invented, discovered, or developed by given group as it learns to cope with its problem of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems”*. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu, dianjurkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. (Ndraha, 2010: 3)

Unsur-unsur budaya mencerminkan beberapa nilai lebih dalam dibenak para anggota organisasi. Antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Unsur-unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari : ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi-asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya. (Ndraha, 2010: 3)

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. O'Reilly dan Jehn (2006) mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*). Mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
- 2) Stabilitas dan keamanan (*stability an security*). Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya, keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
- 3) Penghargaan kepada orang (*respect for people*). Memperlihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.
- 4) Orientasi hasil (*outcome orientation*). Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
- 5) Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*). Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
- 6) Keagresifan dan perjuangan (*aggressiveness and competition*). Mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar menghadapi para pesaing. (Soetopo, 2016: 131)

c. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001: 73) adalah :

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daipadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-normna dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja didasarkan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

d. Teori Budaya Organisasi

Menurut Wagner & Hollenbeck dalam Tampubolon (2012: 227-228) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberi gambaran fungsi dasar, yaitu: memberi identitas bagi anggota organisasi melalui pemberian norma dan nilai-nilai, serta persepsi dari setiap orang agar sensitif terhadap kebersamaan yang merupakan fasilitas komitmen secara kolektif bagi anggota organisasi dalam meningkatkan stabilitas sistem untuk membatasi perilaku dengan membantu anggota agar mengerti keadaan sekelilingnya. Maksudnya, budaya organisasi menurut teori ini merupakan landasan utama bagi

karyawan sebagai anggota organisasi dalam berperilaku, bertindak, dan mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. (Nadipah, 2016: 39-40)

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simajuntak (2005), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Widodo, 2015: 131)

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktifitas. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pernyataan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. organisasi yang berhadil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Sementara itu, Arifin at all (2015: 120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Amstrong mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Noor, 2013: 271). Sementara menurut Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010: 9)

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Mangkunegara (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual, keterampilan manusia, dan keterampilan teknik.
- 3) Kemampuan (*ability*), kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
- 4) Faktor motivasi (*motivation*), motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi

sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator kinerja menurut Robbins, yaitu :

1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, siklus, aktivitas yang diselesaikan.

3) Kecepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas Biaya

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja

dengan suatu intansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor. (Robbins, 2006: 260)

C. Landasan Teologis

Orang islam tidak menafikan adanya hierarki kebutuhan. Hanya saja perilaku umat Islam terkait dengan kebutuhan tersebut tidak menjadikannya sebagai tujuan, melainkan hanya sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang sebenarnya, yaitu keyakinan dan komitmen dalam menjalankan ajaran agama (Aziz F. A., 2017: 96). Bagi seorang muslim, bekerja merupakan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani, dan di dalam mencapai tujuan tersebut ia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintahkan agar umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperhatikan oleh Allah SWT, Rosul dan umat Islam. Pekerjaan yang baik akan mendatangkan dampak positif dan nanti akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun di akhirat. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan pekerjaan itu mendatangkan dampak negatif akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun akhirat. Allah mengetahui bagaimana seseorang bekerja dengan jujur atau tidak dalam pekerjaannya tersebut.

Selain itu adanya motivasi dalam bekerja juga sangat penting. Dalam islam, motivasi bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan. Tetapi motivasi dalam islam yaitu untuk

mencari ibadah. Al-Qur'an memotivasi setiap umat muslim untuk bekerja, dan Allah berfirman dalam QS. Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Jadi, dalam ayat tersebut menyuruh untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Carilah karunia Allah dengan kerja yang halal dan keuntungan yang halal. Dan ingatlah kepada Allah saat kalian mencari rezeki yang halal itu dengan zikir yang banyak dan jangan sampai mencari rezeki itu menjadikan kalian lupa terhadap zikir kepada Allah, agar kalian mendapatkan kemenangan dengan apa yang kalian inginkan dan selamat dari apa yang kalian hindari (Departemen RI, Alliy Al-Qur'an dan Terjemah). Dengan demikian, motivasi dalam islam, bukan hanya mencari nafkah semata, tetapi sebagai kewajiban beribadah.

Dalam islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai ibadah dan ada pula yang tidak. Kebutuhan menciptakan keinginan, dan keinginan mendasari motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu. Bukan rahasia bila motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhannya yang belum dapat dicapainya (Aziz F. A., 2012: 72).

Selain motivasi, budaya organisasi juga terkandung dalam Al-Qur'an dimana budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi dapat membentuk dan membimbing sikap dan karakter para pekerja. Dengan demikian, Budaya Organisasi yang baik dan sesuai dengan ajaran islam akan memiliki dampak yang positif dalam bentuk materiil dan spiritual terhadap perusahaan dan juga para karyawannya. Detai Budaya Organisasi tercantum dalam QA. AL-Isra': 84

