

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT MUAWANAH
PALEMBANG**



Oleh :

FEBRIANI

NIM : 13190095

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN

Raden Fatah untuk memenuhi Salah Satu Syarat guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam

PALEMBANG

2017

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

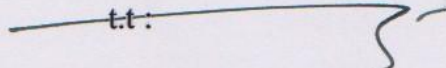
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Febriani
Nim/Jurusan : 13190095 /Ekonomi Islam
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 05 Mei 2017 :

PANITIA UJIAN SKRIPSI

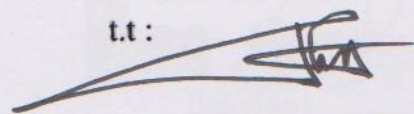
Tanggal Pembimbing Utama : Dinnui Alfian Akbar, SE., M.Si

t.t : 

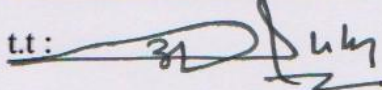
Tanggal Pembimbing Kedua : Aryanti, SE., M.M

t.t : 

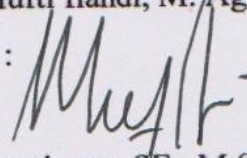
Tanggal Penguji Utama : Juwita Anggraini, M.H.I

t.t : 

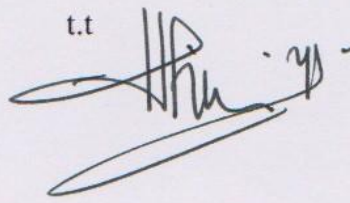
Tanggal Penguji Kedua : Muhammadinah. SE., M.Si

t.t : 

Tanggal Ketua : Mufti flandi, M. Ag

t.t : 

Tanggal Sekretaris : Lemiyana. SE., M.Si

t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febriani
NIM : 13190095
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

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

Palembang, 25 April 2017

Saya yang menyatakan,


Febriani
NIM. 131900095

NOTA DINAS

**Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang**

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang

yang ditulis oleh:

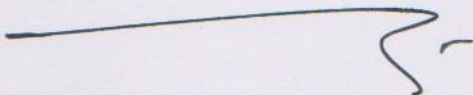
Nama : Febriani
NIM : 13190095
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

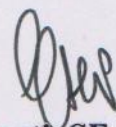
Palembang, 25 April 2017

Pembimbing I,



Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si
NIP197803272003121003

Pembimbing II,



Aryanti, SE, MM.
NIK 1605061701

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Mu'awanah Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja pada BMT Mu'awanah Palembang berupa data kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan dan variabel independen (variabel bebas) adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Mu'awanah Palembang. Bahwa nilai F hitung 59.148 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu signifikansi $< 0,05$ dan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai variabel kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan nilai variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	`	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدم : muqaddimah

المدى المنوار : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةٍ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَةِ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdat_t rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اِي) = ay
- b. (ي--) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و--) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = a>
- b. (ي---) = i>
- c. (و---) = u>

E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “ النمل “ ditulis *al-naml*

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Kata dalam Rangkainan Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

H. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
Swt.	=	<i>subḥânahu wa ta ‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaihi wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat memenuhi syarat kelulusan alih program studi S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang**”. *Sholawat ma'a salam* semoga tetap tercurahkan pada junjungan umat, Rasulullah saw. beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu istikamah di jalan-Nya hingga akhir zaman.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta dan murobbiahku yang merupakan sumber inspirasi yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dukungan, bimbingan, nasehat, serta doa yang tiada hentinya kepada penulis. Penulis menyadari keterbatasan kemampuan sebagai seorang peneliti yang masih pemula, yang tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang membantu. Karena itu, pada kesempatan ini perkenankan penulis menghaturkan segenap ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

2. Ibu Titin Hartini, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang sekaligus Pembimbing Akademik penulis
3. Ibu Mismiwati, S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
5. Ibu Aryanti, SE, M.M selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
6. Segenap dosen Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis;
7. Bapak Muhammad Irwan, SE selaku Operasional Manajer BMT Mu'awanah Palembang beserta karyawannya yang telah memberikan waktu dan kemudahan bagi penulis untuk mengadakan penelitian;
8. Semua saudara-saudariku, serta saudara iparku, terima kasih atas bantuan moril dan semangatnya;

Sahabat-sahabat seperjuanganku: Helisia Krisdayanti, Heni Purnamasari, Erza Kurnia Eranti, Hana Dwinta, Fitri Septi Lestari, Hanifah, dan teman-

teman Ekonomi Islam 3 lainnya terima kasih atas semangat dan kerjasamanya;

10. Orang tua kedua terbaikku dan sahabat terbaikku: Hj Yuni Asrina, S.pd, Herdiana, Am.d, Anggi Rolika, Karmila terima kasih atas semangat dan motivasinya.

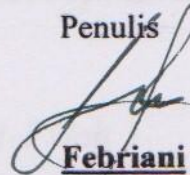
Semoga Allah Swt. membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan di sana sini. Kritik dan saran yang membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap, semoga serpihan kecil ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bernilai ibadah di sisi Allah Swt., aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Palembang, 5 Mei 2017

Penulis



Febriani

NIM. 13190095

Kupersembahkan kepada:

1. Ayah Sulaiman dan Ibuku Zuhriah tercinta, yang senantiasa melantunkan namaku dalam setiap doanya;
2. Seluruh pahlawan pendidikanku, guru dan dosen-dosenku yang tak pernah henti mengisi hati dan jiwaku dengan huruf, kata, kalimat, paragraf hingga menjadi cerita dalam perjalanan pendidikanku.
3. Saudara-saudariku tercinta, Yuliana, Wahyudi, Hendra Saputra, Muhammad Fathur Rahman, M. zio Al-Bukhori, Zaza Salsabillah, serta seluruh keluarga besarku yang selalu memotivasiku;
4. Sang Murabbiahku, saudarihijrahku , senyum dan motivasi kalian penyejuk jiwa dari penatnya dunia dan AlarmAkhiratku.

