PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana (S1)Pada Jurusan S1 Perbankan Syariah

Oleh:

MERI LESTARI
NIM: 3318.055

acc munaqasyah
25/5/22

Dosen Pembimbing

HABIBATUR RIDHAH, SE., MM
NIP. 199107272018011001

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
2022 M/1443 H

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Meri Lestari
NIM	:	3318055
Tempat/Tanggal Lahir	:	Sungai Guntung, 08 Mei 2000
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Judul Skripsi	:	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Menyatakan dengan sesungguhnya karya ilmiah (skripsi/tugas akhir) dengan judul di atas adalah benar hasil karya saya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan karya saya, maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 3 Juni 2022

Penulis



Meri Lestari

3318055

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS carana Kiat Andalas** yang disusun oleh **Meri Lestari NIM 3318055** telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk diajukan untuk siding *munaqasah* dengan persetujuan ini diberikan dapat digunakan sepenuhnya.

Bukittinggi, 3 Juni 2022

Pembimbing

HABIBATUR RIDHAH, SE., MM
NIP. 199107272018011001

HALAMAN PERSEMBAHAN



Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakal lah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)" (QS. Al-Baqarah: 269). Janganlah pernah menyerah! Sebelum kita mencoba apa yang dapat kita lakukan, kalaupun suatu saat kita jatuh janganlah larut dalam rasa sakitnya tapi tetap bangkit dan cobalah berjalan kembali bahkan berlari lebih kencang lagi menuju impian kita".

Alhamdulillah!!! Rasa syukur ku ucapkan kepada sang pencipta alam semesta ini yakni Allah Swt dan kepada pemimpin umat yang telah berusaha menjadikan umatnya manusia yang berilmu dan slalu bersyukur kepada-Nya yakni Nabi Muhammad SAW. Betapa indahnya anugerah yang Allah SWT berikan kepadaku sehingga aku bisa sampai ke titik ini. Sekali lagi terima kasih Ya Allah SWT....."

1. Kepada **Ibunda dan Ayahanda** tercinta**,**"Terima kasih ku ucapkan kepada sosok yang telah ku anggap sebagai malaikat yang tak kenal lelah meneteskan keringat dan air matanya demi aku dan demi pendidikanku dan tak menghiaraukan hujan dan panas demi memenuhi kebutuhanku yakni ayahandaku tercinta **Z. Dt Rajo Mantari** Terima kasih juga ku ucapkan kepada sosok manusia mulia yang telah ku anggap sebagai bidadari surga yang telah hadir dalam hidupku selama ini yang tak

kenal lelah mengajari ku tentang arti pentingnya Ilmu dan slalu memotivasi aku dalam iringan doa-doanya, yakni Ibundaku tersayang **Lilis Ermita**. Walaupun hanya skripsi dan gelar SE ini yang mampu aku persembahkan untuk mereka supaya mereka bangga, karena sesungguhnya kasih sayang mereka tak akan pernah bisa ku balas walaupun dengan emas permata sekali lagi ku hanya mampu mengucapkan TERIMA KASIH AYAH.....TERIMA KASIH IBU.....”

2. Kepada Ibu **Habibatur Ridhah, SE., MM**, Terima Kasih telah membimbingku dalam membuat karya ilmiah ini, yang selalu menasehatiku dalam bimbingan skripsi serta bersabar dan ikhlas dalam membimbingku untuk menghasilkan sebuah karya ilmiah ini.
3. Kepada **Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,** Terima kasih atas Ilmu yang bapak dan ibu berikan kepadaku sehingga aku dapat menuangkannya dalam sebuah hasil karya ilmiahku sendiri, terima kasih juga atas kesabaran dan keikhlasan bapak dan ibu dalam menyampaikan materi perkuliahan sehingga aku memiliki bekal ilmu pengetahuan yang kalian berikan.
4. Kepada saudaraku“Terima kasih ku ucapkan kepada Kakak ku tersayang **Era Wulandari,** dan abangku **Desfiko** serta semuanya yang tak bisa ku ucapkan satu persatu. Terima kasih berkat motivasi dari kalian aku akhirnya bisa sampai ke titik ini. Dan semoga kalian bisa menyusul dan diberikan Rahmat oleh-Nya serta membuat para orangtua kita bangga dengan apa yang kita lakukan”.
5. Kepada **Mezi Ramadhani,** Terima kasih banyak karena sudah menjadi kakak serta teman terbaikku yang selalu ada dalam keluh kesahku membuat skripsi ini dan tak henti-hentinya memberikan motivasi kepadaku**,**

6. Kepada **Ayu Vira Mailan** Terima kasih banyak sudah menjadi sahabat serta teman terbaikku yang selalu ada dalam keluh kesahku menempuh pendidikan selama 8 semester ini dan kepada seluruh mahasiswa Jurusan S1 Perbankan Syariah khususnya PS-B Angkatan 2018 serta seluruh keluarga besar Jurusan S1 Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi. hanya satu kalimat yang bisa ku ucapkan TERIMA KASIH! Karena "**Bapisah Bukannyo Bacarai**"

~ ☺ ~

KATA PENGANTAR



Segala Puji dan rasa syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas ridha dan berkahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Carana Kiat andalas".** Penulisan ini adalah tugas akhir untuk menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1), Pada Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi. Sholawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan umat sedunia, yakni Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa penerangan di muka bumi ini.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan arahan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan terbesar kepadaAyahanda **Z. Dt Rajo Mantari** dan Ibunda **Lilis Ermita** yang tanpa kenal lelah memberikan kasih sayang, motivasi air mata yang mengucur tak terhingga dalam rintihan dan tangisan yang mengiringi doa-doanya. Dalam penulisan skiripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak maka dari itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ibu **Dr. Ridha Ahida, M.Hum** Selaku Rektor IAIN Bukittinggi beserta Bapak/Ibu Wakil Rektor.
2. Bapak **Dr. Iiz Izmuddin, MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan
3. Ibu **Sandra Dewi, SE.,MM** selaku Ketua Prodi S1 Perbankan Syariah
4. Bapak **Sandra Dewi, SE.,MM** selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan arahan dan dukungan kepada penulis selama menempuh perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
5. Ibu **Habibatur Ridhah,SE.,MM** selaku Pembimbing yang telah mengorbankan banyak waktu, tenaga dan memberikan petunjuk, saran dan masukan yang besar dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak **Yayan Adi Putra,SE** Selaku Pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas beserta karyawan karyawati BPRS Carana Kiat andalas yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan waktu dan kesempatan dalam penelitian.
7. Seluruh dosen staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
8. Terimakasih kepada sahabatku yang selalu memberikan motivasi, semangat serta dorongan yang begitu besar yang membuat diriku jadi lebih baik.

Semoga bantuan dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis di balas oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama untuk penulis pribadi.

Bukittinggi, 25 juli

2022

Penulis

Meri Lestari

NIM: 3318055

ABSTRAK

Meri Lestari /3318055/Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Carana Kiat Andalas.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah dalam hal itu sangat erat juga kaitannya dengan kinerja karyawan.dan lain halnnya dengan tempat melakukan penelitian banyak terjadi kesenjangan sosial dan miss komunikasi antara rekan kerja. Komitmen dari pegawai di BPRS Carana Kiat Andalas masih sangat rendah dan sering mengabaikan SOP dari perusahaan itu sendiri serta dalam menjalin budaya organisasi baik pihak internal maupun ekternal masih dalam kategori rendah. Metode penelitan yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan mendiskripikan secara sistematis penelitian dilakukan dengan sampel yang terpilih 30 sampel teknik pengambilan sampel beraturan. Teknik pengumpulan data Kuesioner dan Wawancara. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda,Uji T,Uji F, dan Koefesien determinasi. Hasil penelitian Regresi Linear Berganda **Y=** 5,324 + 0,362 X_1 + 0,368 X_2 + e secara simultan memperlihatkan adannya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan dengan nilai T *hitung* = 1,600>F *hitung* = 4,863 tingkat signifikan 0,121 > 0,05 di BPRS Carana Kiat Andalas secara parsial diketahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung 2,169 > T tabel 2,052 dengan tingkat signifikan 0,039 < 0,05 di BPRS Carana Kiat Andalas. Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 4,863 > F tabel 3,3404 dengan tingkat signifikan 0,016 < 0,05 di PT BPRS Carana Kiat Andalas.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK iv

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Batasan Masalah 5
D. Rumusan Masalah 6
E. Tujuan Penelitian 6
F. Manfaat Penelitian 6
G. Penjelasan Judul 7
H. Kajian Terdahulu 8
I. Sistematika Penulisan 11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan 13
    1. Pengertian Kinerja Karyawan 13
    2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan 14
    3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan 15
    4. Kriteria Kinerja Karyawan 17
B. Komitmen Organisasi 17
    1. Pengertian Komitmen Organisasi 17
    2. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi 18

3. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi 20
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi 21
C. Budaya Organisasi 22
1. Pengertian Budaya Organisasi 22
2. Indikator-Indikator Budaya Organisasi 23
3. Peran Budaya Organisasi 34
4. Budaya Organisasi yang Ideal 26
5. Budaya Organisasi Perspektif Islam 28
D. Kerangka Pemikiran 32
E. Hipotesis 33
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 35
B. Lokasi Penelitian 35
C. Jenis dan Sumber Data 36
D. Populasi dan Sampel 36
E. Variable Penelitian 37
F. Metode Pengumpulan Data 38
1. Kuisioner 38
2. Wawancara 38
G. Metode Analisis Data 39
1. Uuji Validitas 39
2. Uji Reliabilitas 39
3. Uji Asumsi Klasik 40
4. Uji Statistik 40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum PT. BPRS Carana Kiat Andalas 42
1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Carana kiat Andalas 42
2. KOnsep PT. BPRS Carana Kiat Andalas 44
3. Visi dan Misi PT. BPRS Carana Kiat Andalas 44
a. Visi 45

b. Misi 46
4. Struktur Organisasi PT. BPRS Carana Kiat Andalas..... 46
a. Dewan Komisaris..... 47
b. Dewan Pengawas Syariah 47
c. Direksi..... 47
5. Usaha Fasilitas dan Produk PT. BPRS Carana Kiat Andalas 51
6. Prosfek PT. BPRS Carana Kiat Andalas..... 56
B. Pembahasan..... 57
1. Deskripsi Demografi Responden 57
2. Analisis dan Pembahasan..... 59
a. Uji Validitas 59
b. Uji Reliabilitas 61
c. Uji Asumsi Klasik..... 62
1) Uji Normalitas..... 62
2) Uji Multikolinieritas..... 64
3) Uji Heteroskedastisitas..... 66
d. Uji Regresi Linear Berganda..... 68
1) Uji Hipotesis 69
a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 70
b) Uji T 70
c) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)..... 72
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 76
B. Saran 77
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penjelasan Judul