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

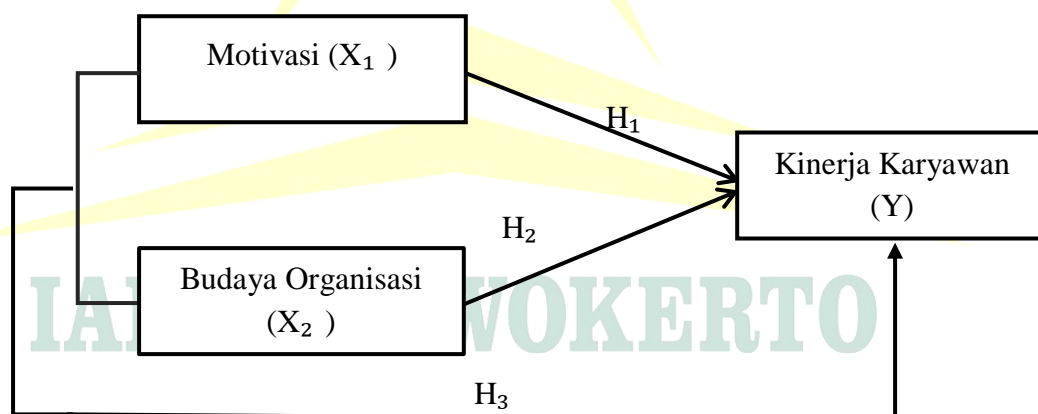
Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap orang harus berperilaku baik kepada orang lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi yang dianut dan dijalankan dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap tabiat/ perilaku orang-orang yang ada disekitarnya.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Variabel bebas (X) adalah motivasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

E. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kalimat pertanyaan berisi jawaban sementara atas pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan pembahasan utama, dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2009: 64)

Berdasarkan masalah pokok yang dibahas sebelumnya, maka dapat dilakukan hipotesis sebagai jawaban sementara atas masalah pokok tersebut yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keadaan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. (Hasibuan M. S., 2011: 143)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Enrico Maramis (2013) memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. (Ahmad, 2007: 129)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2008) memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H_0 = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2016: 8) Pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan kausal atau sebab akibat antara dua variabel atau lebih (X -- pbulletety) (Sugiyono, 2016: 11) . penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel, atau dengan kata lain dapat pula disebutkan bahwa penelitian ini termasuk ke dalam penelitian explanatory research.

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuisioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap penggunaan kinerja karyawan (Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT BPRS Buana Mitra Perwira yang berada di Jln. MT. Haryono No. 267, Desa Karangsentul, Kecamatan Karangsentul, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53372. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Agustus 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPRS Buana Mitra Pewira Purbalingga. Jumlah populasi dan sampel pada

penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada pada obyek yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Yang berjumlah 45 karyawan, maka dari 45 orang tersebut akan dijadikan sampel penelitian.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut (Sukandarrumidi, 2002 : 38) , variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan penelitian yaitu sebagai berikut :

a. Variabel independen (variabel bebas)

Dalam statistik penelitian biasanya disebut dengan variabel X. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel X yaitu X_1 Motivasi dan X_2 Budaya Organisasi.

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Dalam statistik penelitian biasanya disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan bagian dari variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang dijadikan item-item pertanyaan dalam kuisioner.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Motivasi (X_1)	1. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety-need</i>) 2. Kebutuhan Fisologis (<i>Physiological-need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>Social-need</i>) 4. Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization need</i>)	(Sutrisno, 2019 : 49-50)
Budaya Organisasi (X_2)	1. Ketanggapan 2. Dorongan 3. Hubungan karyawan 4. Keramahan 5. Kemampuan	(Sedarmayanti, 2014: 55)
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemampuan kerjasama	(Sudarmanto, 2009: 24)

Sumber : Data Skunder yang diolah, 2020

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode dalam pengumpulan datanya, antara lain :

1. Observasi

Observasi adalah proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Penelitian dengan melakukan pengamatan menyeluruh pada sebuah kondisi tertentu. (Sujarweni W. , 2014: 23)

2. Wawancara

Wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menggunakan sejumlah pertanyaan lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara atau interview untuk menghimpun data sosial, terutama untuk mengetahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi, dan cita-cita seseorang. (Hadari, 1998: 110)

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2016: 8) Dalam penelitian ini peneliti sudah menyebarkan 45 kuisisioner tertutup dimana jawaban sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Kuisisioner tersebut diberikan kepada seluruh karyawan di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purwokerto yang dijadikan sampel penelitian.

Dalam kuisisioner yang digunakan peneliti untuk setiap jawaban diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Skala 5:	Diartikan sebagai “Sangat Setuju”	(SS)
Skala 4:	Diartikan sebagai “Setuju”	(S)
Skala 3:	Diartikan sebagai “Cukup Setuju”	(CS)
Skala 2:	Diartikan sebagai “Tidak Setuju”	(TS)
Skala 1:	Diartikan sebagai “Sangat Tidak Setuju”	(STS)

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan. Oleh karena itu dalam setiap penelitian

tidak pernah dapat dilepaskan dari literatur-literatur ilmiah. (Hadari, 1998: 110)

F. Alat Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. (Ma'sumah, 2019: 1) Instrument yang valis atau shahih mempunyai validitas tinggi dan rendah. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas suatu instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud. (Arikunto, 1993: 211)

Adapun teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah dengan rumus korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut :

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

IAIN PURWOKERTO

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah subjek

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali nilai X dan Y

$\sum x$ = Jumlah nilai X

$\sum y$ = Jumlah nilai Y

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

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat Y

Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, maka kriteria pengujinya:

Jika r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam sebuah kuisioner (Sarjono & Winda, 2013: 35). Jadi, butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Danang, 2010: 83-84). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliability instrumen cronbachalfa

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians. (Sujarweni V. W., 2014: 85-86)

G. Metode Analisis Data

1. Korelasi Rank Spearman

Korelasi tata jenjang dari *Spearman* atau korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariat*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika *non-parametrik*. 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 (Isna & Wardo, 2013: 319-320). Adapun rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut:

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

Keterangan:

P = koefisien korelasi *rank spearman*

N = banyaknya subjek (sampel)

di^2 = perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

0,00 – 0,199 : hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399 : hubungan rendah