Motto:

***Seindah Apapun Dunia
Biarlah Ia Menjadi
Latar Belakang Semata***

(Salim Al-Fillah)

Keyakinan Bisa Membuat Semua Terjadi

(Febriani)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kontribusi Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2. Pengertian Budaya Organisasi.....	11
3. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15

B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Pengembangan Hipotesis.....	22
C.1 Pengaruh Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	22
C.2 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	23
D. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	25
E. Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. <i>Setting</i> Penelitian.....	26
B. <i>Desain</i> Penelitian.....	26
C. Sumber dan Jenis Data	26
1. Sumber Data	26
2. Jenis Data	28
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Variabel-Variabel Penelitian	30
1. Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>)	31
2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>).....	32
G. Instrumen Penelitian.....	34
1. Uji Validitas.....	34
2. Uji Reliabilitas.....	35
H. Teknik Analisis Data	36
1. Analisis Regresi Berganda	36
2. Uji Asumsi Klasik	37
a. Uji Normalitas	37
b. Uji Linieritas	38
c. Uji Multikolinieritas	39
d. Uji Heteroskedastisitas.....	40

3. Uji Hipotesis.....	40
a. Uji r (korelasi)	41
b. Koefisien Determinasi (R^2)	42
c. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	43
d. Uji Signifikana Parameter Individual (Uji Statistik t).....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Mu'awanah Palembang.....	45
B. Responden Menurut Jenis Kelamin	45
C. Responden Menurut Usia.....	46
D. Responden Menurut Masa Kerja	47
E. Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	47
F. Pembahasan Hasil Penelitian	48
G. Uji Instrumen	48
1 Uji Validitas.....	48
2 Uji Relibitas.....	50
A. Uji Asumsi Klasik	51
1 Uji Multikolonieritas.....	51
2 Uji Heterokedastisitas.....	52
3 Uji Normalitas.....	53
4 Analisis Regresi Berganda.....	55
A. Uji Hipotesis.....	57
1 Uji F (Simultan).....	57
2 Uji T (Parsial).....	58

3 Uji Koefisien Determinasi/Adjusted R Square (R^2).....	59
A. Pembahasan.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA	64
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Hasil penelitian terdahulu antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Variabel Penelitian, Indikator, dan Kuesioner Variabel Indikator Kuesioner.....	34
Tabel 3.2 Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi	36
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia	46
Tabel 4.3 Responden Menurut Masa Kerja	47
Tabel 4.4 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.6 Hasil Reabilitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas.....	
Tabel 4.8 Hasil Analisis Linier Berganda.....	
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan).....	
Tabel 4.10 Hasil Uji Adjusted R Square.....	

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	39
GAMBAR 4.1 Uji Heterokedastisitas	60
GAMBAR 4.2 Uji Normalitas Menggunakan <i>Metode Normal Probability Plots</i>	6

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, akan bermanfaat untuk menunjang gerak kemajuan perusahaan yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa

berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan¹. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen². Pada pembahasan ini mengangkat permasalahan yang terjadi pada BMT Mu'awanah Palembang. Perbankan nasional yang ketat saat ini, menyebabkan

¹Hussein, *Prilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai: Budaya organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*, (Yogyakarta: Elmatera, 2014) hlm 323

²Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hlm. 325

salah satu koperasi swasta terkemuka saat ini, yaitu Pada BMT Mu'awanah sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. BMT Mu'awanah merupakan Bank komersial syariah yang bergerak di bidang usaha kecil, mikro dan menengah.

Didefinisikan sebagai hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, salah satunya dengan meningkatkan produktifitas kerja. Kinerja pada individu merupakan bagian dari keseluruhan target unit kerja sehingga mendukung target unit kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perlu diteliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada BMT Mu'awanah Palembang)". Rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sedangkan adanya kebutuhan manusia menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap individu karyawan tidak mungkin tidak memiliki kebutuhan, seperti kebutuhan rasa aman, dukungan rekan kerja, perhatian dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman, dan lain-lain³.

Apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka individu ini akan merasa puas, tetapi sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka ia akan kecewa. Robbins memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang

³Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm.

berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui riset ini akan dianalisis faktor-faktor yang antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Research Gap

**Hasil penelitian terdahulu antara budaya organisasi dan
kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

No.	Variabel	Hasil	Peneliti
1.	Kepuasan Kerja	a. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi.	-M.Yusup (2011)
		b. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.	- H.Teman Koewono (2012)
2.	Kinerja Karyawan	a. Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Budaya organisasi.	- Doni Saputra (2011)
		b. Kinerja Karyawan tidak berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi.	-Soedjono (2011)

Sumber: Diambil dari beberapa sumber, 2017

Dengan melihat penelitian permasalahan di atas untuk penelitian ini maka diambil judul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah penelitian diatas selanjutnya masalah diatas dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (*Research Question*) seperti dibawah ini:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Mu'awanah Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Mu'awanah Palembang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Mu'awanah Palembang?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu adanya pembahasan agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, maka penelitian ini yang di batasi hanya pada budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang.

E. Kontribusi Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.
3. Memberikan tambahan informasi kepada Pada BMT Mu'awanah Palembang tentang kajian Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembuatan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Latar belakang penulisan proposal, rumusan masalah, tujuan, kegunaan, kontribusi penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan bahasan permasalahan penelitian dan teori tersebut digunakan sebagai pendukung pemecahan permasalahan penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, variabel-variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian serta teknis analisis data.

Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini membahas tentang hasil pengelolaan data dari instrumen penelitian mengenai variabel Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bmt Mu'awanah Palembang)

Bab V : Kesimpulan

Bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan bahasan mengenai saran-saran yang dapat diimplementasikan sebagai kegunaan penelitian untuk pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pengertian Budaya Organisasi

Setiap dan semua organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer), setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Interaksi itu yang bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang sama di dalam organisasi.

Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi⁴.

Robbins mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sedangkan budaya organisasi menurut Barry Cushway dan Derek Lodge adalah suatu

⁴Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2013), hlm. 28-89

kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Robbins memberikan karakteristik budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan di dorong agar inovatif dan mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian dalam melakukan sesuatu pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan⁵.

⁵Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2013), hlm. 34

Budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan sebagai sistem nilai yang membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini berdasarkan pada budaya yang terdapat pada BMT Mu'awanah Palembang, yaitu:

a) Tanggap.

Sigap dalam melayani nasabah, tanpa membedakan status, suku, agama, ras, usia dan sebagainya.

b) Senyum.

Ramah terhadap nasabah dan rekan kerja.

c) Terampil.

Cermat baik dalam bekerja maupun memberikan pelayanan.

Sebuah organisasi yang baik adalah dapat mengakomodasi seluruh kepentingan yang ada di dalam organisasi tersebut. Hal ini dilakukan agar dapat membangun organisasi menjadi lebih baik lagi. Islam menanamkan penghargaan terhadap nilai-nilai yang dibentuk dalam suatu kelompok bekerja sama untuk membangun hidup.

Dalam suatu kelompok terdapat nilai-nilai, kebersamaan, kepercayaan dan penghargaan. Kebersamaan ini dibentuk untuk memajukan organisasi, dalam suatu organisasi dibutuhkan adanya kepercayaan, karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat menjalani hidup dengan sendirinya.

Komunikasi, interaksi dan sosialisasi dalam berorganisasi adalah modal utama untuk dapat bertahan hidup dalam suatu lingkungan (organisasi).

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya⁶.

Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda satu dengan yang lainnya⁷. Menurut Hani Handoko menyatakan kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain :

- a. situasi kerja
- b. pengaruh sosial dalam kerja
- c. imbalan
- d. dan kepemimpinan serta faktor lain.

⁶Guritno, Bambang dan Waridin, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai PerilakuKepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, (Jakarta: ERLANGGA, 2012 hlm. 63-74

⁷Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:ANDI, 2015), hlm 436

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya⁸. Menurut Suwanto, terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Pembayaran.

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

b. Pekerjaan itu sendiri.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

c. Rekan kerja .

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai

⁸Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2015) hlm. 416

rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

d. Promosi pekerjaan.

Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendaya gunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

e. Kepenyeliaan (supervisi).

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya⁹.

⁹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010) hlm. 8-12

Dari deskripsi tersebut di atas umumnya dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat bersifat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan¹⁰. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali jika keadaan sudah menjadi sangat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Kadang beberapa atasan atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang ada sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius.

Menurut Veithzal Rivai kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

¹⁰Soepriharto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*, (Yogyakarta: ANDI, 2015), hlm. 234-239

sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat s.; '[oposial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward sistem*).

Masrukhin dan Waridin menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya¹¹.

Sedangkan yang dimaksud dengan dimensi kinerja menurut Gomes memperluaskan dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan:

¹¹Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:ANDI, 2015), hlm 332

- a) *Quantity of work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periodewaktu yang ditentukan.
- b) *Quality of work*; kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d) *Creativeness*; Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) *Cooperation*; kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- f) *Dependability*; kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h) *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama **Masrukin dan Waridin** / 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu *Technical Assistance Contract*.

Penelitian kedua **M. Yusup**/ 2011, *Pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan studi kasus Bank BRI Syari'ah KCP Baturaja*. Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu Bank BRI Syari'ah KCP Baturaja.

Penelitian ketiga **Soedjono**/ 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja terhadap pekerja. Perbedaan terletak pada objek penelitian.

Penelitian keempat **Purwanto dan Wahyuddin**/ 2014, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Sama- sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada objek penelitian.

Penelitian kelima **Doni Saputra**/ 2011, *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, Budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*. Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada objek penelitian.

Penelitian keenam **Purnomo Budi Setyawan dan Waridin**/ 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi*

Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Sama-sama meneliti tentang disiplin terhadap pekerja. Perbedaan terletak pada ketentuan disiplinnya Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja RSUP Dokter Kariadi Semarang.

Penelitian ketujuh **H. Teman Koewono/** 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.* Sama-sama meneliti cara kerja terhadap karyawan. Penelitian ini tentang kepuasan kerja serta kinerja karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.

Penelitian kedelapan **Samad/** 2013, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kinerja karyawan Koperasi krama bali.* Sama-sama meneliti tentang organisasional. Perbedaan terletak pada analisis dan objek.

Penelitian kesembilan **Elza Septeriana/** 2012, *Strategi rektrumen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Palembang.* Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan metode kualitatif.

Penelitian kesepuluh **Ulfah Masturoh/** 2013, *Perspektif Hukum Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. BumiWahyu Jaya Abadi di Desa Pringapus Kabupaten Semarang.* Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada objek penelitian.

Tabel 2.1**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Masrukin dan Waridin (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu <i>Technical Assitence Contrack</i> .
2	M.Yusup (2011)	Pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan studi kasus Bank BRI Syari'ah KCP Baturaja	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu Bank BRI Syari'ah KCP Baturaja
3	Soedjono (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.	Sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja terhadap pekerja	Perbedaan terletak pada objek penelitian
4	Purwanto dan Wahyuddin (2014)	Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta.	Sama- sama meneliti tentang kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian
5	Doni Saputra/ 2011	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, Budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Sama- sama meneliti tentang kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian

6	Purnomo Budi Setyawan dan Waridin (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.	Sama-sama meneliti tentang disiplin terhadap pekerja	Perbedaan terletak pada ketentuan disiplinnya Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja RSUP Dokter Kariadi Semarang.
7	H. Teman Koewono (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur	Sama-sama meneliti cara kerja terhadap karyawan	Penelitian ini tentang kepuasan kerja serta kinerja karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur
8	Samad (2013)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasi dan kinerja karyawan Koperasi krama bali	Sama-sama meneliti tentang organisasi	Perbedaan terletak pada analisis dan objek
9	Elza Septeriana (2012)	Strategi rektrumen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Induk Palembang	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan	Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan metode kualitatif
10	Ulfah Masturoh/ 2013	Perspektif Hukum Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi di Desa Pringapus Kabupaten Semarang	Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan metode kuantitatif	Perbedaan terletak pada objek penelitian

Sumber: Diambil dari beberapa sumber, 2017

C. Pengembangan Hipotesis

C.1 Pengaruh Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Gordon mengemukakan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategik. Menurut pendapat Moelyono Djokosantoso (2012), adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut¹². Budaya organisasi berdasarkan penelitian Masrukhin dan Waridin (2013) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Masrukhin dan Waridin menyatakan, setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

¹² Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, (Semarang Universitas Diponegoro: Salemba Empat, 2015) hlm. 23-25

Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C.2 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Studi tentang kepuasan kerja (*job satisfaction*) telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktivitas maupun kinerja karyawan¹³. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan *cost* yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez (2013) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi :

- a. Kuantitas kerja

¹³Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2013), hlm. 12-15

- b. Pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- d. Perencanaan kerja.

Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh peneliti sebelumnya, yaitu Koesmono yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

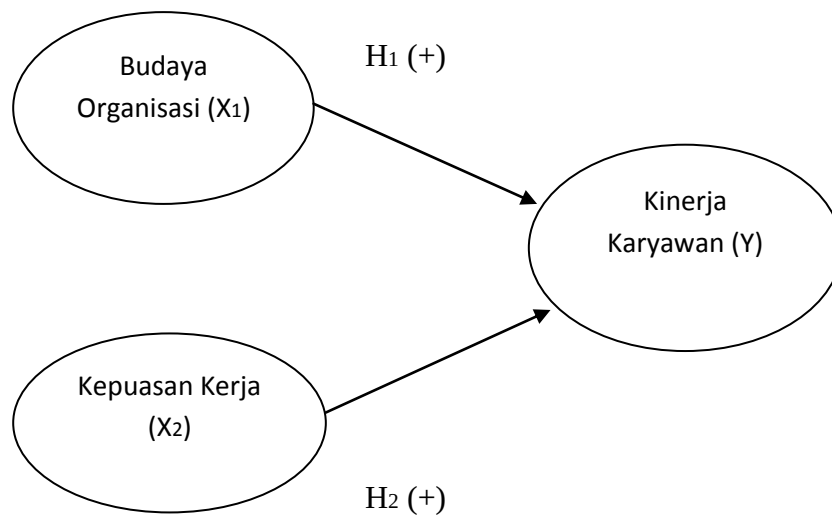
H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Penelitian

Untuk Gambaran Secara Garis Besar Pemikiran Penelitian Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang Dapat di Gambarkan.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber :Dikembangkan untuk penelitian ini, 2017.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Uraian mengenai penelitian ini meliputi setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data.