Tabel 1.2 Penelitian terdahulu

Tabel 3.1 Data Karyawan

Tabel 4.1 Deskripsi data responden

Tabel 4.2 Jumlah dan presentase responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.3 Jumlah dan presentase responden menurut pendidikan

Tabel 4.4 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4.5 Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Table 4.8 Uji Multikolinieritas dengan Nilai Tolerance dan VIF

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi Model Summary

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Variabel, dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Gambar 2.2 Kerangka pemikiran Penelian

Gambar 4.1 Grafik Histogram dan *Normal Probability Plots*

Gambar 4.2 *Scatterplot*

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran I Dokumentasi Penelitian
2. Lampiran III Surat Permohonan Izin Penelitian
3. Lampiran IV Surat Telah Selesai Melaksanakan Penelitian
4. Lampiran V SK Pembimbing
5. Lampiran VI Surat Bebas Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi di era globalisasi yang sangat pesat sekarang ini dimana perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di dalam organisasi. Di dalam organisasi sendiri pemerintah maupun swasta, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam proses pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Peranan yang dimaksud adalah setiap kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan, tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan bagaimana karyawan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Keberhasilan sebuah orgnaisasi sangat didukung oleh kualitas faktor-faktor sumber daya, seperti faktor *man* (manusia), *machine* (mesin), *money* (uang), *market* (pasar) dan lain-lain. Salah satu sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, bakat, kreatifitas tenaga yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi tentu menuntut setiap karyawan atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya. Keinginan dari perusahaan atau organisasi agar karyawannya lebih produktif adalah suatu tuntutan yang tidak dapat dihindari, apalagi mengingat persaingan yang tinggi antara organisasi dan lingkungan kerja pada masyarakat yang maju dan modern.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut **Schermerharn** "dijelaskan bahwa pemimpin atau manjer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja tinggi". **Sedarmayanti,** dkk menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut pendapat saya, Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan penghasilan melebihi target yang ditentukan pihak perusahaan, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap yang tercermin dalam perilaku karyawan di dalam sebuah organisasi. Sikap tersebut meliputi kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan wujud dari bentuk loyalitas atau kesetiaan anggota terhadap organisasi dalam berkomitmen sangat penting demi menciptakan target profesionalitas dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, bangga dengan institusi, terikat dengan emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari

anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.[1] Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas-tugas serta loyal terhadap perusahaan. [2]

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dimana fungsi dari budaya organsiasi adalah sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan melalui penerapan kebiasaan yang berlangsung lama digunakan dalam kehidupan aktivitas kerja.

Selain itu Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai dan norma yang dipegang serta dilakukan oleh karyawan melalui pekerjaannya. Budaya berorganisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting? "*karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi"*. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Dalam ber Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya oraganisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan

---

[1] Vera Sylfia Saragi Sitio, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variable Intervening Pada PT. EMERIO INDONESIA,*M-Progress, vol.11,No.1 Januari 2021.

[2] Murni Rahmawati dan Kristin Juwita, *Pengarub Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur,* Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol. 2 No 2, Juli 2019

perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi salah satu alat yang dapat menyatukan hubungan antara karyawan dengan organisasinya karena dengan adanya kebiasaan akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya termasuk bagian dari komunitas dalam sebuah perusahaan, maka dari itu sangat erat juga kaitannya dengan kinerja karyawan.

Dalam mengoptimalkan potensi dan peran sumber daya manusia yang dimiliki baik pada pihak internal maupun eksternal perlu menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas yang nantinya akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Salah satunnya di Bank BPRS Carana Kiat Andalas.

Menurut pendapat Penulis, kinerja karyawan ini harus mempunyai ide dalam pengembangan suatu perusahaan itu semua berkaitan dengan instrument, loyalitas, profesionalitas, persaingan demi menciptakan perusahaan atau komunitas yang sebaik mungkin demi tercapinnya tujuan dari komunitas itu sendiri. Dan semua itu harus ada yang mensuport baik dari pihak internal maupun ekternal yang keduannya saling baiktan demi kelancaran dari semua ambisi yang telah disepakatai bersama.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi penting dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dalam sebuah perusahaan yaitu PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dana dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat umum. BPRS Carana Kiat Andalas ini sudah berdiri selama 25 tahun. Dan sudah dalam bentuk penghimpunan dana atau simpanan berupa tabungan dan deposito serta penyaluran dalam dalam bentuk pembiayaan dengan prinsip bagi hasil yang telah menjadi prioritas utama dari BPRS itu sendiri dan memberikan efek yang bagus pada perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan BPRS Carana Kiat Andalas bahwasannya banyak terjadi kesenjangan sosial dan miss komunikasi antara rekan kerja. Komitmen dari pegawai di BPRS Carana Kiat Andalas masih sangat rendah dan sering mengabaikan SOP dari perusahaan itu sendiri serta dalam menjalin budaya organisasi baik pihak internal maupun ekternal masih dalam kategori rendah.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis mengangkat masalah ini dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, berikut adalah beberapa masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini:

1. Masih rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap pencapaian kinerja perusahaan yang baik pada BPRS Carana kiat Andalas.
2. Masih lemahnya budaya organisasi karyawan terhadap pencapaian kinerja perusahaan yang baik pada BPRS Carana Kiat Andalas
3. banyak terjadi kesenjangan social dan miss komunikasi antara rekan kerja

C. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya penulisan skripsi ini serta menghindari meluasnya masalah yang di bahas, maka penulis membatasi permasalahan ini dalam penelitian mengenai "pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Carana kiat Andalas Bukittinggi".

Adapun alasan penulis memilih judul tersebut yaitu karena masih sangat perlu dukungan dalam meningkatkan profesionalitas kinerja dari PT.BPRS Carana kiat

Andalas yang semuannya itu bermula dari rendahnya komitmen dalam berorganisasi, lemahnya budaya terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Seberapa besar Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas Bukittinggi?
2. Seberapa besar Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen dalam berbudaya organisasi dalam menigkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas Bukittinggi".

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini yaitu:

1. Untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar sarjana (S1) di Institut Agama Islam Negri (IAIN)
2. Sebagai bahan acuan dan motivasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya penelitian dalam mengamalkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu ekonomi.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran atau studi banding bagi mahasisiwa atau pihak yang melakukan penelitian yang sejenis. Di samping itu, guna meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan yang akan membentuk mental mahasiswa sebagai bekal memasuki lapangan kerja.

G. Penjelasan Judul

Supaya jelas dan tercapainya tujuan dalam penulisan ini, maka perlu rasanya penulis menjelasakn beberapa istilah yang terdapat dalam judul, untuk mempermudah dalam memahami kata-kata yang terdapat pada judul.

Table 1.1
Penjelasan Judul

Kata	Penjelasan
Komitmen Organisasi	komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi.[3]
Budaya Organisasi	Suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilainilai, dan tingkahlaku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu oraganisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumuhan dan perkembangan organisasi.[4]
Kinerja Karyawan	Robbins menyatakan kinerja karyawan adalah upaya

[3] Jurnal repository uma.ac juni 2016

[4] Riyuzen Praja Tuala, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam,* Bandar Lampung : Pustaka media,2020. h. 4

	seorang individu untuk mencurahkan tenaga tertentu kepada pekerjaan.[5]

Berdasarkan dari penjelasan judul di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti akan melakukan seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas Bukittinggi.

H. Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang dijadikan perbandingan oleh peneliti antara lain :

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

NO	judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
1	**Murni Rahmawati, Dan Kristin Juwita.** Pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur	Komitmen organisasi serta implementasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan funding dan landing pada PT. BPRS Lantabur. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa hipotesis yang di ajukan pada awal penelitian telah terbukti.	Persamaan dengan penelitian ini adalah ruang lingkupnya yaitu mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variable yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi. Perbedaannya yaitu terletak pada subjek

[5] Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

			penelitiannya.
2	**Arizal Anwar & Dra. Apriantni Endang Prihatini.** Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasionak Adi Soemarmo Surakarta.	Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada subjek penelitiannya.
3	**Benyamin Rochard Manery, Victor P.K. Lengkong, Regina T. Saerang.** Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara.	Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada subjek penelitiannya.
4	**Putri Rahmawati.**	Budaya organisasi secara	Persamaan dengan

	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Retechindo	parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi secara parsial berpangaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada subjek penelitiannya.
5	**Anggawati Yuliana.** Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan dengan penelitian ini yaitu salah satu variabelnya sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada subjek penelitiannya.
6	**Eka Noviana Nur Azizah.** Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada salah satu variabelnya yaitu budaya

	komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasusu PT. BPRS Sukowati Sragen)	kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	organisasi dan komitmen organisasi. Perbedaannya yaitu pada subjek dan jumlah variabelnya.

I. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini Bab ini menguraikan tentang latar belakang yang mendasari diadakannya penelitian ini. Rumusan masalah yang merupakan pertanyaan mengenai keadaan yang memerlukan jawaban penelitian. Tujuan penelitian ini berisi tentang hal yang ingin dilakukan. Manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini. Ruang lingkup dan batasan penelitian merupakan batasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Sistematika penulisan mencakup uraian singkat pembahasan materi dari tiap-tiap bab

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengembangkan hipotetis karangka berfikir, hipotetis penelitian dan penelitian terdahulu. Arti penting pada bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman dan karangka yang membangun teori guna dilakukannya penelitian ini.

3. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai sifat dan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisa data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini

4. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, data deskriptif, analisi data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahsan hasil penelitian.

5. **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini memamparkan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran dari analisis databerdasarkan penelitian yang telah dilakukan, serta saran untuk penlitian selanjutnya.

BAB II

lANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[6]

Kinerja di artikan sebagai hasil usaha seseorang yang di capai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan **Byars** bahwa "kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan". Oleh karna itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Kusriyanto, mendefinisikan "kinerja karyawan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengaan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Mengginson, menyatakan penilaian "kinerja atau penilain prestasi karyawan adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan

[6] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerja*, Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2017. H. 50

apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya".

Menurut **Andrew E.sikula** mengemukakan bahwa "penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat di kembangkan" konsep yang sama di jelaskan oleh Hellriegel dan Slocum bahwa penilaian prestasi kerja *(Performance appraisal*) adalah suatu proses sistematis untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan setiap karyawan serta menemukan jalan untuk memperbaiki prestasi mereka. Penilaian prestasi kerja harus di lakukan agar progres manajemen dapat berjalan secara efektif.