0,40 – 0,599 : hubungan sedang

0,60 – 0,799 : hubungan kuat

0,80 – 1,00 : hubungan sangat kuat

2. Koefisien *Konkordansi Kendall W*

Koefisien *Konkordansi Kendall W* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, di mana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal (Isna & Wardo, 2013: 319-320). Untuk menghitung W, adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)}$$

$$S = \sum (R_j - \frac{\sum R_j}{N})^2$$

Dimana,

W = Koefisien *Konkordansi Kendall W*

k = Banyaknya variabel

N = Banyaknya sampel

R_j = jumlah *ranking* yang diberikan

S = Jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j

3. Analisis Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan analisis regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu). Persamaan matematika regresi ordinal dijelaskan oleh Ghazali (2006) sebagai berikut (Isna & Warto, 2013: 319-320):

$$\text{Logit}(p_1) = \log \frac{p_1}{1-p_1} = \alpha_1 = \beta'X$$

$$\text{Logit}(p_1 + p_2) = \log \frac{p_1+p_2}{1-p_1-p_2} = \alpha_1 + \beta'X$$

$$\text{Logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) = \log \frac{p_1+p_2+\dots+p_k}{1-p_1-p_2-\dots-p_k} = \alpha_1 + \beta'X$$

IAIN PURWOKERTO

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Pendirian BPR Syariah Buana Mitra Perwira diawali dari adanya gagasan dari Bupati Purbalingga periode 2000-2005 Bapak Drs. Triyono Budi Sasongko tentang pendirian BPR Syariah di Purbalingga untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dan mendukung otonomi daerah. Sebagai tindak lanjut dari ide tersebut pada bulan Februari 2002 diadakan sosialisasi tentang alternatif kepemilikan, yaitu kepemilikan oleh masyarakat dengan Pemerintah Daerah sebagai fasilitator, kepemilikan sepenuhnya milik Pemerintah Daerah, atau kerjasama antara Pemerintah Daerah dan masyarakat.

Penawaran alternatif tersebut ditanggapi oleh Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama Kabupaten Purbalingga dengan mengajukan proposal pendirian. Proposal tersebut disambut positif oleh Pemerintah Daerah dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerjasama Pendirian BPR Syariah antara Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga dan Nahdlatul Ulama pada tanggal 24 Juni 2002.

Pada tanggal 31 Oktober 2003 Bank Indonesia menerbitkan surat nomor 5/380/BPS tentang Persetujuan Prinsip Pendirian disusul kemudian Keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia tentang Izin Usaha sampai dengan Keputusan Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu tentang Izin Usaha Perdagangan Besar dan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas.

PT BPR Syariah Buana Mitra Perwira diresmikan pada tanggal 4 Juni 2004 dengan lokasi Jalan Jenderal Soedirman No 45 Purbalingga dan mulai beroperasi tanggal 10 Juni 2004. Jumlah pengelola saat itu adalah delapan orang dengan rincian dua orang sebagai direksi, lima orang staff dan satu orang nonstaff.

Saat ini kantor BPR Syariah Buana Mitra Perwira berkedudukan di Jalan MT Haryono No 267, kantor yang resmi ditempati sejak tanggal 20 Mei 2009. Selain itu, BPR Syariah Buana Mitra Perwira juga telah memiliki satu kantor cabang yaitu Kantor Cabang Banjarnegara, serta Empat Kantor Kas yaitu Kantor Kas Bobotsari, Kantor Kas Karangmoncol, Kantor Kas Karanganyar, dan Kantor Kas Bukateja.

2. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Penggerak Ekonomi Umat Berdasarkan Prinsip Syariah

Misi

- a. Menerapkan Budaya Islami
- b. Melakukan Pelayanan Sepenuh Hati
- c. Mewujudkan Kepatuhan Perusahaan Terhadap Prinsip Syariah
- d. Membumikan Perbankan Syariah
- e. Mengedukasi dan Mendorong Masyarakat untuk Bermuamalah secara Syariah
- f. Mengembangkan Kegiatan Ekonomi Umat dengan Mengoptimalkan Potensi Usaha
- g. Menciptakan Kemitraan yang Amanah, Jujur, Transparan dan Profesional

