

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus KSPPS BMT Al-Falah)

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Cirebon*



Disusun Oleh :

Aan Rizki Cahyadilah

200111075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera)

AAN RIZKI CAHYADILAH

20111075

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Ali Jufri, S.E., M.M

NIDN. 0425018205

Mery Sukartini, SE., M.M

NIDN. 55006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si

NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera)

AAN RIZKI CAHYADILAH

NIM : 20111075

Telah dipertahankan di depan Penguji

Pada Tanggal : 24 Agustus 2024

1. Ali Jufri, S.E., M.M (.....)

Pembimbing I

2. Mery Sukartini, SE., M.M (.....)

Pembimbing II

3. Dr. Asep Gunawan, M.Si (.....)

Penguji I

4. Dadang Priyono, S.E., M.P.A (.....)

Penguji II

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si

NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd.,M.M

NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Aan Rizki Cahyadilah

NIM : 200111075

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi bila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Cirebon, Agustus 2024

(Aan Rizki Cahyadilah)

Aan Rizki Cahyadilah

NIM 200111075

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT AL-FALAH BERKAH
SEJAHTERA TAHUN 2024**

ABSTRAK

Latar Belakang : Kinerja Karyawan merupakan faktor yang mementukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja harus mulai memperhatikan faktor-faktor internal seperti budaya kerja dan kompetensi. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan inovasi, sementara kompetensi karyawan yang tinggi memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Tahun 2024.

Metodologi : Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, skala pengukuran dalam penelitian ini skala likert.. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, regresi linear berganda dan uji hipotesis

Hasil Penelitian. : Budaya kerja yang positif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang solid, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Variabel independen kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja,

Kesimpulan : Variabel independen budaya kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah. Hal ini dapat

diketahui melalui hasil uji t (parsial) diperoleh nilai hitung 4.369 dengan signifikan $0,000 > 0,05$. variabel independen kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah. Hal ini dapat diketahui melalui hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung 7.250 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$

Kata Kunci : Budaya kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Aan Rizki Cahyadilah

NIM 200111075

**THE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND COMPETENCIES ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT KSPPS BMT AL-FALAH BERKAH
SEJAHTERA IN 2024**

ABSTRACT

Background: Employee performance is a factor that determines the success of an organization in achieving its strategic goals. In an effort to improve performance, we must start paying attention to internal factors such as work culture and competence. A positive work culture can create an environment that supports productivity and innovation, while high employee competence ensures that tasks can be completed effectively and efficiently.

Objective: This study aims to identify the Influence of Work Culture and Competence on Employee Performance at KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera in 2024.

Methodology: The data used are primary data and secondary data collected through observation, interviews, questionnaires, the measurement scale in this study is a Likert scale. Data analysis using descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, multiple linear regression and hypothesis tests

Research Results.: A positive work culture, characterized by open communication, solid teamwork, and appreciation for employee contributions, has been shown to increase employee motivation and productivity. The independent variable of competence has a significant effect on employee performance at KSPPS BMT Al-Falah which includes skills, knowledge, and work attitudes,

Conclusion: The independent variable of work culture (X1) has a significant effect on employee performance at KSSPS BMT Al-Falah. This can be seen through the results of the t-test (partial) obtained a calculated value of 4,369 with a significance of $0.000 > 0.05$. The independent variable of competence (X2) has a

significant effect on employee performance at KSPPS BMT Al-Falah. This can be seen through the results of the t-test (partial) obtained a calculated t value of 7,250 with a significance of $0.000 > 0.05$

Keywords: Work culture, Competence, Employee Performance

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“ Laa yukallifullohu nafsan illa wus’ahaa “

Artinya :

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan selesaiya skripsi ini, saya Aan Rizki Cahyadilah selaku penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis masih diberi kesehatan dan mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Sumari dan Mamah Ais Nafisah yang selalu memberikan cinta kasih sayang yang tulus selama ini, selalu memberikan dukungan motivasi dan selalu memanjatkan do'a yang tidak pernah putus sehingga penulis bisa dan dapat menyelesaikan gelar sarjana
3. Kaka tercinta, Asep Imam Malik Solihun dan Kholis yang selalu memberikan nasihat, dukungan tanpa henti dan menjadi inspirasi, memberikan semangat dalam setiap langkah perjalanan kuliah penulis.
4. Adik tersayang, Muhammad Ubay Dila Alfarizki yang menjadi alasan motivasi terbesar saya untuk terus berusaha dan meraih mimpi. Semoga skripsi ini dapat menjadi contoh dan inspirasi bagi perjalanan studinya dimasa depan.
5. Seluruh keluarga besar penulis yang selama ini memberikan dukungan semangat, motivasi, dan selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis.

6. Teman terbaik Sri Atun Ningsih yang selalu menemani penulis dari awal semester hingga akhir semester yang telah menjadi support system serta mendo'akan yang terbaik untuk penulis.
7. Teman-teman penulis baik didalam maupun diluar kampus yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan do'a yang terbaik selama penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman Program Studi Ekonomi dan Bisnis angkatan 2020 yang telah berjuang bersama selama perkuliahan ini, semoga ilmu yang selama ini kita dapatkan bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain.
9. Terakhir teristimewa untuk calon suami penulis yang namanya sudah tertulis di Lauhul Mahfudz meskipun belum tau siapa dan dimana keberadaannya, Insya Allah akan menjadi cinta terakhir. Sampai bertemu dititik terindah menurut takdirNya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon, Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi ini berjudul “ Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”.