Menurut pendapat penulis, kinerja sebagai tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil sekejap saja. Kinerja di pandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumberdaya manusia untuk mencapai hasil yang di inginkan.[7]

2. Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Robbins Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemapuan dan pembelajaran.
2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3) Komitmen.
4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.

[7] Tun huseno, *kinerja pegawai tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kekuasaan kerja*, Malang : media nusa creative, h.87 - 88

5) Motivasi.

3. Indikator-indikator kinerja karyawan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Penilaian kinerja adalah suatu proses yang di gunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
2) Robbins menyatakan penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan organisasi yaitu :
    a) Evaluasi untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja.
    b) Sebagai criteria untuk program seleksi dan pengembangan.
    c) Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya.
    d) Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja
3) Rao menambahkan bahwa ada beberapa hal yang mampu membuat karyawan lebih berprestasi dalam bekerja, yaitu :
    a) Karyawan akan bekerja keras apabila merasa di butuhkan oleh organisasi.
    b) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa jelas mengenai apa yang di harapkan dari mereka dan apabila sesekali mereka berwenang mengubah harapan-harapan itu.

c) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi prestasi kerja mereka untuk di hargai dan di beri ganjaran.

d) Karyawan akan bekerja apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi peluang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka.

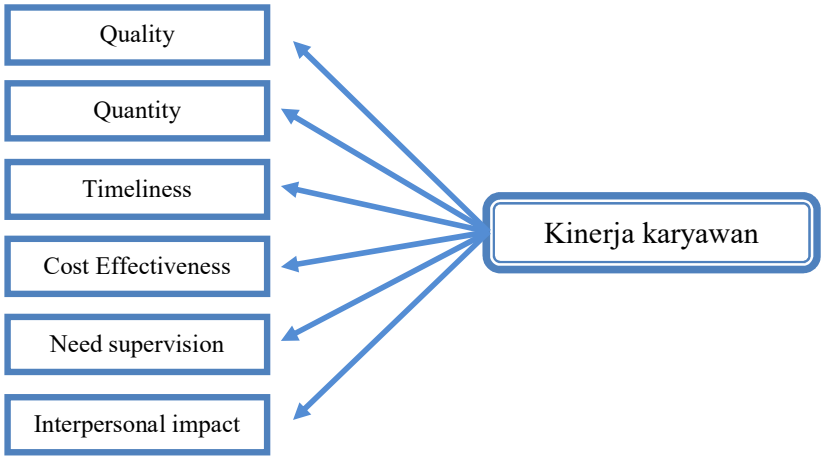
e) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercaya dan diperlakukan dengan hormat.

4) Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator variable kinerja pegawai dengan mengadopsi pendapat Bernardin dan Russel.

seperti pada gambar 2.1

Gambar 2.1
Variabel, dan indikator variabel kinerja karyawan



sumber : Bernardin dan Russel

4. Kriteria Kinerja Karyawan

Bernadin dalam Putra menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, keenam kriteria tersebut adalah:

1) Kualitas.
2) Kuantitas.
3) Ketepatan waktu.
4) Efektifitas.
5) Kemadirian.
6) Komitmen.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di defenisikan dengan dua cara, cara pertama diajukan oleh porter, Steers, Mowday dan Boulian, cara kedua diajukan oleh Becker. Menurut porter dkk komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Atau komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Sedangkan Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut porter komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dari keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu ini terdiri dari tiga faktor

1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) Sebuah keyakinan kuat, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
3) Kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi.[8]

Menurut pendapat penulis, bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun

2. Dimensi dan indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, menurut Robbins dan Judge yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karna mereka ingin melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasi nya berupa perasaan cinta pada organisasi.

Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi dan juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Karyawan yang memiliki

[8] Ria Mardiana yusuf danarman Syarif, *Komitmen Organisasi (definisi dipengaruhi mempengaruhi)* Makassar: Nas Media Pustaka, 2017, h. 21-27

komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktifitas organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya terdapat dua aspek pada komitmen ini yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apa bila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.
3) Komitmen normative merupakan sebuah dimensi moral dan didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya. Dengan kata lain wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Cut Zurnali mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasi tersebut sebagai berkut :

1) Komitmen afektif adalah prasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2) Komitmen kontinyu adalah prasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3) Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.[9]

3. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Hersey dan Blanchard mengemukakan lima jenis komitmen organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Komitmen terhadap pelanggan, para manajer bekerja keras untuk menyediakan layanan yang bermanfaat bagi pelanggan. Pelanggan didefinisikan sebagai orang yang menguntungkan unit kerja. Dua cara utama manajer mendemontrasikan komitmen yang kuat kepada pelanggan adalah melayani pelanggan dan membangun arti penting pelanggan.
2) Komitmen terhadap organisasi. Manajer secara positif mendemontrasikan komitmen dalam tiga cara, membangun organisasi (membangun dukungan untuk organisasi dan secara efektif mencegah komentar yang bersifat merusak), mendukung manajemen tingkat tinggi (memperkuat kemampuan organisasi untuk menerapkan keputusan dan mencapai sasaran hasil), dan mengoperasikan nilai-nilai dasar organisatoris.
3) Komitmen terhadap diri. Komitmen terhadap diri sendiri dibuktikan dengan tiga aktivitas khusus, bertingkah laku secara otonomi, membangun diri sebagai manajer, dan menerima kritik yang bersifat membangun.
4) Komitmen terhadap orang. Fokusnya adalah kepada tim kerja dan anggota kelompok invidual. Manajer menghabiskan waktu dan energi bekerja dengan para bawahan. Secara khusus, tiga aktivitas penting komitmen ini;

[9] Ria Mardiana yusuf dan arman Syarif, *Komitmen Organisasi (definisi dipengaruhi mempengaruhi)*….h.29-31

mempertunjukkan pengenalan dan perhatian positif (membuat orang-orang merasakan dan bertindak seperti pemenang), memberi umpan balik yang membangun (mengambil waktu untuk memandu dan melatih individual untuk meningkatkan performansi), dan melibatkan gagasan yang inovatif (mendemontrasikan minat orang lain dan menstimulasikan kemajuan individu dan kelompok).

5) Komitmen terhadap tugas. Berkonsentrasi terhadap tugas yang perlu dilaksanakan. Komitmen ini dilakukan dengan pemeliharaan fokus yang benar, tindakan yang berorientasi, dan membangun arti penting tugas.[10]

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

Menurut Mowday, Porter, Steers faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi meliputi :[11]

1) Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
2) Perasaan dipentingkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa di perlukan dalam mencapai misi organisasi.
3) Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
4) Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.

[10] Joharis Lubis dan Indra Jaya, *Komitmen Membangun pendidikan (TinjauanKrisis Hingga Perbaikan Menurut Teori),* Medan:CV.Widya Puspita,2019,h.14

[11] Restu Mulyajansih, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat), h. 22

5) Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
6) Persepsi tentang gaji, sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterima seimbang dengan individu lain. Perasaan dilakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian budaya organisasi

Menurut Sweeney dan Dean B.M budaya organisasi adalah merupakan suatu istrilah yang paling halus dalam tingkah laku organisasi, tetapi banyak sekali yang tidak setuju dengan istilah tersebut. Kebanyakan orang mengetahui atau mengenal suatu istilah sebagai cara hidup atau personalitas dari perusahaan atau gaya dari suatu perusahaan. Budaya perusahaan melibatkan kepercayaan yang di anut oleh perusahaan, nilai-nilai yang di anut oleh perusahaan, dan tingkah laku yang di lakukan oleh suatu persusahaan yang memberikan pesan terhadap orang dalam dan orang luar dari organisasi itu budaya perusahaan cenderung untuk stabil dalam waktu yang lama, jadi sekali budaya itu terbentuk maka sangat sulit untuk di rubah.

Robbins, mengemukakan bahwa budaya organsasi adalah suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi, atau suatu sistem dari makna bersama. Semua makna bersama ini, merupakan seperangkat karakteristik utama yang di hargai oleh organisasi itu.

Fukuyama, menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah *common understanding* (kebersamaan pengertian) para anggota organisasi untuk berperilaku yang sama, baik diluar maupun di dalam organisasinya. Ouchi,

mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat simbol, upacara dan mitos yang mengkomunikasikan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan dari organisasi kepada karyawannya.

Menurut pendapat Penulis, bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan di kembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, consensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai norma dan pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

2. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Robbins menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini Robbins memberikan 7 karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2) Perhatian terhadap detail
3) Berorientasi pada hasil
4) Berorientasi kepada manusia
5) Berorientasi pada tim
6) Agresifitas

7) stabilitas[12]

Ajaran islam membagi budaya organisasi kedalam beberapa indikator antara lain :

1) Adanya kerja keras dan kerja sama (QS. Al-Insyiqoq : 6, Al-Mulk : 15, An-naba : 11 dan At-taubah : 105)
2) Dalam setiap pekerjaan harus unggul / professional / menjadi khalifah (An-nahl : 93, Az-zumar : 9, Al-an'am : 165)
3) Harus mendayagunakan hikmah ilahi (Al-baqoroh 13)
4) Harus jujur, tidak saling menipu, harus bekerja sama saling menguntungkan.
5) Kelamah lembutan
6) Kebersihan
7) Menentang permusuhan[13]

3. Peran budaya organisasi

Budaya mempunyai peran dan kaitan terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Budaya organisasi mempunyai peran yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, dan banyak penelitian yang menunjukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Berikut ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap anggota organisasi :

1) Perekat anggota organisasi dan menyatukan organisasi awal menjadi anggota organisasi, agar diterima sebagai anggota organisasi harus menyesuaikan, menerima dan menerapkan budaya organisasi anggota

[12] Pahlawansjah Harahap, *Budaya organisasi (Organizational Culture)*, Semarang:Semarang university Press, 2011,h.24
[13] Riyuzen Praja Tuala, *Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan islam*…h.23

organiasi hendaknya mengerjakan mana yang boleh dan tidak boleh. Dengan demikian norma, nilai, dan kode etik budaya organisasi mengkoordinasi, menyatukan dan merekatkan para anggota organisasi.

2) Identitas organisasi, budaya organisasi menunjukan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi. Budaya organisasi yang berbeda memberikan identitas yang berbeda, dan memberikan kebanggan.
3) Motivasi, budaya organisasi merupakan energy yang memotivasi anggota organisasi untuk bertindak mencapai tujuan organiasi.
4) Mengembangkan komitmen dan rasa memiliki. Budaya organisasi akan menyatukan, mengembangkan rasa memiliki dan memfasilitasi komitmen para anggota organisasi. Mengembangkan pemikiran yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
5) Konsistensi. Budaya organisasi berisi panduan, peraturan, prosedur, pola fikir, cara bertindak dan perilaku, sehingga menimbulkan konsistensi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan perannya.
6) Memperkecil konflik dan perbedaan. Dengan adanya panduan, pola fikir, asumsi, filsafat yang sama memperkecil perbedaan budaya organisasi adalah cara untuk menyelesaikannya dari konflik.
7) Mengurangi ketidak pastian. Budaya mententukan arah apa yang akan dicapai dan cara untuk mencapainya, sehingga mengurangi ketidak pastian dan meningkatkan kepastian, dan membangun sistem kontrol organiasi.
8) Keunggulan konpetitif. Budaya organisasi yang kuat dan mapan mendorong konsistensi, motivasi, efisien, efektif, menurunkan ketidak pastian yang mengakibatkan keunggulan kompetitif.