3. Motto

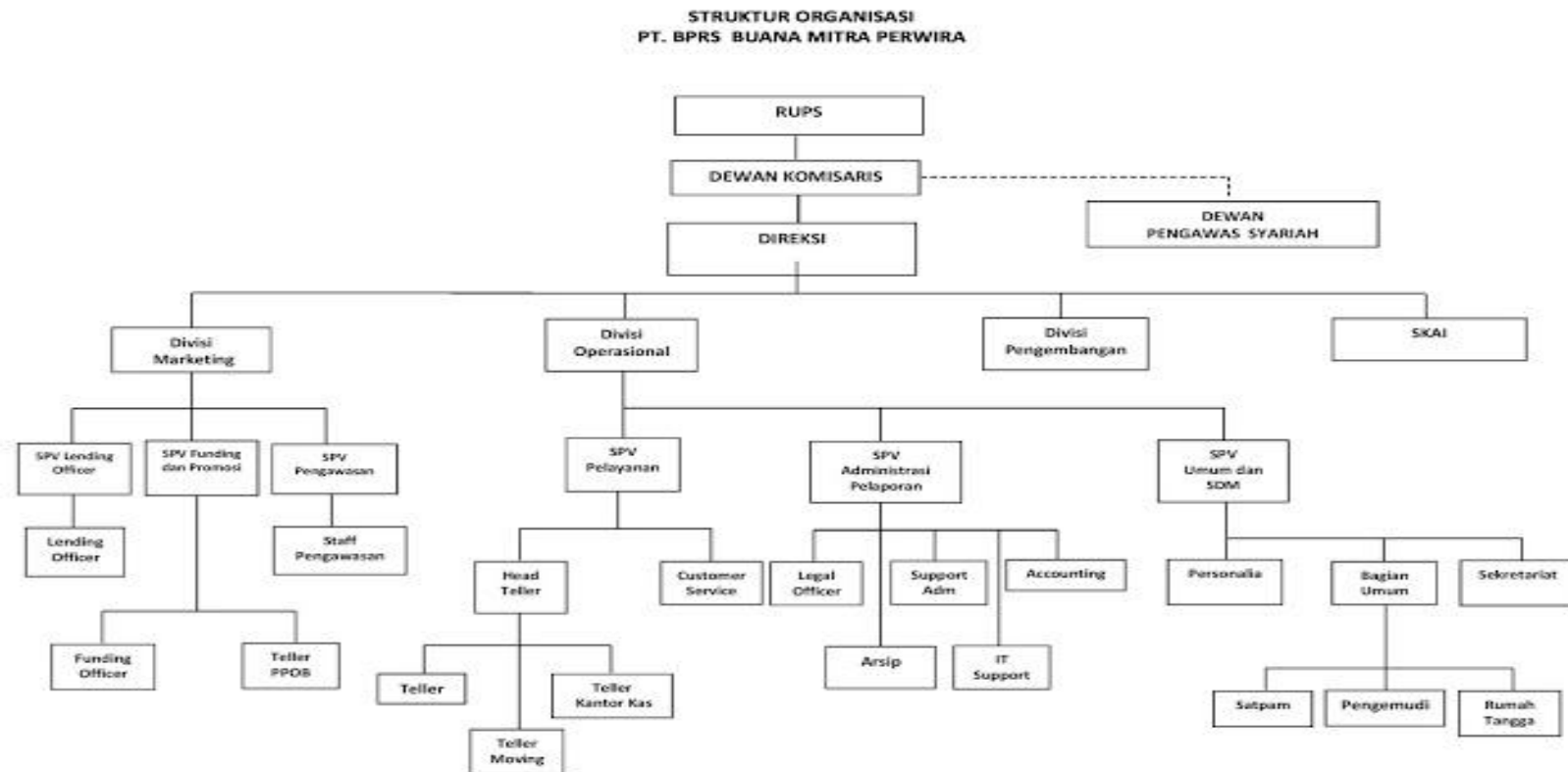
SENYUM, SALAM, SAPA, SEMANGAT

4. Corporate Brand

Membangun Kebersamaan dalam Pemberdayaan Umat (Profile, 2020; 1-3)

5. Struktur Organisasi (<https://www.bprsbmp.com/p/profil.html?m=1>, t.thn.)

Gambar 4.1



6. Produk – Produk

a. Produk Penghimpun Dana

1) Tabungan iB Mitra Syariah

Simpanan dana nasabah pada bank menggunakan akad Wadiah, yang bersifat titipan dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat.

2) TabunganKu iB Mitra Pelajar

Tabungan untuk siswa sekolah dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menggunakan akad Wadiah.

3) Tabungan iB Mitra Sipantas

Simpanan dengan akad Mudharabah yang pengambilannya dilakukan pada akhir perjanjian dengan jumlah setoran tetap per periode minimal Rp.50.000.- atau kelipatannya (bulanan / triwulan / semesteran / tahunan).

4) Tabungan iB Hijrah

Simpanan dana nasabah pada bank yang bersifat titipan dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat

5) Tabungan iB Mitra Cermat

Tabungan atau simpanan berjangka berhadiah langsung tanpa diundi yang dapat digunakan sebagai investasi dan perencanaan lainnya yang penarikannya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan.

6) iB Mitra Investama

Simpanan dengan akad Mudharabah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan bank.

b. Produk Penyaluran Dana

1) iB Mitra Multiguna

Transaksi jual beli suatu barang yang telah disepakati kualifikasinya antara bank sebagai penjual dan nasabah sebagai pembeli sebesar harga perolehan barang ditambah dengan margin yang disepakati.

2) iB Mitra Barokah

Pembiayaan dalam bentuk modal kerja bagi pedagang pasar atau pedagang kaki lima (usaha mikro) yang memiliki izin dari Pemerintah Daerah dalam rangka lepas dari jeratan rentenir.

3) iB Mitra Usaha

Pembiayaan dalam bentuk modal usaha bagi Usaha Kecil dan Menengah dalam rangka pengembangan kapasitas usaha.

4) iB Mitra Haji

Pembiayaan yang digunakan untuk membayar biaya perjalanan ibadah haji (BPIH)

5) iB Mitra Arafah

Pembiayaan yang digunakan untuk biaya ibadah umroh

6) iB Mitra Ta'lim

Pembiayaan yang diberikan untuk membiayai kebutuhan biaya pendidikan

7) iB Mitra Emas

Pembiayaan untuk pembelian logam mulia emas Aneka Tambang (ANTAM)

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang terletak di Jln. MT Haryono, No.267. Karang Sentul, Purbalingga berjumlah 45 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepada 45 responden melalui kuisioner yang disebarkan telah di dapat gambaran karakteristik responden sebagai berikut :

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin maka responden dalam penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	21	47%
2.	Perempuan	24	53%
	Jumlah	45	100%

Sumber : data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 responden (47%) dan sebanyak 24 responden (53%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Berdasarkan usia maka responden dalam penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Karyawan	Jumlah	Presentase
19-20 Tahun	4	9%
21-30 Tahun	25	56%
31-40 Tahun	15	33%
41-50 Tahun	1	2%
Jumlah	45	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa usia responden meliputi usia 19 sampai 20 tahun dengan jumlah 4 responden (9%). Usia dari 21 sampai 30 tahun dengan jumlah 25 responden (56%), usia dari 31 sampai 40 tahun dengan jumlah 15 responden (2%), dan responden berusia 41 sampai 50 tahun dengan jumlah 1 responden (2%). Maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini banyak yang berusia 21 sampai 30 tahun dengan jumlah 25 responden (56%).