Upaya maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini, demikian penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya Ridho Illahi, dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini dengan rendah hati dan rasa hormat yang besar saya mengucapkan „Alhamdulilahirobilalamin“ beserta terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si
2. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Cirebon Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.pd.,M.M
3. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M. selaku pembimbing 1 yang telah memberi dorongan, saran dan ilmu dalam proses pembuatan skripsi.
4. Ibu Mery Sukartini, S.E., M.M selaku pembimbing 2 yang telah memberi masukan dan memberikan dukungan penuh dalam pembuatan skripsi saya.

5. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Cirebon yang telah mendidik dan memfasilitasi proses pembelajaran di Kampus UMC.
6. Kepala dan pengelola KSPPS BMT Al-Falah yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua penulis, Bapa Sumari dan Mamah Ais Nafisah yang selalu memberikan cinta kasih sayang yang tulus selama ini, selalu memberikan dukungan motivasi dan selalu memanjatkan do'a yang tidak pernah putus sehingga penulis bisa dan dapat menyelesaikan gelar sarjana
8. Seluruh keluarga besar penulis yang selama ini memberikan dukungan semangat, motivasi, dan selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis.
9. Teman-teman Program Studi Ekonomi dan Bisnis angkatan 2020 yang telah berjuang bersama selama perkuliahan ini, semoga ilmu yang selama ini kita dapatkan bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain.

Akhir kata penulis menucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya terkhusus mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Aamin YaRabbal'alamin

Cirebon, Agustus 2024

(Aan Rizki Cahyadilah)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	12
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN TEORITIS	14
2.1. Landasan Teoritis	14
2.2. Uraian Teori.....	21
2.2.1. Kinerja Karyawan	21
2.2.2. Budaya Kerja	24
2.2.3. Kompetensi.....	27
2.3. Karangka Berpikir.....	31
2.4. Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1. Metode Penelitian	37
3.2. Definisi Operasional Variable	37
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.4. Waktu dan Tempat Penelitian.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.6. Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45

4.1. Profil Objek Penelitian	45
4.2. Hasil Penelitian	50
4.3. Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72
5.3. Penutup	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	78
LAMPIRAN DRAFT KUESIONER.....	78

DATAR TABEL

1.1. Target Pencapaian Koperasi BMT Al-Falah	2
1.2. Budaya Kerja KSPPS BMT Al-Falah	4
1.3. Data Keahlian / Jobdeks Karyawan BMT Al-Falah	9
1.4. Klasifikasi Pendidikan Karyawan Pada KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera	10
3.1. Definisi Operasional Variabel	37
3.2. Skala Pengukuran Likert	40
3.3. Kategori Skala.....	40
4.1. Jenis Kelamin Responden	50
4.2. Usia Responden	51
4.3. Latar Belakang Pendidikan.....	52
4.4. Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian.....	52
4.5. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja.....	53
4.6. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	54
4.7. Rekapitulasi Distrribusi Frekuensi Variabel Kinerja	56
4.8. Hasil Analisis Deskriptif	57
4.9. Uji Validitas Budaya Kerja.....	58
4.10.....	
Uji Validitas Kompetensi	59
4.11.....	
Uji Validitas Kinerja	59
4.12.....	
Interval Kriteria Reliabilitas	60
4.13.....	
Uji Reliabilitas	60
4.14.....	
Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
4.15.....	
Hasil Uji T Budaya Kerja	62
4.16.....	

Hasil Uji T Kompetensi.....	63
4.17.....	
Hasil Uji F	64
4.18.....	
Hasil Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

2.1.Kerangka Berpikir.....	35
4.1. Struktur Organisasi	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja yang optimal.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya kerja dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Meningkatkan kualitas juga salah satu cara untuk menjadikan karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Problematika mengenai karyawan merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh organisasi karena kualitas dan kuantitas dapat terpengaruh sehingga dapat menghadapi persaingan perkembangan zaman. Maka dari itu agar tujuan kinerja karyawan tercapai dengan baik sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan. Jika karyawan disuatu organisasi mempunyai kemampuan mengembangkan inovasi, kreatif dan memiliki motivasi diri yang tinggi, maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Tertapi, kinerja karyawan dalam suatu organisasi dikatakan baik jika sejalan dengan adanya kompetensi yang cukup dari karyawan tersebut dan budaya kerja yang mendukung berjalannya perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja karyawan dalam periode tertentu. Adanya kinerja yang tinggi ataupun kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya beberapa aspek-aspek, seperti

kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, komunikasi di lingkungan kerja (Azura dkk 2020).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja (Faizal dkk, 2019).