A. *Setting* Penelitian

Penelitian yang dilakukan mengenai kualitas layanan dan kepuasan konsumen terhadap loyalitas konsumen pada BMT Mu'awanah Palembang yang beralamat Jl. Sileberanti Lrg, Cempaka RT. 06 RW.02 No. 12 Kampung Teladan Palembang.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dengan cara membagikan kuisisioner ke Karyawan BMT Mu'awanahPalembang

C. Sumber dan Jenis data

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu primer dan kuesioner:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus dan panel, atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber¹⁴.

Data primer dalam penelitian ini adalah data dari observasi langsung dan data dari kuesioner yaitu berupa hasil jawaban responden atas kuesioner yang di ajukan kepada pengguna produk jasa tabungan di BMT Mu'awanah Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh bauran pemasaran produk jasa tabungan terhadap loyalitas nasabah.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber- sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang materi regional¹⁵.

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan histori yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa brosur- brosur, dan dokumen jumlah karyawan pada BMT Mu'awanah Palembang.

¹⁴ Wirantna Sujaerweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pusataka Baru, 2014), hlm. 73

¹⁵ Ulber Silalahi, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Refika Aditama), 2012), hlm. 291

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan kepada konsumen Karyawan BMT Mu'awanah Palembang sebagai instrument penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya¹⁶.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BMT Mu'awanah Palembang sebanyak 10 Karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁷ Penelitian ini adalah penelitian sampel sebab tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dan hasil penelitian akan digeneralisasikan pada seluruh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti.

¹⁶Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kelima Bandung: Alfa Beta. Hlm.72

¹⁷Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: CV. Alfa Beta. Hlm 73

Menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idenya seorang peneliti harus meneliti secara detail seluruh anggota populasi, namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bisa meneliti seluruh anggota populasi, dan yang bisa dilakukan peneliti yaitu peneliti sampel.

Selanjutnya menambahkan bahwa dalam prakteknya pemilihan sampel dirasakan lebih baik (efisien dan efektif) dari pada memilih seluruh anggota populasi, yang terkadang penelitian yang dilakukan terhadap sampel bisa lebih diandalkan. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur , dan dapat mewakili karakteristik populasi (generalisasi)¹⁸.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini metode *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil. Peneliti ini sendiri akan melibatkan 10 responden, yaitu karyawan BMT Mu'awanah Palembang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner, peneliti menyebarkan daftar

¹⁸Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 56

pertanyaan kepada Karyawan BMT Mu'awanah Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif samapai sangat negatif.

Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) SS	= Sangat Setuju	diberi Skor	5
2) S	=Setuju	diberi Skor	4
3) KS	=Kurang Setuju	diberi Skor	3
4) TS	=Tidak Setuju	diberi Skor	2
5) STS	=Sangat Tidak Setuju	diberi Skor	1

F. Variabel- Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁹

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

¹⁹Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, hlm 38

1. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

Variabel bebas (*independen variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat).²⁰ Variabel bebas (*independen variabel*) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Varibael terikat (*dependence variabel*) merupakan variabel yang dipergunakan atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas²¹. Variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel²². Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

²⁰Ibid, hlm 39

²¹Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, hlm 39

²²Ibid, hlm.89

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.²³ Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel. *Cronbach alpa* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach Alpa* lebih besar dari 0,60.²⁴ Dalam menjawab Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel 3.2

Pedoman untuk interprestasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS²⁵

²³Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, hlm 99

²⁴Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP, Hlm 129

²⁵Ibid, hlm. 231

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Berdasarkan latar belakang penelitian kuantitatif ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk enguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel kualitas layanan.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari dua. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 ,..... X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.

Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisiens Regresi Variabel Independen

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

e = eror

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *bias (Best Linier Unbiased Estimator/ BLUE)*. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. model regresi yang baik adalah distribusi data normal

atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.²⁶

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistic kolmogorof-smirnov (K-S). untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data. Menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

Hipotesis yang dikemukakan:

H_0 = data residual berdistribusi normal (*Asymp.sig* $> 0,05$)

H_a = data residual tidak berdistribusi normal (*Asymp.sig* $< 0,05$)

b. Uji Linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Menurut sugiyono, “kalau tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan”.²⁷

²⁶Ghozali, 2006. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos Ver.5.0*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Hlm 113

²⁷Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, Hlm 265

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Uji multikolinieritas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*variance inflation factors*) dan nilai tolerance. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai tolerance.

1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
2. Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10

Dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factors*)

1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00
2. Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.²⁸

Menurut Ghozali²⁹. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPREID dan ZPRED. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji r (korelasi), uji koefisien determinasi (R^2).

²⁸Ghozali, 2006. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Ver.5.0*, Hlm 105

²⁹Ibid, hlm 113

a) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistic t)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistika F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.³⁰

Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

³⁰Dwi Priyanto, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: Mediakom, Hlm.81

2. H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)
3. H_a akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

c) Uji r (Korelasi)

Uji r (Korelasi) adalah analisis untuk menelaah hubungan anatara dua peubah pengukur, jika ada keeratan hubungan linier antara kedua peubah tersebut dinyatakan dengan korelasi.³¹ Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel beberapa variabel independen budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap satu variabel dependen kinerja karyawan (Y) berhubungan secara positif atau negatif.

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini, ada beberapa uji yang digunakan, yaitu sebagai berikut: koefisien korelasi dapat dinyatakan dengan persamaan $-1 \leq r \leq +1$, artinya:

1. $r > 0$, jika r bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif, semakin dekat r ke +1 maka semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian maka hubungan antara kedua variabel searah. Artinya bila X bertambah besar maka Y bertambah besar.

³¹Asep Saepuddin Dkk, 2009. *Statistika Dasar*, Jakarta: PT.Grasindo, Hlm 111

2. $r < 0$, jika r bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif, semakin dekat r ke -1 maka semakin kuat korelasinya. Demikian pula sebaliknya, dengan demikian maka hubungan antara kedua variabel berlawanan. Artinya bila X bertambah besar maka Y bertambah kecil.
3. $r = 0$, jika r bernilai 0 maka variabel-variabel tidak menunjukkan korelasi.
4. $r = +1$ dan -1 , jika bernilai $+1$ atau -1 maka variabel- variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif yang sempurna.