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman dalam tingkat pendidikan. Berdasarkan tingkat pendidikan maka responden dalam penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	17	38%
Diploma	2	4%
S1	26	58%
Jumlah	45	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA dengan jumlah responden sebanyak 17 responden (38%), Diploma dengan jumlah sebanyak 2 responden (4%), dan S1 dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (58%). Jadi yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 26 responden (58%).

4. Responden Berdasarkan Masa Kerjanya

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini dapat diklarifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
≤ 1 tahun	6	13%
≤ 5 tahun	25	56%
≤ 10 tahun	12	27%
≤ 15 tahun	2	4%
Jumlah	45	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 25 responden dengan presentase 56%.

C. Alat Uji Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam penelitian validitas dan realibilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*. Pengujian validitas dilaukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan koefisien korelasi rhitung dengan rtabel. Untuk menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) diperoleh dari sampel atau jumlah responden dikurangi 2 ($df = n-2$), dalam hal ini (n) yaitu jumlah sampel sebanyak 45 responden. Suatu indikator dapat dinyatakan valid jika, $df = n - 2 = 45 - 2 = 43$ dan $\alpha = 0,05$, maka rtabel = 0.2940 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai rhitung $>$ rtabel, dan nilainya positif, maka instrumen pernyataan tersebut dinyatakan valid.

- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil uji validitas pada pernyataan-pernyataan dalam kuisioner dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

- a. Variabel Independen

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X_1)	1	0.568	0.2940	Valid
	2	0.648	0.2940	Valid
	3	0.496	0.2940	Valid
	4	0.622	0.2940	Valid
	5	0.528	0.2940	Valid
	6	0.613	0.2940	Valid
	7	0.480	0.2940	Valid
	8	0.552	0.2940	Valid

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan validitas pada item pertanyaan variabel motivasi memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > 0.2940$). Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel motivasi (X_1) dinyatakan valid, maka kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X_2)	1	0.505	0.2940	Valid
	2	0.698	0.2940	Valid
	3	0.771	0.2940	Valid
	4	0.686	0.2940	Valid
	5	0.677	0.2940	Valid
	6	0.814	0.2940	Valid
	7	0.701	0.2940	Valid
	8	0.578	0.2940	Valid

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan validitas pada item pertanyaan variabel motivasi memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > 0.2940$). Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan valid, maka kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.682	0.2940	Valid
	2	0.786	0.2940.	Valid.
	3	0.783	0.2940	Valid
	4	0.811	0.2940	Valid
	5	0.802	0.2940	Valid
	6	0.780	0.2940	Valid

7	0.697	0.2940	Valid
8	0.776	0.2940	Valid

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan validitas pada item pertanyaan variabel motivasi memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > 0.2940$). Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, maka kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidanya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam sebuah kuisioner (Sarjono & Julianita, SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset,, 2013: 35). Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbanch*, yang dilaukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* dan derajat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - 2$, maa kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen pernyataan yang diuji tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hail Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbanch</i>	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	0.686	0.2940	Reliabel
Budaya Organisasi	0.820	0.2940	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.898	0.2940	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item dalam variabel motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini berdasarkan keterangan masing – masing variabel ralpha lebih besar dari rtabel ($r_{alpha} > 0.2940$), sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

D. Uji Korelasi Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariat*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Perhitungan korelasi *Rank Spearman* yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4. 9
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman
Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

		Correlations	
		Motivasi	Kinerja Kaaryawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.411**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	45	45
Kinerja Kaaryawan	Pearson Correlation	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	45	45

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

Sumber: hasil olahan SPSS versi 16, 2020

Hasil uji korelasi *rank spearman* pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,411** tingkat signifikansi 0.001 dan N sebesar 45. Berdasarkan output diatas, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,411**, karena nilai tersebut bernilai positif, maka terdapat hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. artinya, jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Koefisien korelasi sebesar 0,411**, mencerminkan tingkat kekuatan hubungan variabel motivasi dan kinerja karyawan yaitu sedang. Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,005, karena nilai sig. (2-tailed) 0,005 kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. adapun nilai N yaitu 45 menunjukkan jumlah sampel penelitian, yakni 45 responden.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4. 10
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman
Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

		Correlations	
		Budaya Organisasi	Kinerja Kaaryawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Kaaryawan	Pearson Correlation	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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

Sumber: hasil olahan SPSS versi 16, 2020

Hasil uji korelasi *rank spearman* pada tabel 4. 6 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,556** tingkat signifikansi 0.000 dan N sebesar 45. Berdasarkan output diatas, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,556**, karena nilai tersebut bernilai positif, maka terdapat hubungan positif antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. artinya, jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Koefisien korelasi sebesar 0,556**, mencerminkan tingkat kekuatan hubungan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan yaitu sedang. Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,000, karena nilai sig. (2-tailed) 0,000 kurang dari 0,05, maka H_0

ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan ada pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Adapun nilai N yaitu 45 menunjukkan jumlah sampel penelitian, yakni 45 responden.