Table 1.1
Target Pencapaian Koperasi BMT Al-Falah

No	Tahun	Target	Capaian	Presentase Pencapaian
1.	2021	51.247.408.834	57.005.436.205	111,27%
2.	2022	94.042.977.390	40.005.822.581	42,54%
3.	2023	53.466.789.157	71.944.496.299	134,56%

Dilihat dari table 1.2 menunjukan bahwa tahun 2021 memperoleh presentase pencapaian 111,27 %, tahun 2022 memperoleh presentase pencapaian 42,54 %, tahun 2023 memperoleh presentase pencapaian 134,56 %. Terlihat bahwa pencapaian tiap tahun selalu naik turun presentasenya.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaannya seperti budaya kerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi secara konsisten (Adha dkk, 2019). Apabila karyawan diposisikan sebagai aktor dalam perusahaan, budaya kerja akan terpenuhi. Perusahaan harus selalu mempertimbangkan lingkungan tempat karyawan bekerja, seperti rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang baik akan muncul jika ada budaya kerja yang baik.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi (Moron, 2023).

Memiliki budaya kerja yang kuat dan dapat diterapkan oleh semua anggota organisasi akan membuat segalanya lebih mudah, budaya kerja dapat didefinisikan sebagai pemahaman, sikap, dan perilaku yang diterapkan oleh orang-orang saat mereka bekerja untuk suatu organisasi atau institusi (Enadarlita & Affiani, 2019). Suatu organisasi pasti dapat meningkatkan keterampilan menggunakan komputer jika karyawannya dapat mengembangkan budaya kerja yang baik.

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan prilaku yang menjadi kebiasaanya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan qoidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam berprilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya, oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. (Herwanto & Radiansya 2022).

KSPPS BMT Al-Falah mempunyai sistem operasional yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman, seperti ditandainya dengan budaya kerja yang harus mengikuti prinsip syariah. KSPPS BMT Al-falah menerapkan budaya kerja “KAFAH”

Table 1.2

Budaya Kerja KSPPS BMT Al-Falah

No	Budaya Kerja	Pengertian	Hasil Observasi
1.	Komitmen	Komitmen terhadap nilai-nilai syariah dan kaidah muamalah	Masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan seperti berpakaian kurang sopan sehingga dalam pelaksanaan tugas, mereka tidak selalu mengikuti pedoman yang telah ditetapkan.
2.	Amanah	Pengganti integritas, jujur dan terpercaya	Menyalagunakan wewenang sehingga merugikan organisasi atau orang lain

3.	Fokus	Profesional memiliki kesungguhan terhadap jabatan dan jobdesk masing-masing, terus belajar dan mengembangkan diri	Sebagian karyawan masih kurang fokus dalam menjalankan jobdesknya seringga kerjaan terbengkalai
4.	Achievment	Pencapaian atau realisasi kecakapan yang potensial atau kapasitas yang dimiliki seseorang	Pencapaian atau realisasi masih turun tidak sesuai target
5.	Harmoni	Menjaga hubungan yang baik antar personal antar structural tidak ada yang boleh berkhianat, menjaga solidaritas dalam teamwork	Kurangnya komunikasi terbuka antar karyawan sehingga sulit untuk menjaga solidaritas dalam teamwork

Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam seluruh aktivitasnya. BMT bukan hanya memberikan layanan keuangan syariah, akan tetapi berkomitmen juga mengembangkan dan mempromosikan prinsip syariah dalam kehidupan sehari-hari (Suyadi dkk, 2023). Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak organisasi yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif atau positif, budaya asing boleh diterapkan dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal itu merupakan bagian dari ajaran Islam.

Budaya kerja yang diterapkan koperasi yaitu salah satu contohnya mampu berkomunikasi dengan efektif, memberi masukan baik kepada sesama karyawan, memiliki rasa percaya diri, tidak takut akan kegagalan, selalu optimis, sabar, bersikap jujur, tidak mudah terpengaruh oleh omongan orang, berpendirian tetap dan pastinya menjadi pemimpin yang baik (Moron dkk, 2023).

Berdasarkan data berupa informasi yang diperoleh oleh penulis pada KSPPS BMT Al-Falah diduga yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah budaya kerja dan kompetensi. Budaya memiliki kompetensi penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap yang baik. Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja, perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan mereka. Kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dari orang lain. Karakteristik ini berbeda antara individu. (Syahputra, 2020).

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut pimpinan instansi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut tentunya memerlukan penyiapan sumber daya manusia yang unggul berkualitas mampu berprestasi dan kompeten karena didasari bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai organisasi. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dapat mencapai tujuannya dapat dipengaruhi faktor yang berasal dari instansi seperti budaya kerja dan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyediakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap-sikap dan nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi pegawai

sangat membantu dalam meningkatkan kualitas kerja yang diberikan pegawai (Wulele dkk, 2024). Sehingga pegawai dapat menerapkan budaya kerja dan kualitas kerja terhadap kompetensi yang diberikan pegawai dalam hal ketrampilan menggunakan komputer.

Kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan, dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja . Dalam konteks karyawan, kompetensi mencakup kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Kompetensi karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja mereka dan memberikan kontribusi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan . Dengan memiliki kompetensi yang sesuai, karyawan dapat menjadi lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan mereka dengan tepat dan efisien dalam sebuah organisasi, penting untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan kompetensi karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. (Masud, dkk 2021).