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 . Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (cross section) relatif mudah karena adanya variasi yang besar antar masing-masing pengamatan.³²

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 dan X_2 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100% . Hal ini

³²Imam Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Hlm 83

menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.³³

³³Imam Ghozali, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graham Ilmu, Hlm 125

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT MU'AWANAH Palembang

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 10 karyawan BMT Mu'awanah Palembang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian³⁴. Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografi responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi topik dalam penelitian ini.

B. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

³⁴Dokumentasi BMT MU'AWANAH Palembang

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	9	90
2	Perempuan	1	10
Jumlah		10	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Jumlah responden perempuan terlihat lebih banyak (10%) dibandingkan jumlah responden pria (90%). Hal ini disebabkan karena BMT Mu'awanah Palembang karena mayoritas dari *frontliner* adalah wanita. Namun komposisi antara karyawan laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa BMT Mu'awanah Palembang memberikan kesempatan yang sama besar terhadap karyawan laki-laki dan perempuan.

C. Responden Menurut Usia

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	21 – 30 tahun	1	10
2	31 – 40 tahun	1	10
3	41 – 50 tahun	4	40
4	> 50 tahun	4	40
Jumlah		10	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 30 sampai 59 tahun (75%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan BMT Mu'awanah Palembang rata-rata memiliki keinginan yang cukup kuat untuk memberdayakan generasi muda.

D. Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja di BMT Mu'awanah Palembang³⁵. Dalam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Menurut Masa Kerja

NO	Kategori	Jumlah	Presentase
1	< 1 tahun	0	0
2	2 -5 tahun	0	0
3	5 - 8 tahun	1	10
4	> 8 tahun	9	90
Jumlah		36	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Responden yang sudah lama bekerja antara >8 tahun terlihat lebih mendominasi (90%). Hal ini karena rata-rata karyawan adalah karyawan lama yang merasa betah dan cocok dengan pekerjaan mereka.

E. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan sebagaimana nampak dalam Tabel. 4.4 sebagai berikut

³⁵Dokumentasi BMT MU'AWANAH Palembang

Tabel 4.4
Responden menurut tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
DIII	1	10
S1	8	80
S2	1	10
Jumlah Total	10	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu 21 atau (80%).

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang penulis lakukan terhadap karyawan BMT Mu'awanah Palembang di dapat sampel sebanyak 10 responden. Pertanyaan yang diajukan kepada responden berupa 6 pertanyaan tentang budaya organisasi (sebagai variabel X1), 10 pertanyaan tentang kepuasan kerja (sebagai variabel X2) dan 8 pertanyaan tentang kinerja karyawan (sebagai variabel Y)³⁶.

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

³⁶Dokumentasi BMT MU'AWANAH Palembang

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan *outputnya* bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel *r product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 10 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 9,816. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi(X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	41,20	112,400	,976	.	,790
T2	41,30	108,900	,967	.	,781
S1	41,40	105,600	,904	.	,773
S2	41,40	108,711	,937	.	,781
TM1	41,20	112,400	,976	.	,790
TM2	42,10	108,322	,746	.	,786
Score	22,60	32,489	1,000	.	,958

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel budaya organisasi lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian

indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel budaya organisasinya dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K_Pembayaran1	78,40	268,267	,863	.	,766
K_Pembayaran2	78,50	272,278	,687	.	,772
K_Pekerjaan1	78,50	270,278	,861	.	,768
K_Pekerjaan2	78,40	268,044	,773	.	,767
K_Promosi1	78,40	269,600	,818	.	,768
K_Promosi2	78,10	265,656	,841	.	,764
K_Suervisi1	78,10	258,100	,899	.	,756
K_Suervisi2	78,00	266,444	,902	.	,764
K_Kerja1	78,10	268,100	,863	.	,766
K_Kerja2	78,30	265,789	,896	.	,764
Score	41,20	73,956	1,000	.	,959

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kepuasan kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kepuasan kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas_K	63,20	130,622	,674	.	,771
Kuantitas_K	63,20	134,178	,700	.	,777
Penguasaan_K	63,20	125,289	,919	.	,755
Kreativitas_P	63,20	136,178	,747	.	,780
Kesadaran_L	63,10	124,767	,917	.	,754
Kesadaran_K	63,20	128,178	,893	.	,761
Inisiatif_K	63,40	127,378	,803	.	,761
Kualitas_S	63,00	133,333	,853	.	,773
Score	33,70	36,900	1,000	.	,935

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kinerja karyawan lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut

Tabel 4.8

Hasil Reliabilitas Instrument Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,954	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehinggadapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel budaya organisasi semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagaialat ukur variabel.

Tabel 4.9
Hasil Reliabilitas Instrument Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,787	,968	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehinggadapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kepuasan kerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagaialat ukur variabel.

Tabel 4.10
Hasil Reliabilitas Instrument Budaya Organisasi (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,954	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehinggadapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kinerja karyawan semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagaialat ukur variabel.

H. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5, maka dapat dikatakan data yang dianalisis bebas dari

multikolonieritas, kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dari nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapt dilihat pada table 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA	.702	1.425
	KEPUASAN	.702	1.425

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas didapat, nilai *tolerance* kedua variabel sama yaitu sebesar 0,702 (70,2%). Dengan demikian tidak ada satupun nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 10%. Sedangkan VIF juga sama yaitu sebesar 1,425, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi, karena seluruh variabel bebas tidak ada yang memiliki *tolerance* lebih kecil dari 10% dan VIF tidak lebih dari 10.

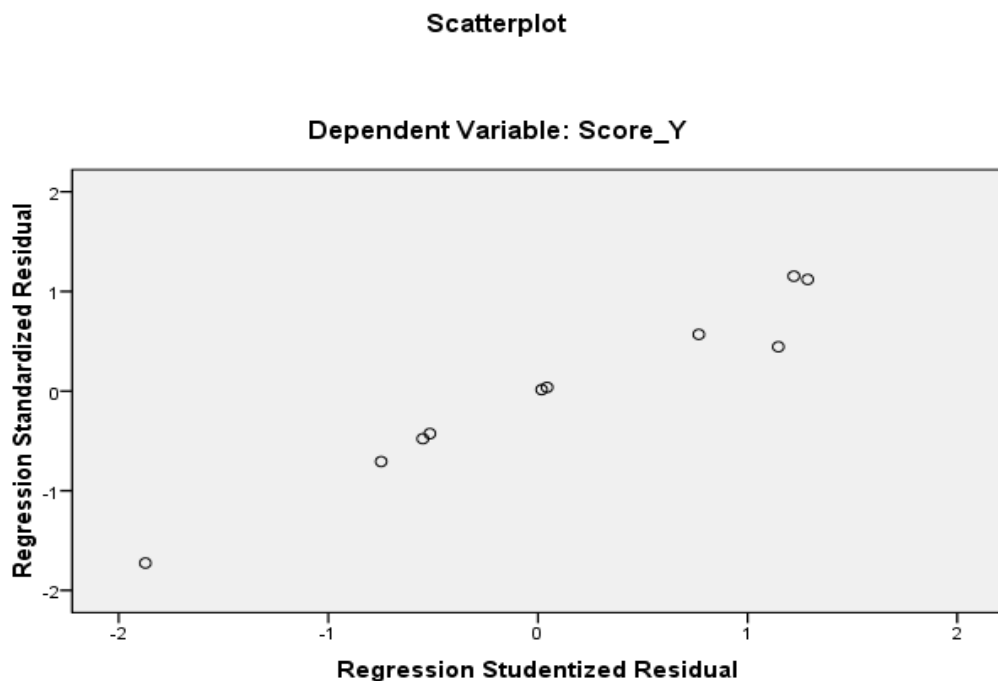
2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Salh satu cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residulnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar,

kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah 0 dan Y. Ha ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja

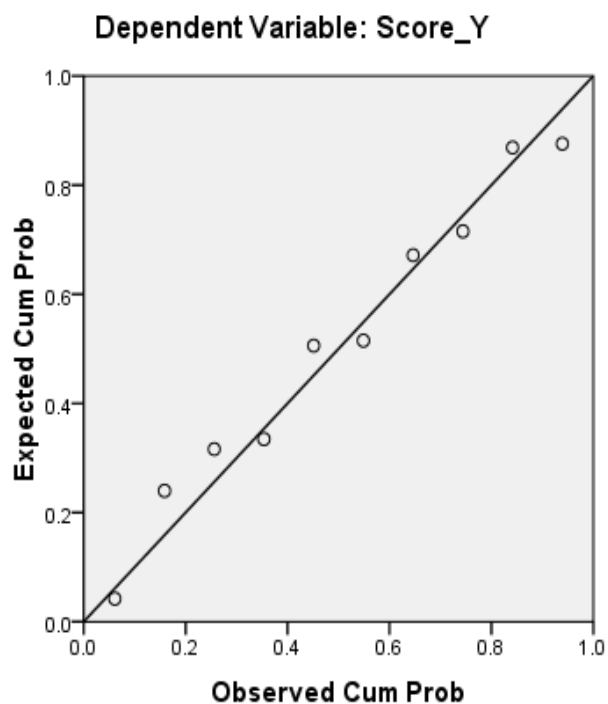
3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, atau jika data menyebar menjauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Metode Normal Probability Plots*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 11.5. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.051	2.795		2.523	.040
Score_X1	.567	.110	.062	5.154	.000
Score_X2	1.105	.113	1.000	9.816	.000

a. Dependent Variable: Score_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan table 4.8 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,052 + 0,567 X1 + 1,105 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas atau independent yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 1,105 sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah budaya organisasi dengan nilai koefisien 0,567 dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berpengaruhnya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan mengandung arti bahwa dengan meningkatnya persepsi responden tentang variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja, maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan pada BMT Mu'awanah Palembang.

I. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.271	2	161.635	59.148	.000 ^a
	Residual	19.129	7	2.733		
	Total	342.400	9			

a. Predictors: (Constant), Score_X2, Score_X1

b. Dependent Variable: Score_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 59.148 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$). Angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan atau, berarti variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji T (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihatseberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil uji t akan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.051	2.795		2.523	.040
Score_X1	.567	.110	.062	5.154	.000
Score_X2	1.105	.113	1.000	9.816	.000

a. Dependent Variable: Score_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Keterangan dengan melihat t hitung:

Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolah, artinya ada pengaruh

Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh

Jadi berdasarkan hasil uji parsial, maka dapat diketahui dan disimpulkan bahwa:

- Variabel Budaya Organisasi

Item variabel Budaya Organisasi X1.1 sampai X1.3 secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 5.154 sedangkan t tabel 1,3055 (t hitung > t tabel), $p = 0,000$ signifikan pada $p < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka “Hipotesis 1 diterima”.

- Variabel Kepuasan kerja

Item variabel Kepuasan Kerja X2.1 sampai dengan X2.5 secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap minat kuliah dengan nilai t hitung = 9,816 sedangkan t tabel 1,3055 (t hitung > t tabel), $p = 0,000$ signifikan pada $p < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka “Hipotesis 2 diterima”.

3. Uji Koefisien Determinasi / Adjusted R Square (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel independent (budaya organisasi dan kepuasan kerja) akan diikuti variabel kinerja karyawan pada porsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat R square. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1, selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.972 ^a	.944	.928	1.653	.944	59.148	2	7	.000

a. Predictors: (Constant), Score_X2, Score_X1

b. Dependent Variable: Score_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Tabel 4.11 diatas menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,944 artinya sebesar 75,2% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan sisanya 14,8% (100% - 75,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variasi variabel.

J. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan menyebar kuisioner kepada Karyawan BMT Mu'awanah Palembang, dan diuji melalui program komputer SPSS, maka hasil penelitian diatas, pembahasan mengenai masalah hubungan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sangat kuat dilihat dari hasil koefesien korelasi (Uji R), dan dilihat juga dari hasil validitas pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan yang menghasilkan data yang valid dari setiap indikator kuisioner.

Hasil pembahasan keseluruhan penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Palembang adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, Penelitian diatas, jika berdasarkan fungsi regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,693, dan dilihat dari hasil uji t pada variabel budaya organisasi t hitung sebesar 5.154 sedangkan t tabel 1,3055 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), $p = 0,000$ signifikan pada $p < 0,05$. $T_{hitung} 5,154 > t_{tabel}$ yang nilainya 1,3055 dengan tingkat signifikansi 0,045 kurang dari 0,05, maka dapat diketahui budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,820 dan dilihat dari uji t pada variabel kepuasan kerja menghasilkan t hitung sebesar 9,816 sedangkan t tabel 1,3055 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), $p = 0,000$ signifikan pada $p < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka “Hipotesis 1 diterima, maka dapat diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan variabel antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai ($f_{hitung} > 59.148$ dan memiliki nilai

signifikan = 0,000. Jadi, dapat di simpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas pada bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Mu'awanah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,752 artinya kedua variabel independent (budaya organisasi dan kepuasan kerja) mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 75,2% sedangkan sisanya ($100\% - 75,2\% = 14,8\%$) diterangkan oleh variabel lain selain budaya organisasi dan kepuasan kerja, dan dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 59.148 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent budaya organisasi dan kepuasan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependent (kinerja karyawan) yang dianalisis
2. Dari hasil uji t dan uji parsial dapat diketahui variabel mana yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan

bahwa nilai variabel kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan nilai variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hal di atas, maka sebaiknya pihak BMT Mu'awanah Palembang diharapkan agar tetap memperhatikan budaya organisasi dan kepuasan kerja karena mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Daftar Pustaka

Azwar, Saifuddin. 2000. *“Reliabilitas dan Validitas”*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Budi, Purnomo dan Waridin. 2006.” *Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi kariadi Semarang”*. Universitas Dipenogoro. Semarang.

Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Darsono, 2006. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Diadit Media.

Darma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pusataka Pelajar.

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

Djarwanto. 2004. *“Pokok-pokok Analisa Laporan Keuangan, Edisi Kedua”*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Dokumentasi BMT MU’AWANAH Palembang

Fattah, Hussein. 2014. *Prilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Elmatara.

Furtuwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi.

Ghozali, Imam. 2005. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2006. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 2*". Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Gibson, James L. et all. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Luthans, Fred. 2006. "*Perilaku Organisasi*". Edisi 10. Andi, Yogyakarta.

Koesmono, Teman, 2005, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 no 2 hal 171-188. Surabaya : Universitas Katholik Widya Mandala.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Rineka Cipta.

Masrukhin dan Waridin, 2004, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7/2, p. 197-209.

Masrukhin dan Waridin, 2006, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.7, No.2.

Malthis, Robert L. dan H. Jackson. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Moelyono, Djokosantoso. 2003. "*Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*". PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Mustofa, Hasan. 2000. "*Teknik Sampling*". Retrieved Desember 20, 2013 from:<http://home.unpar/hasan/sampling.doc>.

Nawawi, Hadari. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*". Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Nurmianto Eko, dan Nurhadi Siswanto. 2004. "*Jurnal Teknik Industri Vol. 8 No. 1 Juni*". Program Pasca Sarjana Jurusan Teknik, Institut Teknologi Sepuluh November (ITS). Surabaya.

Priyatno, Dwi. 2008. "*Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*". Mediakom

Robbins, Stephen. P. 2006. "*Perilaku organisasi*". Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. "*SPSS vs LISREL :Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*". Salemba Empat. Jakarta

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Pegawai Sipil*.

Sudarmadi. 2007. *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Universitas Semarang”*. Semarang. Universitas Dipenogoro.

Sugiyono. 2010. *“Metode Penelitian Bisnis”*. CV. Alfabeta. Bandung.

Suharto dan Budhi Cahyono. 2005. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”*. JRBI. Vol 1. No.1 Hal 13-30.

Soedjono. 2005. *“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 7 No.1. STIESIA. Surabaya.

Teman, H Koewono. 2005. *“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”*. Jurnal Riset Manajemen. Jawa Timur.

LAMPIRAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.958	.970	6

Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	93.40	314.933	.675	.	.969
T2	93.50	305.167	.835	.	.968
S1	93.60	304.711	.674	.	.970
S2	93.60	304.933	.808	.	.968
TM1	93.40	314.933	.675	.	.969
TM2	94.30	316.678	.667	.	.973
K_Pembayaran1	93.40	305.156	.884	.	.968
K_Pembayaran2	93.50	309.833	.695	.	.969
K_Pekerjaan1	93.50	308.278	.849	.	.968
K_Pekerjaan2	93.40	303.156	.842	.	.968
K_Promosi1	93.40	309.822	.736	.	.969
K_Promosi2	93.10	303.433	.829	.	.968

K_Suervisi1	93.10	297.211	.843	.	.968
K_Suervisi2	93.00	304.667	.876	.	.968
K_Kerja1	93.10	307.211	.813	.	.968
K_Kerja2	93.30	303.789	.876	.	.968
Kualitas_K	93.30	306.456	.713	.	.969
Kuantitas_K	93.20	313.511	.753	.	.969
Penguasaan_K	93.20	305.956	.779	.	.969
Kreatifitas_P	93.20	322.178	.654	.	.970
Kerjasama_P	93.10	303.433	.829	.	.968
Kesadaran_K	93.20	310.400	.738	.	.969
Inisiatif_K	93.40	304.267	.810	.	.968
Kualitas_S	93.00	316.889	.714	.	.969

Hasil Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.970	.972	24

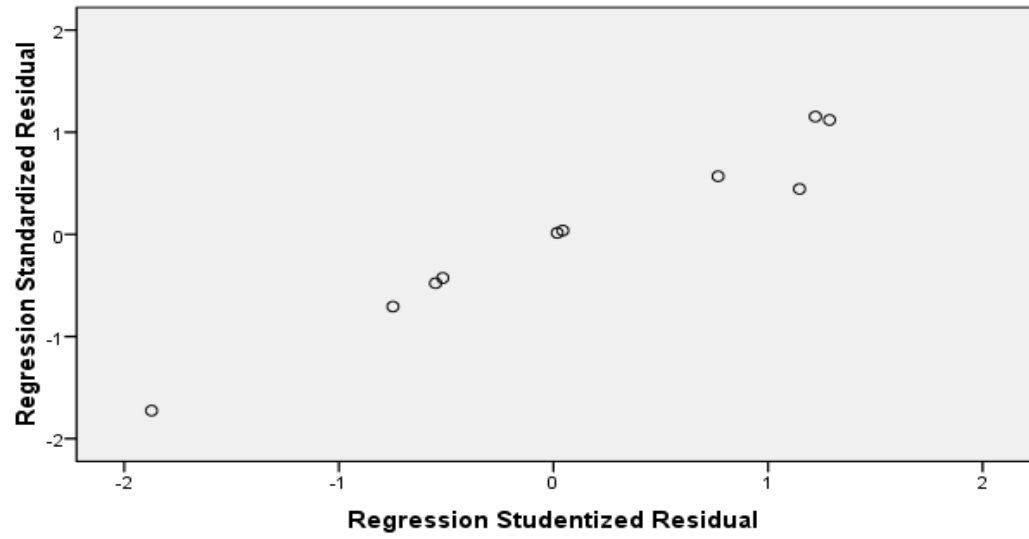
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA	.702	1.425
	KEPUASAN	.702	1.425