E. Koefisien Konkordansi Kendal W

Koefisien *Konkordansi Kendall W* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, dimana variabel-variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal. Hasil pengolahan data koefisien *Konkordansi Kendall W* dengan menggunakan program SPSS 16. adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Konkordansi Kendal W

Ranks	
	Mean Rank
Motivasi	1.59
Budaya Organisasi	1.72
Kinerja Kaaryawan	2.69

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 16, 2020

Pada bagian ranks, digunakan mean rank dari ketiga variabel penelitian, dimana mean rank dari motivasi (X_1) adalah 1,59, mean rank dari budaya organisasi (X_2) adalah 1,72, dan mean rank dari kinerja karyawan (Y) adalah 2,69.

Tabel 4.12

Test Statistics	
N	45
Kendall's W ^a	.416
Chi-Square	37.423
Df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 16, 2020

Berdasarkan hasil Test Statistics menggambarkan N atau jumlah responden sebanyak 45 responden, dengan nilai koefisien konkordinasi kendall W sebesar 0,416. Nilai tersebut membuktikan adanya korelasi antara motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, arahnya positif dan tingkat kekuatan hubungan rendah. Adapun nilai Asymp.Sig., sebesar 0,000. Karena nilai Asymp.Sig., < 0,05 maka keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

F. Hasil Regresi Ordinal

Deskripsi uji korelasi di atas menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), antara budaya organisasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), serta antara motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena korelasinya tersebut signifikan maka tahapan analisis dapat dilanjutkan ke tahap uji prediktif yaitu menguji bagian pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap (Y), uji

prediktif menunjukkan teknik regresi ordinal (Isna, Alizar, & Warto, 2013: 291).

Analisis regresi ordinal digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengolahan data uji regresi ordinal dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16, adalah sebagai berikut:

1. Regresi Ordinal Bivaret

a. Hasil pengujian variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4.13

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
KinerjaKaryawan	Rendah	1	2.2%
	Sedang	9	20.0%
	Tinggi	35	77.8%
Motivasi1	Rendah	1	2.2%
	Sedang	11	24.4%
	Tinggi	33	73.3%
Valid		45	100.0%
Missing		0	
Total		45	

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Tabel 4. 13 menunjukkan bahwa terdapat data dari 45 responden yang dapat terolah, karena tidak ada yang terdapat dalam kolom missing (0). Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa kinerja karyawan kategori rendah sebesar 2,2% atau 1 responden, untuk kategori sedang sebanyak 20,0% atau 9 responden dan kategori tinggi sebanyak 77,8% atau 35 responden. Untuk variabel motivasi, dilihat pada tabel dari 45 responden dengan motivasi kategori rendah sebanyak 2,2% atau 1 responden, untuk kategori sedang sebanyak

24,4% atau 11 responden dan kategori tinggi sebanyak 73,3% atau 33 responden.

TABEL 4.14

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	20.665			
Final	.000	20.665	2	.000

Link function: Logit.

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Berdasarkan tabel 4. 14, dapat diketahui bahwa nilai *-2 log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen (*intercept only*) nilai sebesar 20,665. Sedangkan *-2log likelihood* dengan memasukan variabel independen ke modal (final) sebesar 0,000. Tidak terjadi perubahan nilai ini merupakan nilai chi-square yaitu 20,665 dan pada kolom sig. apabila nilai sig. $\leq (0,05)$ berarti model signifikan. Nilai kolom sig. Pada tabel 4.14 sebesar 0,000 sehingga model signifikan. Hal tersebut juga mencerminkan bahwa adanya variabel bebas lebih baik daripada tanpa variabel bebas.

Tabel 4.15

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.368
Nagelkerke	.526
McFadden	.381

Link function: Logit.

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Dari tabel 4. 15 menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan parameter *Nagelkerke*, maka kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat adalah 52,6%. Adapun parameter *McFadden*

menunjukkan variasi tingkat kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi adalah sebesar 38,1%.

Tabel 4.16

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	Df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[KinerjaKaryawan = 1]	-21.404	4239.740	.000	1	.996	-8331.142	8288.334
	[KinerjaKaryawan = 2]	-1.981	.533	13.795	1	.000	-3.026	-.936
Location	[Motivasi1=1]	-40.465	.000	.	1	.	-40.465	-40.465
	[Motivasi1=2]	-1.799	.807	4.969	1	.026	-3.380	-.217
	[Motivasi1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

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

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Pada bagian *parameter estimates* ini menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. < α (0,05) berarti signifikan. Interpretasi pada bagian parameter dilakukan dengan cara membandingkan kategori rendah dan sedang dengan baselinenya, yaitu kategori tinggi. Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* di atas, dapat dilihat bahwa motivasi yang rendah dibandingkan dengan motivasi yang sedang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,026) dengan nilai *estimates* sebesar -1,799. Makna yang bisa diambil berdasarkan baseline dengan nilai *estimates* -1,799 adalah semakin rendah motivasi maka semakin menurun kinerja karyawan.

b. Hasil Pengujian Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4.17

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
KinerjaKaryawan	Rendah	1	2.2%
	Sedang	9	20.0%
	Tinggi	35	77.8%
BudayaOrganisasi	Rendah	1	2.2%
	Sedang	19	42.2%
	Tinggi	25	55.6%
Valid		45	100.0%
Missing		0	
Total		45	

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Tabel 4. 17 menunjukkan bahwa terdapat data dari 45 responden yang dapat terolah, karena tidak ada yang terdapat dalam kolom missing (0). Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa kinerja karyawan kategori rendah sebesar 2,2% atau 1 responden, untuk kategori sedang sebanyak 20,0% atau 9 responden dan kategori tinggi sebanyak 77,8% atau 35 responden. Untuk variabel budaya organisasi, dilihat pada tabel dari 45 responden dengan budaya organisasi kategori rendah sebanyak 2,2% atau 1 responden, untuk kategori sedang sebanyak 42,2% atau 19 responden dan kategori tinggi sebanyak 55,6% atau 25 responden.