Penelitian ini dilakukan pada KSPPS BMT Al-Falah, BMT (Baitul Maal Wattamwil) merupakan system keuangan non perbankan yang menerapkan ekonomi islam dalam aktifitasnya. BMT bukanlah lembaga yang mempunyai kekuatan hukum legal formal namun hanya sebatas istilah bahasa Arab terdiri dari Baitul Maal dan Baitul Tamwil. Baitul Maal lebih mengedepankan sisi social berupa zakat, infaq, shadaqah dan wakaf. Sedangkan Baitut Tamwil bagian dari pengembangan untuk aktivitas keuangan yang menghasilkan profit. Khususnya di Indonesia istilah BMT digunakan di kalangan koperasi. BMT yang sudah memiliki badan hukum koperasi berarti telah memiliki kekuatan hukum, oleh karenanya BMT berada di bawah payung hukum Undang-Undang

Perkoperasian No. 25 Tahun 1992 sehingga setiap sendi-sendi BMT terdapat ruh koperasi yang sifatnya kekeluargaan yakni dari, oleh, dan untuk anggota, juga tidak lepas dari fatwa-fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) MUI, karena aktifitas ekonomi BMT berdasarkan prinsip syariah..

Tujuan dari penelitian ini secara khusus didasarkan pada masalah yang disebutkan di atas sebagai berikut untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah, mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah, mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di bmt al-falah. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dibangku kuliah berupa teori ke dalam praktik nyata dalam perusahaan, diharapkan dapat menambah bacaan serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan dari hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai masukan bagi pihak perusahaan/instansi untuk mengambil kebijakan tentang budaya kerja dan kompetensi agar dapat meningkatkan kualitas kerja dari pegawai tersebut.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 Mei 2024 di BMT Al-falah, berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan menurut pengelola BMT terdapat seluruh karyawan 79 orang yang terdiri dari laki-laki 46 orang perempuan 33 orang, dan bagian operasional dan lapangan 45 orang. Berdasarkan data posisi jabatan, keahlian dan tingkat pendidikan karyawan BMT Al-Falah.

Table 1.3
Data Keahlian/Jobdesk karyawan BMT Al-Falah

Devisi	Keahlian
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Account Officer <ol style="list-style-type: none"> 1. Mahir menggunakan computer Microsoft Excel 2. Komunikasi yang baik dengan anggota 3. Memiliki kemampuan mengorganisir dan menjaga catatan keuangan perusahaan dengan detail, akurat dan teliti 4. Bekerja secara multitasking • Kolektor <ol style="list-style-type: none"> 1. Mahir menggunakan computer Microsoft Excel / word 2. Komunikasi yang baik dengan anggota 3. Melayani transaksi langsung ditempat anggota
Customer Service	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menggunakan Mr. Office 2. Komunikasi yang baik dengan anggota 3. Menghitung cepatMenganalisis membaca membuat laporan keuangan
Admin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menggunakan Mr. Office 2. Memahami laporan keuangan 3. Komunikasi yang baik 4. Pelayanan prima 5. Memiliki fisik prima
Teller	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahir menggunakan computer Microsoft Excel / word 2. Komunikasi yang baik dengan anggota 3. Memahami akuntansi laporan keuangan 4. Menghitung cepat

Table 1.4

**Klasifikasi Pendidikan Karyawan pada KSPPS BMT Al-Falah Berkah
Sejahtera**

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan Karyawan			Klasifikasi Pendidikan yang dibutuhkan	Standar Perusahaan
		SMA	Diploma	S1		
1.	Account Officer	5		8	S1 Marketing	Mahir microsoft excel
2.	Kolektor	4		3	SMK Akuntansi	Mahir microsoft excel dan word
3.	Customer service	2	1	6	S1 Manajemen	Mampu menganalisis dengan cepat
4.	Admin	1		5	S1 Perbangunan	Memahami Laporan Keuangan
5.	Teller	3		7	SMK Akuntansi	Mahir microsoft excel dan Mengitung Cepat
Jumlah		15	1	29		

Dilihat dari table 1.4 terlihat jelas klasifikasi pendidikan karyawan yang dimiliki KSPPS BMT Al-Falah, namun demikian sebagian besar karyawan yang dimiliki KSPPS BMT Al-falah tidak sesuai dengan klasifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh BMT Al-Falah. Hal ini terlihat jelas dari latar belakang pendidikan yang dimiliki KSPPS BMT Al-Falah dimana pada jabatan *Account Officer* pendidikan yang dibutuhkan yakni S1 sementara masih ada karyawan yang memiliki latar belakang SMA. Tidak hanya itu, untuk jabatan *Customer Servise* dan Admin yang dalam klasifikasi pendidikan yang dibutuhkan S1 sementara masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA. Secara umum latar belakang pendidikan karyawan BMT Al-Falah Tidak sesuai dengan Klasifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh KSPPS BMT Al-Falah. adanya karyawan yang potensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan mengindetifikasi bahwa adanya masalah dalam kompetensi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Septiana, 2024) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Cabang Pembantu Bank Muamalat Kolaka, sedangkan variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja kemudian kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berarti kemampuan kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa selain kompetensi, faktor kemampuan juga dapat dijadikan unsur penting dalam mengkaji suatu kinerja yang baik, karena kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Dewi, 2021).