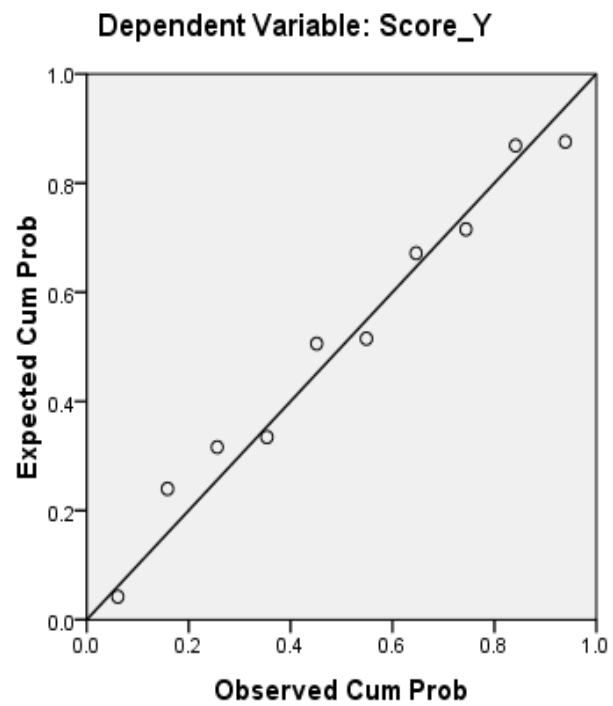
a. Dependent Variable: KINERJA

Scatterplot

Dependent Variable: Score_Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.051	2.795	2.523	.040
	Score_X1	-.067	.110	-.062	.561
	Score_X2	1.105	.113	1.000	.000

a. Dependent Variable: Score_Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.271	2	161.635	59.148	.000 ^a
	Residual	19.129	7	2.733		
	Total	342.400	9			

a. Predictors: (Constant), Score_X2, Score_X1

b. Dependent Variable: Score_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.051	2.795		2.523	.040
	Score_X1	.567	.110	.062	5.154	.000
	Score_X2	1.105	.113	1.000	9.816	.000

a. Dependent Variable: Score_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.972 ^a	.944	.928	1.653	.944	59.148	2	7	.000

a. Predictors: (Constant), Score_X2, Score_X1

b. Dependent Variable: Score_Y

**DAFTAR PERTANYAAN
PENELITIAN UNTK BAHAN PENYUSUNAN SKRIPSI**

Assalamualaikum Wr Wb

Dengan ini saya :

Nama : FEBRIANI
Nim : 13190095
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan yang terlampir sebagai bahan penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Muawanah Palembang”**. Tidak ada jawaban salah dalam daftar pertanyaan ini, jawaban dijaga kerahasiaannya dan semata-mata untuk keperluan ilmiah.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

KUISIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Jenis Kelamin : a. Pria
b. wanita
- Masa Kerja : a. < 1 tahun
b. 2 – 5 tahun
c. 5 – 8 tahun
d. > 8 tahun
- Pendidikan terakhir : a. D III
b. S1
c. S2

II. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia, untuk jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara.

Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral / Rau-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju
- 6

A. Tanggapan Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Sigap dalam melayani nasabah tanpa mebedabedakan nasabah					
2	Ramah terhadap nasabah dan rekan kerja					
3	Cermat dalam Bekerja					

B. Tanggapan Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Kepuasan terhadap gaji					
2	Kepuasan terhadap pekerjaan					
3	Kesempatan promosi jabatan					
4	Kepuasan terhadap cara kerja atasan dan menangani bawahan					
5	Hubungan dengan rekan kerja					

C. Tanggapan Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Kualitas hasil kerja					
2	Kuantitas hasil kerja					
3	Penguasaan akan bidang kerja					
4	Kreatifitas dalam pekerjaan					
5	Kerjasama dalam pekerjaan					
6	Kesadaran dalam hal kehadiran kerja					
7	Inisiatif dalam pekerjaan					
8	Kualitas diri menyangkut kepribadian diri sendiri					

Terima Kasih

Atas kesediaan anda mengisi kuisisioner ini dengan baik dan benar
Semoga Allah Yang Maha Esa membalas kebaikan anda



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km,3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B.201/Un.09/V1.1/PP.009/01/2017
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 10 Februari 2017

Kepada Yth.
Pimpinan BMT Mu'awanah Palembang
di -
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Febriani
Nim : 13190095
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA DI TINJAU DARI EKONOMI ISLAM PADA MU'AWANAH PALEMBANG.

Demikian, atas berkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan:

- 1 Rektor UIN Raden Fatah ;
- 2 Mahasiswa bersangkutan;
- 3 Arsip.

UNIT SIMPAN PINJAM
KOPERASI BAITUL MAAL WATTAMWIL (BMT)

MU'AWANAH

NOMOR BADAN HUKUM 0088/BH/69

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : B.201/Un.09/VI.I/PP.009/01/2017
Lampiran : -
Hal : Selesai Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Di-
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Ba'da salam semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Selanjutnya menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Nomor In.B.201/Un.09/VI.I/PP.009/01/2017 Prihal Izin Penelitian, maka dengan ini kami beritahukan bahwa:

Nama : Febriani
NIM : 13190095
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam

telah selesai melaksanakan penelitian di BMT. Mu'awanah sehubungan dengan kelengkapan tugas akhir yang merupakan persyaratan akademik.

Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat bermanfaat dan dipergunakan sebaik baiknya.

Wassalamualaikum Wr Wb

Palembang, 30 Maret 2017
Pengurus BMT.Mu'awanah



Muhammad Irwan, SE
Manager

DAFTAR KONSULTASI

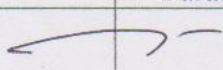
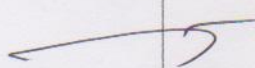
Nama : FEBRIANI

Nim : 13190095

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Ekonomi Islam Pada BMT Muawanah Palembang

Pembimbing I : Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
①		Az prope Sapu Btb I - II	
②		Revisi Btb I - II latar belakang Rencana Gap	
③		Az Btb I - II Sapuan Btb III	
④		Revisi Btb III Met. penelitian	
⑤		Az Btb III Sapuan Btb IV	
⑥		Revisi Btb IV pembahasan	
⑦		Az Btb I - V Sap & Revisi	

DAFTAR KONSULTASI

Nama : FEBRIANI

NIM : 13190095

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Muawanah Palembang

Pembimbing II : Aryanti, SE., M.M

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
	5/10 - 2016	ACC Proposal	
	3/10/2016	Indikator Pemeran masalah	
	19/10/2016	Perbaikan paraf ACC BAB I	
	3/3/2017	Indikator budaya organisasi Prelimin terdahulu Uji osensi Horic	
	9/3/2017	ACC BAB II	
	9/3/2017	ACC BAB III	
	2/4/2017	ACC BAB IV	
	14/4/2017	ACC BAB V Lampir ke pembimbing I Siap utk diujikan !!	



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir

Kepada Yth,
Wakil Dekan Fakultas 1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Febriani
Nim/jurusan : 13190095/Ekonomi Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mu'awanah Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari pera penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhir agar dapat mengurus ijazah.

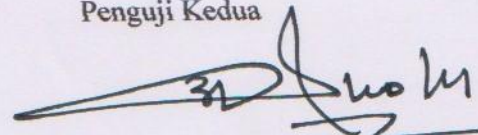
Palembang, 05 Juni 2017

Penguji Utama

Penguji Kedua


Juwita Anggraini, M.H.I

NIP. 19840519201101 2 006


Muhammadinah. SE., M.Si

NIK. 1976060120170 1 019

Mengetahui

Wakil Dekan 1



Dr. Maftukhatul Solikhah, M.Ag

NIP. 19750928 200604 2 001