Tabel 4.18**Model Fitting Information**

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	25.272			
Final	.000	25.272	2	.000

Link function: Logit.

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Berdasarkan tabel 4. 18, dapat diketahui bahwa nilai *-2 log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen (*intercept only*) nilai sebesar 25,272. Sedangkan *-2log likelihood* dengan memasukkan variabel independen ke modal (final) sebesar 0,000. Tidak terjadi perubahan nilai *-2log likelihood* tersebut merupakan nilai chi-square yaitu 25,272. adapun kolom sig. menunjukkan nilai 0,000, karena nilai sig. tersebut kurang dari 0,05 berarti model signifikan. Hal tersebut juga mencerminkan bahwa adanya variabel bebas lebih baik daripada tanpa variabel bebas.

Tabel 4.19**Pseudo R-Square**

Cox and Snell	.430
Nagelkerke	.614
McFadden	.466

Link function: Logit.

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Dari tabel 4. 19 menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan parameter *Nagelkerke*, maka kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat adalah 61,4%. Adapun parameter *McFadden* menunjukkan variasi tingkat kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi adalah sebesar 46,6%.

Tabel 4.20

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
							Threshold	[KinerjaKaryawan = 1]
	[KinerjaKaryawan = 2]	-3.178	1.021	9.696	1	.002	-5.178	-1.178
Location	[BudayaOrganisasi =1]	-41.611	.000	.	1	.	-41.611	-41.611
	[BudayaOrganisasi =2]	-2.860	1.121	6.502	1	.011	-5.058	-.662
	[BudayaOrganisasi =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

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

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Pada bagian *parameter estimates* ini menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. < α (0,05) berarti signifikan. Interpretasi pada bagian parameter dilakukan dengan cara membandingkan kategori rendah dan sedang dengan baselinenya, yaitu kategori tinggi. Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* di atas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang rendah dibandingkan dengan budaya organisasi yang sedang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,011) dengan nilai *estimates* sebesar -2,860. Makna yang bisa diambil berdasarkan baseline dengan nilai *estimates* -2,860 adalah semakin rendah budaya organisasi maka semakin menurun kinerja karyawan.

2. Regresi Ordinal Multifariat

Hasil pengujian regresi ordinal dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Case Processing Summary Multivariat

		N	Marginal Percentage
KinerjaKaryawan	Rendah	1	2.2%
	Sedang	9	20.0%
	Tinggi	35	77.8%
Motivasi1	Rendah	1	2.2%
	Sedang	11	24.4%
	Tinggi	33	73.3%
BudayaOrganisasi	Rendah	1	2.2%
	Sedang	19	42.2%
	Tinggi	25	55.6%
Valid		45	100.0%
Missing		0	
Total		45	

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Tabel 4. 21 menunjukkan bahwa terdapat data dari 45 responden yang dapat terolah, karena tidak ada yang terdapat dalam kolom missing (0). Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa kinerja karyawan kategori rendah sebesar 2,2% atau 1 responden, untuk kategori sedang sebanyak 20,0% atau 9 responden dan kategori tinggi sebanyak 77,8% atau 35 responden. Untuk variabel motivasi, dilihat pada tabel dari 45 responden dengan motivasi kategori rendah sebanyak 2,2% atau 1 responden, untuk kategori sedang sebanyak 24,4% atau 11 responden dan kategori tinggi sebanyak 73,3% atau 29 responden. Untuk variabel budaya organisasi, dilihat pada tabel dari 45 responden dengan motivasi kategori rendah sebanyak 2,2% atau 1 responden, untuk kategori sedang sebanyak 42,2% atau 19 responden dan kategori tinggi sebanyak 55,6% atau 25 responden.

Tabel 4.22**Model Fitting Information Multivariat**

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	31.210			
Final	.000	31.210	3	.000

Link function: Logit.

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa nilai *-2 log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen (*intercept only*) nilai sebesar 31,210. Sedangkan *-2log likelihood* dengan memasukan variabel independen ke modal (final) sebesar 0,000. Tidak ada perubahan nilai *-2log likelihood* tersebut merupakan nilai chi-square yaitu 31,210. adapun kolom sig. menunjukkan nilai 0,000, karena nilai sig. tersebut kurang dari 0,05 berarti model signifikan. Hal tersebut juga mencerminkan bahwa adanya variabel bebas lebih baik daripada tanpa variabel bebas.

Tabel 4.23**Pseudo R-Square
Multivariat**

Cox and Snell	.500
Nagelkerke	.715
McFadden	.576

Link function: Logit.

Sumber: hasil olahan SPSS

Versi 16, 2020

Dari tabel 4. 23 menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan parameter *Nagelkerke*, maka kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat adalah 71,5%. Adapun parameter *McFadden* menunjukkan variasi tingkat kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi, dan budaya organisasi) adalah sebesar 57,6%.