Berdasarkan latar belakang dan hasil studi pendahuluan yang dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu :

1. Belum optimalnya budaya kerja
2. Belum singkronnya kompetensi karyawan
3. Kinerja karyawan pada BMT Al-Falah kurang maksimal

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas

dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasaanya agar peneliti ini terarah, fokus dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi variabel budaya kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-falah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah?
2. Bagaimana pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah?
3. Bagaimana pengaruh positif budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah
2. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah
3. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Falah

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengalaman penulis dalam proses belajar mengajar khususnya dalam bidang metodologi penelitian.

- 2) Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dokumentasi di perpustakaan dan masukan sistem pembelajaran mahasiswa

manajemen serta menambah daftar pustaka atau referensi untuk penelitian yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai suatu informasi untuk peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai referensi mengenai mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan berbagai variabel.

1.6.2. Manfaat Praktis

1) Bagi BMT

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pengurus BMT Al-Falah untuk mengaplikasikan budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Pengelola BMT

Meningkatkan pengetahuan pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Landasan Teoritis

No	Nama & Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar, 2019	Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sangat penting karena ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan
2	Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, Yoseph Darius Purnama Rangga, 2023	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala	Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja berada pada kategori baik di tinjau dari segi indikator yaitu: perilaku disiplin dalam bekerja, perilaku tegas dalam mengambil keputusan

			<p>dan memiliki rasa percaya diri dalam bekerja. Kinerja karyawan berada pada kategori baik ditinjau dari segi indicator kualitas dan kuantitas, tingkat kerja sama dalam bekerja, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.</p> <p>budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Dewi Trisnawati dan Hendryadi, 2019	Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan Mikro Syariah	<p>Kinerja budaya kerja saat ini secara keseluruhan sudah maksimal, terutama pada komitmen, profesionalisme, dan disiplin. Hal ini disebabkan komunikasi yang efektif dan dua arah yang dilakukan oleh karyawan serta kekuatan budaya kerja saat ini sepertinya lebih unggul dari kelemahan yang ada.</p>

			<p>Keadaan ini terjadi karena kebijakan dan prosedur yang dilakukan sudah secara baik meningkatkan komitmen, professional, dan disiplin. Namun diluar dugaan, team work, pelayanan, dan kerja keras tidak terbukti signifikan terhadap kinerja.</p>
4	Eka Baktiar, Bakhtiar Abbas, Muh, Nur, 2024	Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat statistic Provinsi Sulawesi Tenggara	<p>Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori budaya kerja yang menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat</p>

			istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai
5	Ikhwan Agus, Altriski Simpan Bulean, Winky Pong Merapi, 2024	Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat	Hasil Penelitian ini masih belum singkronnya kompetensi yaitu terkait keterlambatan pemprosesan berkas/surat-surat penting yang diminta oleh masyarakat. Salah satu yang menyebabkan berbagai masalah ini ialah masih ada beberapa pegawai pemerintahan yang belum begitu menguasai teknologi sehingga kurang mampu memaksimalkan kerja komputer. Berdasarkan hasil penelitian ini budaya kerja dan

			Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja
6	Agnes Oktavia Anshori, Dyah Pikanthi Diwanti 2023	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Konsep Spencer And Spencer terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini bahwa variable kompetensi dipegadaian syariah wilayah Yogyakarta masih belum optimal salah satunya motives, motivasi seorang karyawan akan turun dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi, sehingga kinerja karyawan akan menurun. Dan penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Moh Musfiq Arifqi, 2020	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islam Dan Budaya terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil	Hasil penelitian ini budaya kerja yang tercipta di BMT NU Jawa Timur memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang

			signifikan terhadap kinerja
8	Muhlis Masud, Aryati Arfah, Baharuddin Semmaila, 2021	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai . Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat, berkontribusi pada kualitas pekerjaan dan kinerja yang efektif . Kompetensi juga diidentifikasi sebagai faktor penentu yang penting dalam mencapai kinerja unggul di tempat kerja . Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan
9	Ni Luh Devi	Pengaruh, Budaya Tri Hita	Hasil penelitian

	Srikasih, Ni Komang Sumadi, Putu Cita Ayu, 2022	Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan,Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Nusa Penida	Budaya Tri Hita Karana adalah kearifan lokal masyarakat bali yang dipakai selaku dasar untuk individu pada saat kegiatannya aktivitasnya, terutama pada orang desa pakraman yang adalah pemilik Lembaga Perkreditan Desa. Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Prekreditan Desa
10	Risa Julia1, Holfian Daulat Tambun Saribu, 2020	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amindy Barokah	Hasil penelitian ini Kompetensi karyawan terbatas padahal karyawan perusahaan memiliki latar belakang pendidikan lumayan tinggi yakni tamatan S-1 namun karyawan yang dipekerjakan perusahaan sebagian tidak pernah bekerja sama sekali sehingga pengalaman, keahlian

		dan ketrampilan kerja karyawan tidak ada. Dari data jabatan karyawan, terlihat bahwa pada beberapa divisi seperti Accounting, Pembelian dan Produksi memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan
--	--	---

2.2. Uraian Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Abidin & Sasongko (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau melakukan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai dilaksanakan dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Pada kenyataanya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil karya yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh kepada aspek keuangan. (Sianturi dan Hartono, 2019).