9) Kinerja organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi berupa etos kerja, motivasi, kepuasan, keunggulan kompetitif diciptakan oleh budaya organisasi yang mapan dan kuat.[14]

4. Budaya Organisasi yang ideal

Budaya organisasi yang ideal adalah pola fikir dan pola perilaku semua orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi (stakeholders) yang efektif dalam mencapai tujuan.

1) Karyawan tujuannya adalah hidup layak
2) Pemilik organisasi tujuannya adalah laba
3) Konsumen tujuannya adalah kepuasan

Organisasi-organisasi harus dilihat dari persepsi budaya yang meliputi empat unsur yaitu :

1) Manusia (*anthorpos*)
2) Komunitas (*ethnos*)
3) Peralatan (*tekne*)
4) Ekonomi (*oikos*)

Kegiatan organisasi harus dilihat dari sudut manusia, artinya harus memanusiakan manusia (manusia buruh). Karyawan atau buruh harus menjadi sentral pembahasan dalam menentukan : strategi, kebijakan, program kerja organisasi. Karena karyawan subjek kegiatan organisasi. Disamping itu karyawan adalah: pencipta, pelaksana, pendukung, tujuan eksistensi organisasi. Tanpa karyawan eksistensi organisasi tidak pernah lahir. Kekhasan karyawan sebagai makhluk individu yang memiliki berbagai daya (potensi) ialah kemampuan kreatifnya yang mampu mengolah material lingkungan)

[14] Pahlawansjah Harahap, *Budaya organisasi (Organizational Culture)*, Semarang:Semarang university Press, 2011,h.29-30

menjadi sesuatu barang dagangan yang berguna bagi pemenuhan hidup manusia lain. Pimpinan dan pemilik organisasi harus menyadari bahwa karyawan bukan makhluk rasional yang sempurna, tetapi merupakan makhluk yang sedang merealisasikan bakat dan pengetahuannya melalui proses kerja yang difasilitasi oleh organisasi. Dalam organisasi itulah karyawan dapat memberi nilai kemanusiaan pada alam lingkungannya melalui karya-karyanya.

Dalam merancang produk, karyawan mampu melahirkan kreatifitasnya berupa rancangan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Dalam proses produksi, karyawan mampu bekerja efektif, efisien dan produkif sehingga menghasilkan produk berkualitas dengan harga pokok yang rendah.

Dalam pemasaran, karyawan mampu melayani dan memberi kepuasan kepada konsumen. Hakikatnya karyawan adalah produsen komoditi, kepuasan konsumen, dan produsen laba. Organisasi yang bisa tumbuh dan berkembang menjadi besar jika :

1) Karyawannya diperlakukan sebagai manusia yang wajar, tidak di perlakukan sebagai kuli.
2) Karyawannya dikembangkan bakat dan pengetahuannya melalui pendidikan dan latihan.
3) Karyawannya di penuhi kebutuhan materiil dan non materiilnya.
4) Karyawannya diberikan kesempatan untuk memberi sumbangan pemikiran untuk kemajuan organisasi.[15]

[15] Eliana sari, *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Professional*….h.36-39

5. Budaya organisasi dalam perspektif islam[16]

Beberapa nilai yang di pandang penting dalam pembangunan mental seorang muslim dalam berorganisasi adalah ikhlas, amanah dan jamaah.

1) Ikhlas

Dalam organisasi makna ikhlas adalah melakukan kewajiban dengan sekuat tenaga dan usaha terbaik dengan niat bersih. Orang yang ikhlas adalah orang yang melaksanakan kewajiban secara maksimal, atau dengan kata lain karyawan itu melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, karna konsep ikhlas pada dasarnya adalah inti dari segala perbuatan yang di lakukan seorang muslim termasuk dalam hal bekerja atau berorganisasi. Etos kerja seorang muslim yang di kemukakan Hafifuddin adalah sebagai berikut.

a) Al-Ahslah, seorang muslim yang berparadigma ikhlas akan memandang bahwa segala perbuatan yang di lakukan adalah untuk beribadah. Seorang muslim yang ikhlas juga akan berusaha untuk menjadi orang yang bisa memberikan manfaat bagi orang lain sebagai bagian dari amal sholeh. Allah SWT. Berfirman dalam surat an-Nahl 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :*" barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada*

[16] Riyuzen Praja Tuala, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam,* Bandar Lampung : Pustaka media,2020. h. 48-55

mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

b) Al-Itqan atau kesempurnaan, dalam sebuah hadits yang di riwayatkan imam Thabrani nabi bersabda: "*Sesungguhnya Allah SWT. Sangat mencintai jika seorang melakukan suatu pekerjaan yang di lakukan dengan itqan / sempurna (professional)".*

Dari sabda ini dapat disimpulkan bahwa kesempurnaan adalah salah satu tujuan yang harus menjadi prioritas setiap muslim dalam menyelesaikan tugasnya.

c) Al-Akhsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Kualitas ikhsan mempunyai dua makna dan pesan yaitu pertama melakukan yang terbaik dari apa yang dapat di lakukan. Pesan yang di kandungnya antara lain setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan apa lagi untuk kepentingan umat. Kedua mempunyai makna yang lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya, ini memberikan pesan peningkatan terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumberdaya lainnya.

d) Al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal dalam hal kesungguhan ini Allah SWT. Berfirman qs. Al-ankabut: 69.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : "*dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhoan) kami, benar-benar akan kami tunjukan pada mereka jalan-jalan kami. Sesungguhnya*

Allah SWT. Benar-benar besarta orang-orang yang berbuat baik. "

e) Al-Tanafus dan Ta'awun atau bekerjasama dan tolong menolong. Dalam hal ini Allah SWT. Berfirman dalam qs. Al-maidah:2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *"...dan tolong- menolonglah kamu (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, dan bertakwa lah kamu kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah SWT. Amat berat siksanya.*

f) Menghargai waktu

Rasulullah menjelaskan bahwa waktu adalah suatu yang sangat berharga tidak boleh di abaikan. Rasulullah memberi contoh sebagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian di ikuti oleh para sahabat beliau. Dalam hadits riwayat imam Baihaqi, Rasulullah bersabda :"*siapkan lah lima sebelum datang nya lima. Masa hidupmu sebelum datangnya matimu, masa sehatmu sebelum datang masa sakitmu masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu."* (HR. Baihaqi dari Ibnu Abbas).

Selain membentuk etos kerja, sifat ikhlas juga akan menghindarkan seseorang dari sifat tamak dan kikir karna seorang berpandangan hidup ikhlas, hatinya tidak akan terpaut dengan harta atau kekayaan.

Seperti di ketahui, kecintaan yang berlebihan terhadap harta atau dunia merupakan faktor utama timbulnya kejahatan di bidang ekonomi, seperti penipuan dan riba, dan keduanya di kutuk oleh Allah SWT.

2) Amanah, Amanah merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan dalam organisasi atau manajemen konsep ini sangat penting karna setiap orang yang ada dalam organisasi pada dasarnya adalah pemegang tugas dan wewenang menyangkut kinerja organisasi, sikap amanah akan menjadikan pemegang tanggung jawab organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Jalaludin beranggapan bahwa amanah terbagi menjadi dua, pertama Shiddiq atau kejujuran adalah sikap terpuji yang mutlak diperlukan. Seorang muslim yang jujur akan selalu mendasarkan perbuatan pada ajaran islam karna itu Allah SWT. Senantiasa memerintahkan kita untuk selalu bersama orang-orang yang benar (jujur). Allah SWT. Berfirman qs. At-taubah: 119

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya : *"hai orang-orang yang beriman bertaqwalah kepada Allah SWT. ,dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.*

Dalam dunia kerja, kejujuran di tampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan janji, waktu, pelaporan, pelayanan, mengakui kekurangan dan kelemahan serta menjauhkan diri dari perbuatan dusta. Kedua Fathanah berarti memahami dan menghayati segala hal yang menyangkut tugas. Para karyawan harus tau persis apa tugas dan kewajibannya. Sifat ini menumbulkan kreatifitas dan kemampuan untuk

melakukan inofasi hal ini hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha menambah berbagai macam ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun perusahaan secara umum.

3) Jamaah atau kolektivitas

Dalam konteks organisasi, budaya kolektif atau budaya jamaah yang menjadi karakter islam dapat di implementasikan dalam bentuk solidaritas antar anggota organisasi atau antara karyawan. Jika budaya kolektif ini telah terbangun, maka selanjutnya suasana kekeluargaan akan tercipta dengan sendirinya. Hubungan bawahan dengan atasan, atau karyawan yang satu dengan yang lainnya tidak seperti hubungan formal yang kaku, tetapi lebih seperti hubungan keluarga yang hangat, mempunyai kesatuan hati sehingga akan menjadi jamaah yang kuat Allah SWT. Sangat menyukai barisan pejuang yang terorganisir secara rapi. Allah SWT. Berfirman qs: As-shaf :4

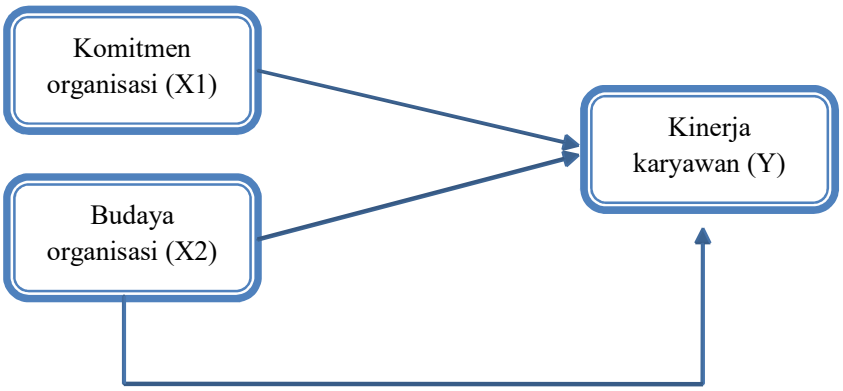
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ

Artinya : *" Sesungguhnya Allah SWT. Menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."*

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasana teori di atas untuk masing-masing variable, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber penulis, 2021

Keterangan :

X1 : Komitmen organisasi

X2 : Budaya organisasi

Y : Kinerja karyawan

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kalimat pertanyaan berisi jawaban sementara atas pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan pembahasan utama, dikatakan Komitmen organisasi (X_1) Kinerja Karyawan (Y) Budaya Organisasi (X_2) sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan masalah pokok yang dibahas sebelumnya, maka dapat dilakukan hipotesis sebagai jawaban sementara atas masalah pokok tersebut yaitu :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

   komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

   Selanjutnya menurut Nazmi Sarah Lukman dan Adolfina, didalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang paling dominan atau yang paling kuat pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

   H_O = Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

   H_1= Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

   Budaya Organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk watu tertentu bagi sekelompok orang tertentu.