Tabel 4.24

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
							Threshold	[KinerjaKaryawan = 1]
	[KinerjaKaryawan = 2]	-3.608	1.104	10.680	1	.001	-5.771	-1.444
Location	[Motivasi1=1]	-42.666	.000	.	1	.	-42.666	-42.666
	[Motivasi1=2]	-1.531	.915	2.799	1	.034	-3.325	.263
	[Motivasi1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[BudayaOrganisasi =1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[BudayaOrganisasi =2]	-2.698	1.147	5.530	1	.019	-4.947	-.449
	[BudayaOrganisasi =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

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

Sumber: hasil olahan SPSS Versi 16, 2020

IAIN PURWOKERTO

Pada tabel 4. 24, diketahui nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

1. Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian korelasi *rank spearman* yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,411**, mencerminkan hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan positif dan tingkat kekuatan korelasi adalah sedang. Uji korelasi dengan *rank spearman* juga menunjukkan hasil *sig.* (2-tailed) atau sebesar 0,005, ($< 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, hasil uji hipotesis melalui korelasi *rank spearman* menunjukkan hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Kemudian pada perhitungan regresi ordinal, pada tabel *parameter estimator* antara motivasi yang sedang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (*sig.* = 0,26) dengan nilai estimates sebesar -1,799. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang sedang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nitasari & Lataruva, 2012: 453). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Muhammad Dzulkifli (2013) dan Adriyanto (2016) yang menjelaskan bahwa variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo dalam bukunya *Manajemen Kinerja*, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pemberian motivasi kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur

membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010: 379).

Berbagai upaya dilakukan oleh pemimpin untuk memotivasi kinerja karyawan agar PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga memiliki kinerja yang baik, yaitu dengan adanya upaya pemenuhan dan kebutuhan karyawan, yang berupa terpenuhinya gaji karyawan, selain itu pemberian motivasi kerja juga dalam bentuk penghargaan dan pemberian hadiah bagi yang berprestasi dan mencapai target serta aktualisasi diri yang dapat mendorong para karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga untuk meningkatkan kinerja karyawan, kemudian pemberian motivasi juga sering dilakukan secara langsung dan tatap muka oleh pimpinan setiap pagi setelah doa bersama dan selama melakukan kegiatan rutin senam pagi setiap minggu ke 2.

Motivasi dalam suatu organisasi pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Al-Qur'an memotivasi setiap umat muslim untuk bekerja, dan Allah berfirman dalam QS. Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

(١٠)

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Jadi, dalam ayat tersebut menyuruh untuk mencari rezeki yang halal dan untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Mencari rezeki yang halal dalam agama islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi dalam islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi

sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Dengan demikian, motivasi dalam islam, bukan hanya mencari nafkah semata, tetapi sebagai kewajiban beribadah.

Dalam hal ini , motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan termotivasi maka semangat kerja akan lebih meningkat dan kinerja akan lebih baik lagi.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan (M, Arifin, 2010; 29) bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan apabila motivasi dapat ditumbuhkembangkan dengan tepat, maka sudah dapat dipastikan karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian korelasi *rank spearman* yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,556**, mencerminkan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan positif dan tingkat kekuatan korelasi adalah sedang. Uji korelasi dengan *rank spearman* juga menunjukkan hasil *sig.* (2-tailed) atau sebesar 0,000, (< 0,05), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, hasil uji hipotesis melalui korelasi rank spearman menunjukkan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

Kemudian pada perhitungan regresi ordinal, pada tabel *parameter estimator* antara budaya organisasi yang sedang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (*sig.* = 0,11) dengan nilai estimates sebesar -2,860. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sedang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang dilakukan PT. BPRS Buana Mitra Perwira yaitu dengan melakukan kegiatan istighosah setiap 2 bulan sekali, hal ini bertujuan agar lebih terasa kekeluargaannya, karena jika rekan kerja sudah seperti menjadi keluarga maka didalam pekerjaan tidak ada kecanggungan satu sama lain sehingga akan menjadi nyaman dan bisa lebih memaksimalkan pekerjaannya.

Variabel budaya organisasi juga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hal ini dapat membuktikan bahwa budaya organisasi di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga sudah bagus tercermin dari sifat-sifat karyawan yang mempunyai kemampuan teknis dan mempunyai akhlak serta moral yang islami, hal ini terlihat dari karyawan yang berpakaian rapi, menggunakan identitas, dan selalu membangun *teamwork* yang kuat. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah baik maka kinerja karyawan akan bekerja dengan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Di dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan lingkungan kerja terdapat dalam QS. Qashash: 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ ۚ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya : “Dan carilah pada yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di(muka) bumi. Sesungguhnya Allah tida menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Budaya kerja yang islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Ini menegaskan bahwa budaya organisasi pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan, karena ketika mereka menjadi nyaman dan cocok dengan sesama rekan kerja, maka mereka akan

mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan secara efektif dan efisien. Seperti disediakan fasilitas berupa senam sehat, sering mengadakan acara untuk berkumpul seperti yasinan rutin setiap 2 bulan sekali, serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawan.

Hasil penelitian yang didukung oleh (Maramis, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado, 2013: 962) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian dari (Brury, 2016: 14) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan hasil interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungan organisasinya.

3. Pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Pada penelitian ini setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, hasil pengujian koefisien *Korkondasi Kendal W* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16, hasil *Test Statistics* di atas menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,416 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan arah yang positif. Untuk hasil hipotesisnya diperoleh *Asymp.Sig.*, sebesar 0,000. Karena nilai *Asymp.Sig.*, < 0,05 maka keputusan uji adalah H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Kemudian pada perhitungan regresi ordinal, model *fitting information* menunjukkan bahwa nilai *-2loglikelihood* awal tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 31,210.

Sedangkan *-2log likelihood* dengan memasukkan variabel independen ke modal (final) sebesar 0,000. Tidak adanya perubahan nilai *-2log likelihood* tersebut merupakan nilai yaitu 31,210 dan pada kolom *sig.* apabila nilai pada kolom *sig.* < 0,05 berarti model signifikan. Nilai kolom *sig.* pada model *fitting information* sebesar 0,000 berarti modal signifikan. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).



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.