2.2.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Fahmi, 2021) diantaranya :

1. Gaya kepemimpinan. Jenis gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat juga diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Konsep gaya kepemimpinan setidaknya mengungkapkan 3 jenis gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan pasif-menghindar
2. Kepuasan kerja. dari review jurnal pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, seluruhnya menyatakan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu

mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Faktor motivasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan, bahwa nilai pengaruhnya sangat rendah terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang kepada suatu tingkah laku tertentu guna memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan.
4. Budaya dapat disintesikan sebagai nilai yang dimaknai bersama oleh semua individu dalam organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku. Dimensi dan indikator tersebut adalah
 - a) Dimensi Budaya Birokrasi dengan indikator koordinasi, ketaatan terhadap perintah dan aturan
 - b) Dimensi Budaya Inovatif dengan indikator kebebasan berpikir, kebebasan berpendapat, kebebasan berperasaan dan kebebasan inovatif dalam bekerja
 - c) Dimensi Budaya Pendukung dengan indikator berorientasi pada keterbukaan, berorientasi pada saling menghargai satu sama lain. saling membantu, saling mendukung, berbagi ilmu dan pengalaman.

2.2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan tentu disesuaikan dengan target capaian yang diharapkan (Ibrahim dkk, 2021) diantaranya :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2.2. Budaya kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Hafidzi,2019). Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebuh perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan,

suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Moron 2023).

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja sebagai suatu ajuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja

Budaya kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja menurut (Moron dkk 2023)

1) Motivasi dari pimpinan

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Sehingga tuntutan akan kinerja yang tinggi dari para karyawannya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan di tahun kerja sebelumnya.

2) Ketegasan Pimpinan

Kemampuan seorang manajer untuk membuat keputusan yang jelas dan tegas, serta memastikan keputusan tersebut dilaksanakan dengan konsisten dan disiplin. Pemimpin yang tegas biasanya memiliki kualitas seperti keberanian, kejelasan visi, ada konsistensi dalam tindakan. Ketegasan ini penting untuk menjaga integritas organisasi, mencapai tujuan dan motivasi tim agar bekerja dengan efisien dan efektif.

3) Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihanpelatihan bagi karyawan agar kemampuan karyawan dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap karyawan harus dilakukan lebih baik lagi agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan dari karyawan yang lebih berpengalaman akan berguna bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang sedikit, sehingga dapat membantu karyawan untuk bisa mencapai target yang di berikan dari pimpinan

4) Sikap dan Perilaku Karyawan

Sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja juga berperan dalam membentuk budaya kerja. Sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi

5) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat dan positif juga dapat mempengaruhi budaya kerja di organisasi. Budaya perusahaan yang mendukung kerja sama, inovasi, dan kinerja tinggi akan memengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi.

2.2.2.2 Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja menurut BMT Al-Falah (2023-2025)

Koperasi syariah professional sehat dan berkah mengacu pada sebuah koperasi yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi syariah, memiliki kondisional finansial yang baik, dan memberikan manfaat tidak hanya bagi anggotanya tetapi juga bagi masyarakat luas. Indikator budaya kerja dan dimensi yang biasa disebut KAFAH sebagai berikut :

1. Komitmen

Komitmen terhadap nilai-nilai syariah dan kaidah muamalah dengan menjalankan segala aktivitas kehidupan, baik itu dalam aspek ibadah maupun hubungan social dan ekonomi, sesuai prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam syariah islam.

2. Amanah

Amanah adalah konsep penting dalam islam yang mencakup integritas jujur dan dapat dipercaya. Dalam konteks ini amanah menggantikan atau mencakup nilai-nilai integritas, kejujuran dan kepercayaan dengan menambahkan elemen tanggung jawab dan kepercayaan.

3. Fokus

Fokus professional dengan kesungguhan terhadap jabatan dan jobdesk masing-masing, serta terus belajar dan mengembangkan diri adalah untuk mencapai keberhasilan dan kepuasan dalam karier.

4. Achievement

Achievement pencapaian adalah hasil atau realisasi dari kecakapan, potensi atau kapasitas yang dimiliki seseorang. Ini mencerminkan kemampuan individu untuk mengaplikasikan keterampilan, pengetahuan dan usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Harmoni

Menjaga hubungan yang baik antar personal structural tidak ada yang boleh berkhianat menjaga solidaritas dalam timework. Menciptakan dan memilih lingkungan kerja yang kondusif, dimana setiap anggota merasa dihargai, didengar dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.3. Kompetensi

Menurut (Syahputra, 2020) Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja, perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan mereka. Kompetensi adalah sifat dasar

yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dari orang lain. Karakteristik ini berbeda antara individu. Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam situasi tertentu atau suatu pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi akan meningkatkan motivasi yang selanjutnya berpengaruh meningkatkan kinerja.