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

   H_O = Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

   H_2 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan[17]

[17] Angggawati Yuliana, *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga ,* 2020,h.28

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dicari berupa angka-angaka, jumlah tingkatan serta analisisnya mengenai statistik.[18]

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat diskriptif yaitu salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat pupulasi sampel tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.[19] Yang penulis lakukan bertujuan untuk mencari dan melihat bagaimana sebenarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. BPRS Carana Kiat Andalas Jl. Simpang 4 Padang Luar, Ladang Laweh, Nagari Padang Luar, kec. Banuhampu, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Pengambilan bank tersebut sebagai lokasi penelitian dikarenakan penulis sudah melakukan praktik kerja lapangan di bank tersebut. Dan yang paling penting adalah akses ke lokasi penelitian tidak begitu jauh dan mudah dijangkau dengan kendaraan sehingga memudahkan penulis.

---

[18] Sugiyono, *Cara Menyusun Skripsi, Tesis dan Diservasi (STD), Bandung: Alfabeta 2013, h. 23*

[19] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif AnalisisIs Isi dan Analisis Data Sekunder,* Jakarta: Prenadamedia Group, 2014, h. 62

C. Jenis dan Sumber data

1. Data primer

   Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.[20] Data primer dalam penelitian ini berupa data nasabah, dan tanggapan langsung oleh pihak manajemen bank mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi.

2. Data sekunder

   Data Sekunder merupakan pelengkap bagi data primer yaitu diperoleh dari sumber penelitian dengan mempelajari referensi yang memiliki hubungan dengan sasaran penelitian. Baik dari buku, majalah, jurnal dan situs internet untuk mendukung penelitian ini. Data ini diambil langsung dari objek penelitian dan data yang berupa angka-angka yang sudah teruji kebenarannya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti utuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya.[21] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas yang berjumlah 30 orang

2. Sampel

---

[20] Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik Edisi Ke-2,* Jakarta: PT. Bumi Aksara 2013, h.34

[21] Lijan Poltak Sinambole, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.94

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi yaitu sebanyak 30 orang karyawan.

c. Sampling Jenuh

Menurut sugiono, sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Kurang dari 100 orang.

Table. 3.1 Data karyawan

No.	Bagian	Jumlah pegawai
1.	Direksi	2
2.	Bagian Operasional	7
3.	HRD	5
4.	Bagian Marketing	13
5.	Cleaning service	3
JUMLAH		**30**

E. Variable Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

1. Variable bebas (*Independen*)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependent (terikat). Data yang menjadi variabel bebas (Variabel X) adalah komitmen organisasi (**X1)** dan budaya organisasi. **(X2)**

2. Variable terikat (*Dependent*) Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Data yang menjadi variabel terikat (Variabel Y) adalah Kinerja Karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didefinisikan sebagai cara-cara yang ditempuh serta alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena data yang diperlukan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun metode pengumpulannya adalah:

1. Kuisioner

   Kuisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisa mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang di didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

2. Wawancara

   Bahasa inggris : *interview* merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah adalah untuk mendapatkan informasi dimana sang pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai.

G. Metode analisis data

a. Uji Validitas

Validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instriumen untuk mengukur apa yang ingin di ukur.[22] Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukuritu mengukur apa yang akan di ukur. Menurut beberapa ahli penelitian uji validitas meliputi: Validitas konstruksi, suatu konsep yang akan diteliti hendaknya diurai secara jelas kontruksi dan kerangkanya. Validitas isi, suatu pengukur untuk mengetahui sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek konsep kepuasankerja itu memiliki lima indikator, misalnya ternyata dalam kuisionernya hanya mencantumkan tiga saja maka kuisioner ynag di susunnya itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Validitas eksternal

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama, setiap alat pengukur harusnya memiliki kemampuan memberikan hasil pengukuran yang konsisten. [23]

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara, salah satunya dengan analisis grafik dengan metode grafik kita dapat melihat data yang kita gunakan berdistribusi normal atau tidak dengan melihat histogram dan normal probability plot.

---

[22] Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Bandung : Ciptapustaka Media, 2014), h. 133
[23] Na'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2015),h. 258-260

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas di antara satu dengan lainnya. Dalam hal ini dapat disebut variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel yang bersifat orthogonal adalah variabel yang bebas yang nilai korelasi antar sesamanya sama dengan nol.

3) Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat ada tidaknya gejala penyakit heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot, yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara ZPRED (nilai prediksi variabel dependen) dan SRESID (residualnya). Untuk mendeteksi grafik scatterplot tersebut, yaitu dengan melihat pola pergerakan garafik tersebut, kalau polanya beraturan (gelombangnya melebur dan menyempit), hal ini cenderung ada gejala penyakit heteroskedastisitas. Tetapi jika polanya tidak beraturan, ini cenderung tidak ada gejala penyakit heteroskedastisitas.

d. Uji Statistic

1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperkirakan dan memprediksi nilai rata-rata variabel bebas berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

α = Kostanta (intercept).

b1 dan b2 = Koefisien regresi parsial.

X1 = Komitmen organisasi. X2 = Budaya Organisasi

e = Epsilon atau kesalahan prediksi.

2) Uji T_{test} (uji secara individu)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Kriteria dari uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka variabel independen secara individu atau parsial mempengaruhi variabel dependen.

3) Uji F_{test} (uji secara serempak)

Uji Ftest dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X1,2,3… (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen). Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat nilai signifikansinya pada tabel Anova dari persamaan regresi, apakah kurang dari 5% arau 0,05. Apabila nilai signifikansinya < 5% maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, tetapi apabila nilai signifikansinya > 5% maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.[24]

[24] Eka Noviana Nur Azizah, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)*, 2018,h.65-72

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS Carana Kiat Anadalas Bukittinggi

1. Sejarah berdirinya PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Sejarah berdiriya PT. Carana Kiat Andalas diawali dengan timbulnya ide dari 10 orang mantan gerakan pemuda Banuhampu (GPB) yang telah sukses di Jakarta. Mereka ingin mendirikan sebuah BPR untuk membantu perekonomian masyarakat, khususnya masyarakat Banuhampu, dan keinginan untuk membantu pemerintah daerah alam rangka pelaksanaan pembangunan daerah, setelah dimusyawarahkan maka mereka sepakat untuk mendirikan BPR berdasarrkan prinsip islam yang kemudian diberi nama PT. BPRS Carana Kiat Andalas dengan semboyan "Untuk Nusa Ku Bangun Desaku".

Pendirian PT. Bprs Carana Kiat Andalas[1]

a. Prof. Dr. H. Amir Srifuddin
b. Drs. Muslim Mulyani
c. H. Darnis Habib
d. H. Anas
e. H. Darsyah
f. Ir. H. Salman Suyati
g. H. Zaidar Mawardi

[1]Dokumen PT. BPRS Carana Kiat Andalas

h. Drs. H. Jusfar Maulana
i. H. Willem Nasrim
j. H. Ourman Zen
k. Drs. H. Nizar Chan
l. Dra. Zuraida
m. Prof. Dr. Azwar Agoes
n. Ir. Rdi Yosfi
o. Drs.H. Herman Djanin
p. Drs. H. Darias
q. H. Zulharbi Salim

Tanggal 30 November 1996 diadakan persiapan adalam pendirian BPRS Carana Kiat Andalas yang beralamat di jl. Raya Kapas Panji Kilometer 3 Bukittinggi, degan akta notaris Ny. Asni Sayat Latif, S.Hdi Tanggerang No.739, 30 November 1996 dan dengan persetujuan Departemen Kehakiman Ri, melalui surat keputusan No. C-2.002HT 01.01 tahun 1997 tanggal 11 februari 1997.

PT. BPRS Carana Kiat Andalas diresmikan pada tanggal 15 Agustus 1997 oleh Mamak DT. D. Rajo Endah Nan Batuah, Ketua Lembaga Kerapatan Adat Minangkabau Banuhampu dan mulai beroprasi pada tanggal 9 juni 1997 berdasarkan SK Mentri Keuangan No. Keputusan 28/Km. 17/1997 tanggal 28 Mei 1997.[2]

[2]Dokumen PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Awal pendirian PT. BPRS Carana Kiat Andalas mempunyai dua direktur yaitu direktur utama dan direktur *marketig*. Pada tahun 2003 sampai akhir tahun 2004 PT. BPRS Carana Kiat Andalas mempunyai satu orang direktur utama yang dipegang oleh Ibu Farida Ramli. Pada tahun 2005 PT. BPRS Carana Kiat Andalas dipimpin oleh tiga orang direktur, yaitu satu orang direktur utama yang dipegang oleh Bapak H. Masnul Latin, S.E dan dua oarng direktur operasioanal, dan sampai sekarang PT. BPRS Carana Kiat andalas dipimpin oleh bapak yayan.