2.2.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Purnama dkk, 2024) sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai nilai.

Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun keyakinan terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi sesuatu perilaku apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan mereka tidak akan berusaha untuk berfikir ataupun belajar tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu pekerjaan dalam menyikapi hal tersebut maka seseorang perlu berfikir positif tentang dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir maju.

2. Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi, memperbaiki keterampilan seseorang akan menghasilkan peningkatan kompetensi. Jika keterampilan berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari secara konsisten, maka keterampilan menulis juga dapat diperbaiki melalui instruksi praktik dan umpan balik. Keterampilan individu dan budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh peningkatan keterampilan.

3. Pengalaman

Banyak kompetensi membutuhkan pengalaman. Pengalaman dalam organisasi, seperti berbicara di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Seseorang yang tidak pernah terlibat dalam organisasi atau kelompok besar tidak dapat mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan penghargaan di lingkungannya.

4. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian mempengaruhi kemampuan seseorang baik dalam manajemen maupun dalam pekerjaan dalam beberapa kompetensi, seperti penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh, dan membangun hubungan yang baik.

5. Motivasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan mereka, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada mereka yang bekerja untuk mereka.

6. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang dapat memengaruhi penampilannya, terutama penampilan kerja, seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka memiliki rasa percaya diri yang kuat. Sebaliknya, gangguan emosional yang buruk, seperti rasa takut, dapat membuat seseorang malu melakukan kesalahan, merasa tidak dihargai, dan cenderung membatasi motivasi dan inisiatif, yang dapat mengurangi performa atau penamaian.

7. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual sangat penting untuk melakukan berbagai aktivitas mental, serta berpikir menalar, memecahkan masalah, dan pemikiran konseptual dan analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat berdampak pada kemampuan sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan. Misalnya, budaya organisasi dapat berdampak pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, proses pengambilan keputusan, dan empat filosofi organisasi, misi, visi, dan nilai yang berkaitan dengan kemampuan.

2.2.3.2. Indikator Kompetensi

Menurut (Spencer 1993 ; Yulianty, dkk 2021) menyebutkan untuk mengukur kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Intelektual

a. Berprestasi

Berprestasi yaitu keinginan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus menerus.

b. Kepastian Kerja

Kepastian kerja yaitu keinginan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematik dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data dan informasi yang akurat

c. Inisiatif

Inisiatif yaitu keinginan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluas, menyeleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerjs.

d. Penguasaan Informasi

Penguasaan informasi yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat dan juga berdasarkan

pengalaman serta pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja.

2. Kompetensi Emosional

a. Saling pengertian

Saling pengertian yaitu kemampuan dan keinginan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, tetapi berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain.

b. Pengendalian Diri

Pengendalian diri yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi yang terjadi

c. Percaya Diri

Percaya diri yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian dan kemampuan yang positif.

3. Kompetensi Sosial

a. Membangun Hubungan kerja

Membangun hubungan kerja yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja yang sama agar hubungan tetap hangat dan akrab.

b. Kerja Tim

Kerja tim yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain yang menjadi bagian yang bermakna dari tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka berpikir ini terdapat dua variabel independen

dan satu variable dependen. Dalam kerangka berpikir ini terdapat tiga rumusan masalah deskriptif yaitu sebagai berikut :

2.3.1. Pengaruh Positif Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Trisnawati, 2019) menunjukkan bahwa dengan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dapat membantu memperkuat budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada kinerja. Motivasi, komitmen, profesionalisme, disiplin, kerja sama tim budaya kerja ini yang dibutuhkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu adanya pelatihan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh (moron dkk, 2023) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menciptakan budaya kerja yang efektif dapat mengembangkan kinerja karyawan yaitu dengan melaksanakan pelatihan untuk karyawannya agar mampu berkomunikasi dengan baik, memberi masukan kepada sesama karyawan, memiliki rasa percaya diri, tidak takut akan kegagalan, selalu optimis, sabar, bersikap jujur, tidak mudah terpengaruh oleh omongan orang, berpendirian tetap dan pastinya menjadi pemimpin yang baik.

Berdasarkan studi penerapan budaya kerja merupakan strategi yang diperlukan dengan menerapkan strategi pada perusahaan tersebut dapat memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mampu berkomunikasi dengan baik sehingga hal tersebut dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, peneliti melihat bahwa ada hubungan yang positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti berpendapat bahwa ketika terlaksana program pelatihan untuk mengembangkan budaya kerja agar karyawan diperusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Positif Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil studi yang dilakukan oleh Sulkifli & Dirwan (2019) menunjukan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi akan berdampak pada kinerja. Faktor kemampuan juga dapat dijadikan unsur penting dalam mengkaji suatu kinerja yang baik, karena kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efesien, efektif dan bertanggung jawab. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila ia memiliki kompetensi dan minat yang tinggi serta yakin bahwa tujuannya akan tercapai.

Berdasarkan penerapan pengetahuan dan keterampilan merupakan strategi yang diperlukan dalam organisasi yang berkualitas dapat memberikan inspirasi kepada karyawan agar meningkat pengetahuan dan keterampilan hal tersebut berdampak terhadap kinerja.