2. Konsep PT. BPRS Carana Kiat Andalas

a. PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah Lembaga Keuangan yang menerapkan sitem operasional perbankan berdasarkan prinsip syariah. Sehingga bank ini akan dapat dijalankan atau dioperasikan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan Al-qur'an dan Hadist.

b. PT. BPRS Carana Kiata Andalas tidak menggunakan perangkat bunga, melainkan berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang beradasarkan prinsip islam.

c. PT. BPRS Carana Kiat Andalas dikelola oleh tenaga-tenaga profesional yang *InsyaAllah* akan menampilkan sosok BPR Syariah yang sehat, berkualitas, dan memenuhi harapan.

d. Keberadaan PT. BPRS Carana Kiat Andalas akan diawasi oleh DPS dan Majelis Ulama Sumatra Barat.[3]

3. Visi dan Misi PT. BPRS Carana Kiat Andalas

a. Visi

Adapun visi PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah sebagai berikut :

1) PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak bersifat menunggu datangnya fasilitas melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi terhadap usaha kecil yang membutuhkan tambahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.
2) PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya yang mengutamakan bahwa usaha skala menengah dan usaha kecil
3) PT. BPRS Carana Kiat Andalas mengkaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan dan tingkat kompetetif produk yang akan diberikan pembiayaan.
4) PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga menyediakan kantor kas pembantu dilokasi yang strategis
5) Menerapkan *service exellence* melalui pelayanan antar jemput *door to door*

[3]Dokumen PT. BPRS Carana Kiat Andalas

6) Menampung bentuk zakat yang akan disalurkan pada yang berhak seperti membantu pengusaha muslim yang mebutuhkan dana melalui *Qordul hasan*.[4]

b. Misi

Adapun misi PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah sebaga berikut :

1) PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah lembaga keuangan yang menerapkan sistem dan operasional perbankan berdasarkan prinsip syariat islam, sehingga bank ini akan dijalankan dengan mengikuti tatacara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan Alqur'an dan Hadist.
2) PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak menggunakan perangkat bunga, melainkan berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang sesuai dengan syariat islam.
3) PT. BPRS Carana Kiat Andalas dikelola dengan tenaga-tenaga muslim yang profesional yang *InsyaAllah* akan menampilkan sosok BPRS yang sehat, berkualitas, dan memenuhi harapan.

4. Struktur Organisasi PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Strukutur organisasi PT. BPRS Carana kiat Andalas daat dilihat sebagai berikut.[5]

[4]Dokumen PT. BPRS Carana Kiat Anadalas
[5]Dokumen PT. BPRS Carana Kiat Anadalas

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris adalah perwakilan dari pemegang saham perusahaan. Tugasnya adalah untuk mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank guna menjamin bahwa bank telah beroprasi sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip perbankan sebagai mana ditetapkan oleh Bank Indonesia ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keputusan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

b. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah bertugas mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank untuk menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan aturan dan prinsip syariat umat Islam. Dewan Pengawas Syariah juga bertugas memberikan arahan, bimbingan, nasehat, dan pertimbangan agar sistem operasioanal dan produk yang dikeluarkan bank tidak menyalahi ketentuan prinsip-prinsip syariah dalam *muamalah.*

c. Direksi

Direksi bank adalah pelaksanaan petugas harian dalam melakukan kegiatan operasioanal perusahaan. Direksi bertugas untuk mengarahkan seluruh tingkatan manajemen agar dapat melaksanakan segala keputusan arahan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham), berkewajian memberikan arahan, bimbingan, nasehat, dan pembinaan, lainnya kepada para

karyawan agar bank berjalan dengan baik tampa mengurang kualiitas pelayanan kepada nasabah. Staf pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah.

1) Bagian Audit

   Bagian ini bertugas mencatat dan menganalisa laporan keuangan apakah sudah sesuai dengan prosedur atau prinsip akuntansi yang berlaku

2) Sekretaris

   Bagian yang bertugas membantu dewan direksi dalam menjalankan segala urusan administrasi dalam perusahaan.

Bagian yang berada dibawah direksi adalah:

1) Bagian dana

   Bagian dana merupakan bagian dari perusahaan yang melaksanakan dan mengawasi penyaluran dana bank. Bagian dana ini membawahi beberapa bagian untuk membantunya dalam melaksanakan tugas, bagian tersebut adalah:

   a) *Costumer service*

      Costumer sercvice merupakan bsgian dari perusahaan yang mempunyai tugas melayani dan memberikan informasi-infrmasi yang diperlukan nasabah.

b) *AO (Account officer) Fundinng*

Bagian ini bertugas untuk mengumpulkan dana dengan cara mencari nasabah yang mau menabung di PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

c) Kasir/Telergas

Kasir merupakan bagian perusahaan yang bertugas dalam pembiayaan dan penerimaan sejumlah uang baik dalam bentuk tabungan maupun deposito atau kegiatan keuangan lainnya.

d) K.A (Kepala) Kantor Kas

K.A Kantor Kas adalah pengembangan pelayanan dalam menghimpun dan menyalurkan dana nasabah dengan membentuk kantor cabang BPRS Carana Kiat Andalas.

2) Bagian Pembiayaan

Bagian Pembiyaan merupakan bagian dalam perusahaan yang bertugas melakukan kegiatan pembiayaan kepada nasabah.

Bagian ini meliputi:

a. Administrasi Pembiayaan

Administrasi Pembiayaan merupakan bagian yang mencatat administrasi pembiayaan dan pembukuan

besarnya pembiayaan yang diberikan serta angsuran yang dibayar oleh nasabah.

b. Taksasi agunan

Bagian ini bertugas menilai dan menaksir jaminan (agunan) yang diberikan nasabah sebagai jaminan pada saat melakukan pembiayaan.

c. AO (*Account Officer)* Landing

Account Officer bertugas memberikan pembiayaan kepada nasabah dan melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pembiayaan yang diberikan.

d. Legal

Bagian ini bertugas melakukan analisa dan pengecekan jaminan dan kelengkapan persyaratan yang diberikan nasabah.

e. Bagian Umum dan Personalia

Bagian yang bertugas mencatat kegiatan administrasi di dalam perusahaan dan menguras masalah yang berhubungan dengan kepegawaian.

f. Pembukuan

Pembukuan merupakan bagian dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan segala aktifitas yang terjadi setiap harinya dan kemudian membuat laporan yang dibutuhkan.

g. Deposito dan Tabungan

Bagian yang melayani nasabah yang akan menjadi penabung atau penanaman modal deposito dari perusahaan.

h. Sundries

Merupakan bagian yang bertugas menyetor dan menarik dana antar bank.

5. Usaha Fasilitas dan Produk PT. BPRS Carana Kiat Andalas

a. Usaha PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Usaha atau kegiatan PT. BPRS Carana Kiat Andalas dalam operasinya sehari-hari adalah dalam bentuk penghimpunan dana atau simpanan berupa tabungan dan deposito serta penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan dengan prinsip jual beli.

b. Fasilitas pelayanan PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Pada tabungan PT. BPRS Carana Kiat Andalas menyediakan layanan antar jemput (personalia selling) dan dapat juga diantar langsung oleh nasabah pada kantor layanan kas, kantor cabang terdekat atau kantor pusat dan penarikan dapat dilakukan setiap hari kerja. Sedangkan pembiayaan angsuran dapat melalui tabungan atau pembayaran langsung oleh nasabah setiap tanggal angsuran pada petugas bank.

c. Produk-produk PT. BPRS Carana Kiat Andalas

1) Tabungan

Tabungan merupakan simpanan pihak ketiga pada bank yang penarikannya dapat dilakukan dengan syarat tertentu. Penyelenggaraan tabungan dapat dilakukan dengan syarat harus mengikuti perjanjian kerja sama antara pemilik modal dengan pihak bank atas dasar bagi hasil.

Adapun jenis tabungan yang ditawarkan PT. BPRS Carana Kiat Andalas yaitu:

a) Tabungan *Mudharabah (Ta'ad)*

Tabungan *Mudharabah* yaitu tabungan yang diajukan kepada masyarakat yang penarikannya sesuai dengan perjanjian *Mudharabah.*

b) Tabungan Pendidikan (*Taba*)

Tabungan pendidikan adalah tabungan yang ditujukan kepada nasabah yang ingin menabung guna kelancaran pendidikan nasabah yang bersangkutan.

c) Tabungan Haji *(al-muqarama)*

Tabungan haji adalah tabungan yang diajukan kepada nasabah yang ingin menyimpan dananya untuk persiapan haji atau umrah ke Mekkah.

d) Tabungan Zakat (*Tazkiah*)

Tabungan zakat yaitu tabungan yang digunakan untuk menampung zakat, infq, dan sedekah (ZIS) yang nantinya disalurkan pembiayaan *qardhul hasan.*

e) Tabungan Qurban (*Taqwa)*

Tabungan qurban yaitu tabungan yang diajukan oleh nasabah yang ingin mempersiapkan dananya untuk qurban pada hari raya *Idul Adha.*

f) Tabungan Usaha (*Takiad)*

Tabungan Usaha adalah tabungan yang diajukan kepada nasabah yang memiiki usaha atau untuk menampug uasaha.

g) Tabungan Beasiswa (*Tabsis)*

Tabungan beasiswa adalah tabungan yang dipersiapakan untuk memberikan bantuan kepada siswa-siswi yang berprestasi ditingkat, SD, SLTP, dan SLTA sebagai beasiswaa dimana nama siswa diajukan oleh negeri atau sekolah yang bersangkutan ke lembaga sosial *Gonso Banua Maimbau* dimana PT. BPRS Carana Kiat Andalas bertindak untuk menyalurkan beasiswa kepada siwa-siswi.

h) Deposito *Mudharabah*

Deposito *Mudharabah* adalah tabungan berjangka yang dicairkan menurut jangka waktunya , dimana bank akan memberikan balas jasa dalam bentuk bagi hasil, yang baru diterima apabila deposito telah jatuh tempo. Jenis-jenis deposito *Mudharabah* BPRS Carana Kiat Andalas yaitu:

I. Deposito *Mudharabah* dengan jangka waktu 1 Bulan
II. Deposito *Mudharabah* dengan jangka waktu 3 Bulan
III. Deposito *Mudharabah* dengan jangka waktu 6 Bulan
IV. Deposito *Mudharabah* dengan jangka waktu 12 Bulan

2) Pembiayaan

Pembiayaan merupakan penyediaan uang atau tagihan yang berdasarkan dengan persetujuan atau kesepakatan antara pihak bank dengan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang tagihan tersebut, setelah jangka waktu yang telah ditetapkan dengan ketentuan atau perjanjian adanya imbalan bagi hasil.

Jenis jenis pembiayaan yang disediakan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas yaitu:

a) Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan *Murabahah* adalah pembiayaan yang diberikan bank kepada nasabah dengan menjual barang dengan harga pokok ditambah dengan margin yang telah disepakati dengan bank. Pembiayaan ini dapat disalurkan kepada pembiayaan investasi, modal kerja, dan konsumsi. Sedangakan bidang yang dapat dibiayai adalah bidang perdagangan, perindustrian, pertanian, jasa, dan lain-lain. Jangka waktu yang digunakan dalam pembiayaan *Murabahah* ini minimalnya kurang dari 1 tahun dan maksimalnya 3 tahun

b) Pembiayaan *mudharabah*

Pembiayaan *mudharabah* merupakan kerja sama pihak bank dengan nasabah dimana bank menyediakan modal berupa uang dan nasabah yang akan mengelolanya

c) Pembiayaan *Qordhul Hasan*

Pembiayaa *qardhul hasan* yaitu pemberian pinjaman uang untuk jangka waktu tertentu bersarkan prinsip tolong menolong, dimana tidak ada kelebihan

dana maupun imbalan kecuali biaya administrasi dan pengambilan modal pokok pada bank.

6. Prosfek PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Dalam Undang-Undang No.21 tahun 2008 dinyatakan bahwa tujuan perbankan syariah adalah untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasioanal dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahtraan rakyat.

Selain melakukan pengimpunan daan penyaluran dana PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga melakukan peningkatan kualitasnya dengan cara melakukan pembangunan sumberdaya manusia (SDM). Pembangunan SDM dilakukan dalam dua segi yaitu IPTEK (Ilmu Pengetahuan Teknik Perbankan) dan IMTAQ (Iman dan Taqwa) dengan upaya-upaya sebagai berikut:

a. Melakukan pelatihan perbankan.
b. Memberikan *Training* mengenai keagamaan dengan mengundang penceramah dari luar.
c. Memberikan *training service exelent* dan *selling skill.*
d. Melakukan diskusi dan mencari solusi dari berbagai macam masalah yang dihadapi.
e. Mengupayakan training diluar PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

B. Pembahasan

1. Deskripsi Demografi Responden

Deskriptif demografi responden yang memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang seluruhnya merupakan Karyawan BPRS Carana Kiat Andalas. Penyajian deskripsi responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel

Tabel 4.1
Deskripsi data responden

Responden	Jumlah
Kuesioner yang disebar	37
Kuesioner yang tidak kembali	7
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	30

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa kuesioner yang disebar kepada responen sebanyak 37 kuesioner sedang 7 kuesioner lainnya tidak dikembalikan sehingga sisa kuesioner yang dapat diolah sebanyak 30 kuesioner. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden dapat dilihat pada karakteristik berikut ini yang menunjukan besarnya dalam

jumlah dan presentase.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.2

Jumlah dan presentase responden menurut jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	10	33,33%
2.	Wanita	20	66,67%
	Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini pria sebanyak 10 orang atau 33,33%, dan wanita sebanyak 20 orang atau 66,67%.

Karakteristik responden menurut pendidikan

Tabel 4.3

Jumlah dan presentase responden menurut pendidikan

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	SMA	9	30%
2.	Diploma	7	23,33%
3	Sarjana	14	56,67%
4	Lainnya	0	0

	Jumlah	30	100%

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 9 orang atau 30%, untuk responden dengan jenjang pendidikan Diploma sebanyak 7orang atau 23,33%, untuk responden dengan jenjang pendidikan Sarjana sebanyak 14 orang atau 56,67%, dan lainnya sebanyak 0.

2. Analisis dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan menggunakan *software SPSS* versi 25.0. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation,* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 4.4
Uji Validitas Komitmen Organisasi

NO.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1.	X1.1	0.429	0,000	30	VALID
2.	X2.2	0.672	0,000	30	VALID
3.	X2.3	0.537	0,000	30	VALID

Sumber:Data Primer diolah menggunakan Spss 25.0

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang signifikan dibawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Budaya Organisasi

NO.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1.	X2.1	0.526	0,000	30	VALID
2.	X2.2	0.414	0,000	30	VALID
3.	X2.3	0.375	0,000	30	VALID
4.	X2.4	0.598	0,000	30	VALID
5.	X2.5	0.443	0,000	30	VALID

Sumber:Data Primer diolah menggunakan Spss 25.0

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang signifikan dibawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel budaya organisasi adalah valid.

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1.	Y1.1	0.656	0,000	30	VALID
2.	Y2.2	0.337	0,001	30	VALID
3.	Y3.3	0.580	0,003	30	VALID
4.	Y4.4	0.648	0,009	30	VALID

Sumber:Data Primer diolah menggunakan Spss 25.0

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang signifikan dibawah 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 25.0 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan bahwasannya jawaban setiap responden atas butir-butir pertanyaan konsisten *(reliable)*. Ukuran reliabilitas tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,742	Reliable
Komitmen Organisasi	0,727	Reliable
Kinerja	0,717	Reliable

Sumber:Data Primer diolah menggunakan Spss 25.0

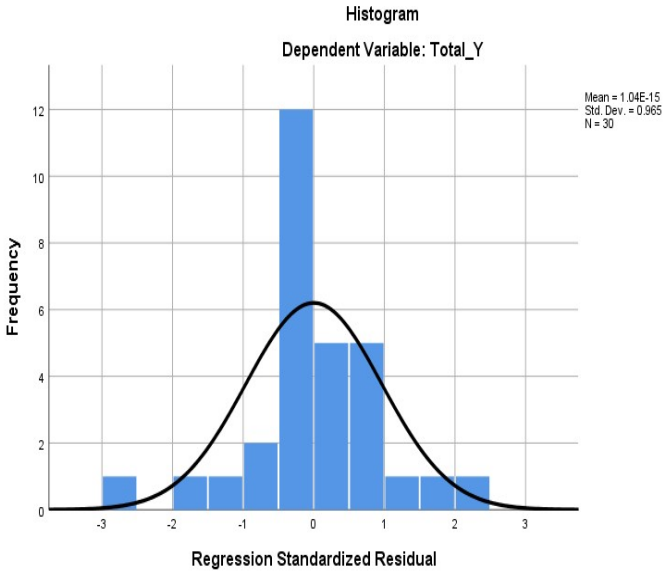
Berdasarkan hasil tabel 4.9 jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitasnya mencukupi (*Sufficient Reliability).* Maka itu disebut dengan reliabilitas tinggi atau disebut juga dengan reliabel.

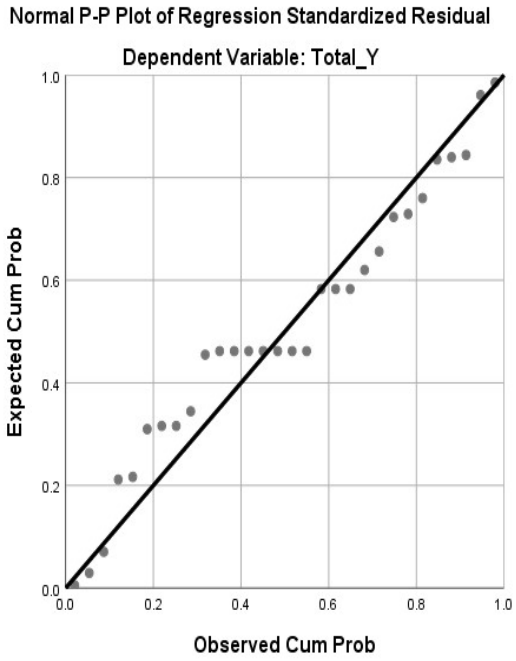
c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui disrtibusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

Gambar 4.1
Grafik Histogram dan *Normal Probability Plots*





Dengan melihat gambar 3.1 tampilan grafik normal probability plot maupun grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, Begitu pula pada grafik histrogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variable independent. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variable independent (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini adalah dengan menggunakan metode tolerance dan VIP (Variance Inflation Factor).

Dasar dalam pengambilan keputusan uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance

: jika nilai tolerance lebih besar dari >0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dan juga dengan melihat nilai VIP :jika nilai VIP lebih kecil dari < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil yang diperoleh dari uji multikolinearitas:

Table 4.8

Uji Multikolinieritas dengan Nilai Tolerance dan VIF(Variance Inflation Factor)

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Cosntant)		
	BUDAYA	0,932	1.073
	KOMITMEN	0,932	1.073

1. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai tolerannya adalah sebesar 0,932 artinya nilai ini lebih besar dari > 0,10. Jadi berdasarkan nilai toleran maka indikasinya adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya dari nilai VIP diperoleh nilainya adalah sebesar 1,073 artinya nilai VIP ini lebih kecil < dari 10.00

sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah atau gejala multi kolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

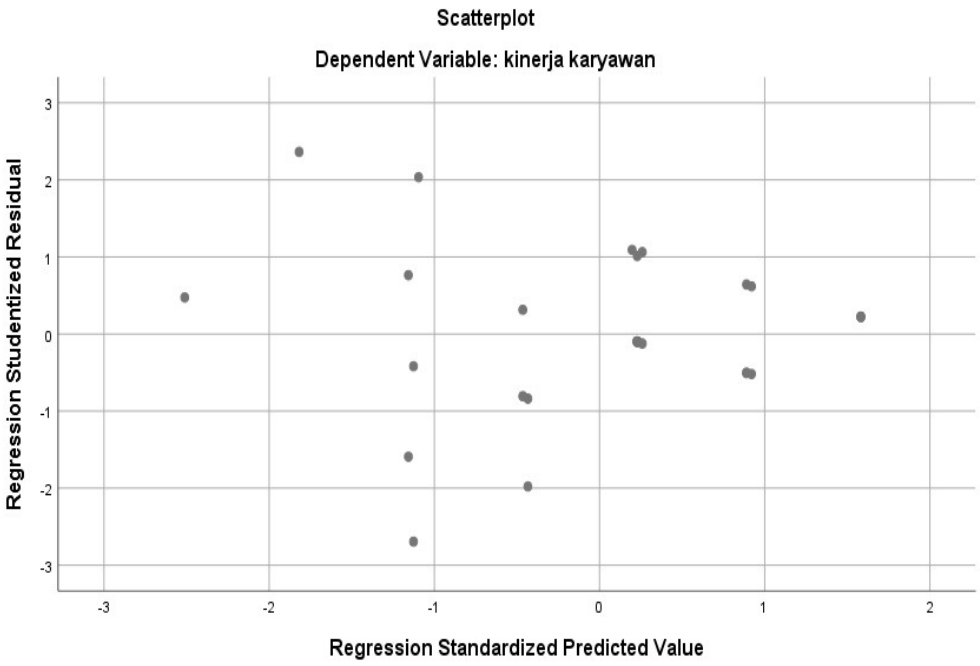
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, jika terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan (ketidakakuratan) pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. pada penelitian ini menggunakan metode analisis grafik *Scatterplot.*

Adapun cirri-ciri tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas yaitu: titi-titik data penyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola misalnya bergelombang melebar kemudian

menyempit dan melebar kembali. Berikut hasil yang diperoleh dari hasil uji keterokedastisitas.

Gambar 4.2



Berdasarkan gambar 3.2 di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri dari heteroskedastisitas tersebut terpenuhi sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi pengarih komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.sehingga uji asumsi klasikheteroskedasti sitas terpenuhi.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperkirakan dan memprediksi nilai rata - rata variabel bebas berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.324	4.386		1.214	.235
	komitmen organisasi	.352	.220	.273	1.600	.121
	budaya organisasi	.368	.170	.371	2.169	.039

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 3.9 di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5{,}324 + 0{,}362\ X_1 + 0{,}368\ X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa :

a) Koefisien X1 sebesar + 0,362, artinya setiap satu unit nilai X1 akan menambah nilai Y sebesar 0,362.
b) Koefisien X2 sebesar + 0,368, artinya setiap satu unit nilai X2 akan menambah nilai Y sebesar 0,368.
c) Konstanta sebesar + 5,324, artinya jika X1 dan X2 sama dengan 0, maka nilai Y sebesar 5,324.

1) Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda yang perlu dianalisis dan dibahas adalah uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F berikut adalah pembahasan mengenai masing-masing uji tersebut:

a) uji koefisien determinasi (R^2)

koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variable X secara simultan terhadap variable Y.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515[a]	.265	.210	.918

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komitmen organisasi

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,265, maka dari itu hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X1 dan X2 secara simultan terhadap variable Y adalah sebesar 26,5%

b) **Uji T**

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang

diberikan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). adapun dasar dalam pengambilan keputusan :

1) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.
2) Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

T table = t (*a*/2; n-k-1) = t (0,025 ; 27) = 2,052

Pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.324	4.386		1.214	.235
	komitmen organisasi	.352	.220	.273	1.600	.121
	budaya organisasi	.368	.170	.371	2.169	.039

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,121 > 0,05 dan nilai t hitung 1,600 < dari t table 2,052. Sehingga dapat disimpilkan bahwa H_0 diterima sedangkan H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian hipotesis (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,039 < 0,05 dan nilai t hitung 2,169 > dari t table 2,052. Sehingga dapat disimpilkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H2 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

c) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

Adapun dasar dalam pengambilan keputusan :

1) Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F table maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y.
2) Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F table maka tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y.

F table = F (k; n-k) = F (2 ; 28) = 3.3404

Pengujian hipotesis H3 dengan uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.201	2	4.100	4.863	.016[b]
	Residual	22.766	27	.843		
	Total	30.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 3.11 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,016 < 0,05 dan nilai F hitung 4,863 > 3,3404. Sehingga dapat disimpilkan bahwa H3 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 3.10 variabel komitmen organisasi mempunyai t *hitung* sebesar 1,600 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,121 > 0,05. Dengan demikian H0 diterima sedangkan H1 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa, PT BPRS Carana Kiat Andalas sudah melakukan

prosedur yang baik dalam kinerja karyawan, namun masih ada pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini ditunjukan oleh responden yang menjawab ragu-ragu pada peraturan yang dibentuk. Dengan hasil tersebut memberikal hasil bahwa komitmen perusahaan harus ditingkatkan demi terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh lee et al (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh negative terhadap *turnover intention.* Hasil uji T untuk H3 diperoleh thitung variable kepuasan kerja sebesar 3.076 dengan nilai sig 0.003<0.005, maka H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 3.10 variabel budaya organisasi mempunyai t *hitung* sebesar 2,169 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak sedangkan H_2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian , jika budaya organisasi baik maka berdampak baik pada kinerja karyawan dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Henry, Jack, dkk., (2012:29) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukan

bahwa kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh sebuah sistem organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F diperoleh 4,863 dengan tingkat signifikansi 0,016. Karena tingkat signifikan lebih kecildari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas.
3. Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas.
4. Hasil uji regresi menunjukan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Standardiz Coefficient Beta* yang lebih besar 0,368 atau 36,8% dibanding variable yang lain.

B. Saran

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan dan pengalaman yang cukup berharga dalam menerapkan teori-teori pada masa perkuliahan, khususnya dalam komitmen, budaya seta kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya penelitian menggunakan responden yang lebih banyak agar mewakili seluruh populasi dari penelitian.

3. Bagi Perusahaan Dan Organisasi

Dengan adanya penelitian ini, semoga bermanfaat bagi PT. BPRS Carana Kiat Andalas tentang kinerja dari karyawan selama ini. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wacana baru bagi PT. BPRS Carana Kiat Andalas itu sendiri untuk memperhatikan tentang keadaan internal dan eksternal dari karyawan berkaitan dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Carana Kiat Andalas itu sendiri. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai organisasi telah tertanam dengan baik pada diri karyawan

masing-masing dengan menunjukan kinerja yang bagus dan efisien.

Terakhir, semoga penelitian ini bermanfaat bagi sumbangsih keilmuan fakultas ekonomi dan bisnis islam serta akademisi IAIN Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi penelitian kuantitatif*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Harahap, Pahlawansjah. 2011. *Budaya organisasi (Organizational Culture)*, Semarang:Semarang university Press..

Hasan, iqbal dan Misbahuddin. 2013. *analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik Edisi Ke-2,* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Haryono, Siswoyo. 2013. *Teori Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*, Jawa Barat:PT. Intermedia Personalia utama.

Huseno , Tun, *kinerja pegawai tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kekuasaan kerja*, Malang : media nusa creative.

Indrasari, Meithian. 2017. *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerja*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Jaya, Indra dan Joharis Lubis. 2019. *Komitmen Membangun pendidikan (TinjauanKrisis Hingga Perbaikan Menurut Teori),* Medan:CV.Widya Puspita.

Lian, Bukman. 2017.*Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Karyawan,* Palembnag: CV.Amanah,

Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif AnalisisIs Isi dan Analisis Data Sekunder,* Jakarta: Prenadamedia Group.

Salim dan Syahrum. 2014. *Metodologi penelitian kuantitatif,* Bandung : Ciptapustaka Media.

Sari, Eliana. 2009. *budaya organisasi membangun etos kerja professional*, Jakarta: jayabaya university press, 2009.

Sinambole, Lijan Poltak. 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Syarif, Arman dan Ria Mardiana yusuf. 2017. *Komitmen Organisasi (definisi dipengaruhi mempengaruhi*) Makassar: Nas Media Pustaka.

Sugiyono. 2013. *Cara Menyusun Skripsi, Tesis dan Diservasi (STD), Bandung: Alfabeta.*

Tuala, Riyuzen Praja. 2020. *Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan islam*, Bandar lampung : pustaka media.

Arizal Anwar & Apriatni Endang Prihatini, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.*

Murni Rahmawati dan Kristin Juwita, *Pengarub Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur,* Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol. 2 No 2, Juli 2019

Vera Sylfia Saragi Sitio, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variable Intervening Pada PT. EMERIO INDONESIA,*M-Progress, vol.11,No.1 Januari 2021.

Azizah, Eka Noviana Nur. 2018**.** *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. BPRS Sukowati Sragen)*.

Mulyajansih Restu. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat).*

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih Kab.Agam - Sumatera Barat - Telepon / Fax : (0752) 22875
Website : www.febi.iainbukittinggi.ac.id | e-mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

Nomor : B-0811/In.26.3/TL.00/03/2022 11 Maret 2022
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. : Pimpinan PT. BPRS Carana Kiat Andalas
Padang Luar Kec. Banuhampu Kab. Agam

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan melakukan penelitian kepada mahasiswa dibawah ini::

Nama	: **Meri Lestari**
NIM	: 3318055
Semester	: VIII (delapan)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah S1
Judul Skripsi	: ***"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas "***
Lokasi Penelitian	: PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar Kec. Banuhampu Kab. Agam
Waktu	: 14 Maret s.d 14 April 2022

Demikian disampaikan, atas bantuannya diaturkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ilz Izmuddin, MA
NIP. 197503032001121007

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
UPT PERPUSTAKAAN
Kampus I : Jalan Prof. Mahmud Yunus Lubuk Mata Kuliah Bukittinggi - Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : web.iainbukittinggi.ac.id | Email : info@iainbukittinggi.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

No.B.1246 /In.26.8/HM.02.2/07/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan IAIN Bukittinggi, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	Meri Lestari
NIM	:	3318055
Fakultas / Jurusan	:	FEBI / S1-Perbankan Syariah
Judul	:	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas

Dengan deteksi plagiarisme untuk karya ilmiah mahasiswa sebanyak 17% dengan demikian karya ilmiah yang bersangkutan setelah dilakukan pemeriksaan dinyatakan **BEBAS PLAGIAT.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 13 Juli 2022
Kepala UPT Perpustakaan,

Novi Zulfikar, S.Sos, M.AP
NIP. 197711302009011006

PERSEROAN TERBATAS
BPR SYARIAH CARANA KIAT ANDALAS

Nomor : 019/CKA/MG/VI/2022 Padang Luar, 16 Juni 2022
Lampiran : -
Perihal : **Surat Balasan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menunjuk surat Nomor B-0811/In.26.3/TL.00/03/2022 pada tanggal 11 Maret 2022 perihal Mohon Izin Penelitian, mahasiswa yang namanya di bawah ini :

Nama	: Meri Lestari
NIM	: 3318063
Prodi	: Perbankan Syariah S1
Waktu Penelitian	: 14 Maret 2022 s.d 14 April 2022
Judul	: ***"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas"***

Bahwa benar mahasiswa/i di atas telah melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi di PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Demikianlah kami sampaikan , atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Direksi
PT. BPRS Carana Kiat Andalas

PERSEROAN TERBATAS
BPR SYARIAH CARANA KIAT ANDALAS

Yayan Adi Saputra, SE
Direktur Utama

Kantor Pusat : Jln. Simpang 4 Padang Lua, Ladang Laweh, Agam. Telp : (0752) 31313 , Fax : (0752) 624817
Kantor Cabang : Jln. Imam Bonjol No. 230 Padang Panjang. Telp / Fax : (0752) 484183
: Jln. Tan Malaka No. 4 Bunian Payakumbuh. Telp / Fax : (0752) 90644
Kantor Kas : Jln. Prof Hamka No. 15 A, Kec. Guguk Panjang, Bukittinggi. Telp : (0752) 625780

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI

Nomor : 459/In.26.3/PP.00.9/11/2021

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Membaca : Lembaran Pengajuan Judul Proposal Skripsi dan Penetapan Pembimbing oleh Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an **Meri Lestari** NIM. **3318055** tanggal 26 November 2021.

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan Skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 4286);
2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5336);
3 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5500);
4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 6263);
5 Peraturan Presiden RI No. 181 Tahun 2014 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bukittinggi menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 385);.
6 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 jo Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi (Berita Negara Republik IndonesiaTahun 2017 Nomor 1598);
7 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2017 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1328);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **" Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi**

Kedua : Menunjuk saudara:

Nama	:	**Habibatur Ridhah, SE, MM**
NIP	:	19910727201801200 2
Pangkat/Gol.Ruang	:	Penata Muda Tk. I/III/b/Asisten Ahli
Bidang Keahlian Pokok	:	Manajemen
Memberi Mata Kuliah	:	Ssitem Informasi Manajemen
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 26 November 2021
Dekan,

IIZ IZMUDDIN

Tembusan :
1. Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Scanned with CamScanner