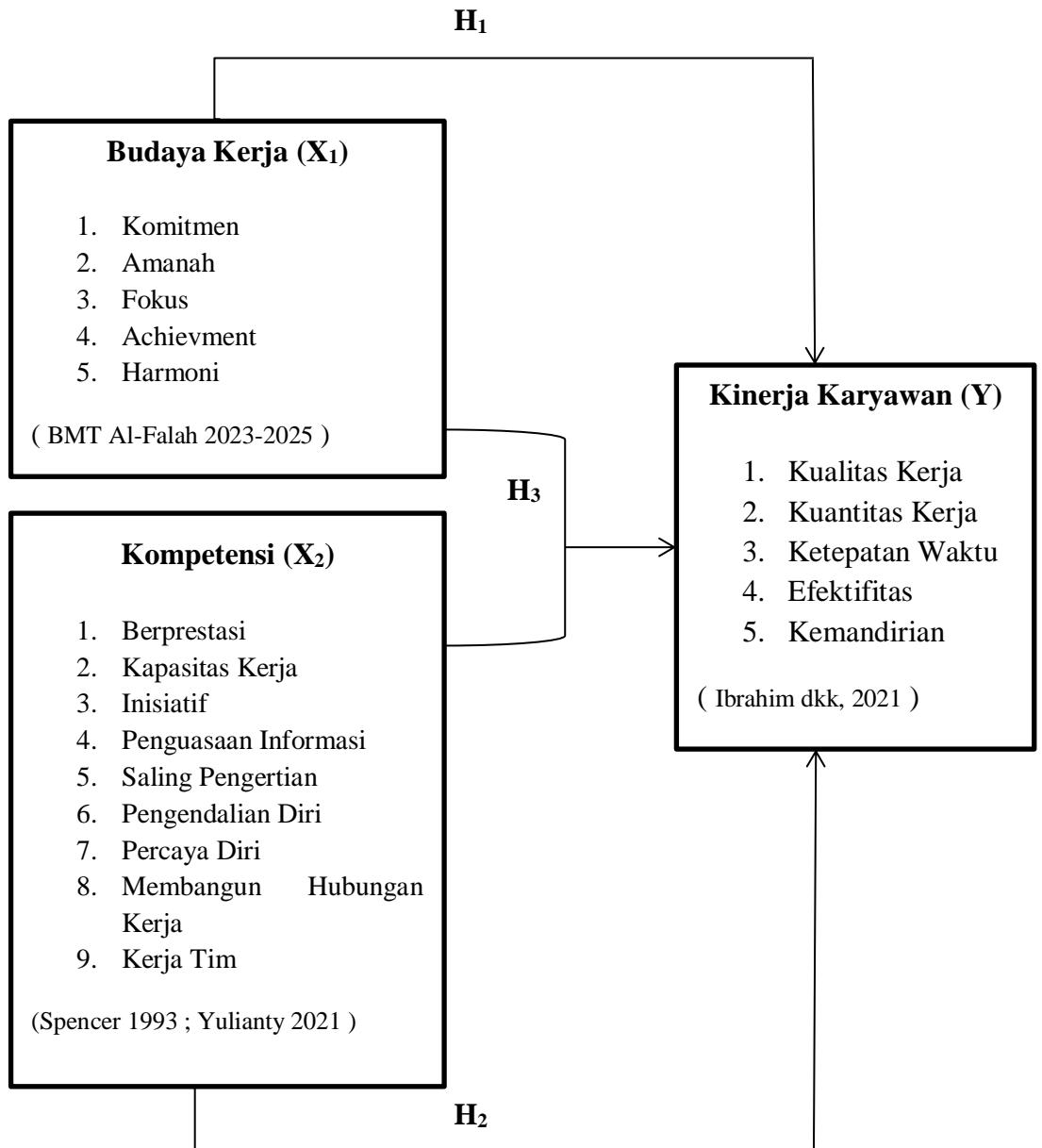
Dari uraian diatas, peneliti melihat bahwa ada hubungan yang positif antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Peneliti berpendapat bahwa ketika penerapan berbagi pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya, maka hal itu akan berakibat pada meningkatnya kinerja kinerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang dijadikan tempat bekerja.

2.3.3. Pengaruh Positif Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja

Keberhasilan perusahaan atau organisasi harus menyadari pentingnya penerapan budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ridwansyah, 2023) Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan budaya kerja yang positif cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan berkualitas. Dengan mengembangkan budaya kerja diiringi dengan mengadakan program pelatihan terus menerus untuk karyawan dapat mencapai potensi terbaik pada perusahaan. selain itu faktor budaya kerja kompetensi juga merupakan faktor penting untuk mengembangkan kinerja perusahaannya. Dengan pengembangan mengembangkan budaya kerja dan keahlian dalam kompetensi karyawan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Dari uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa variabel independen budaya kerja dan kompetensi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa budaya kerja dan kompetensi dapat ditetapkan ketika individu menyadari pentingnya penerapan program pelatihan tersebut dalam hal mencapainya tujuan serta keberhasilan perusahaan. Hal inipun berkaitan erat dengan meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. selain itu keduanya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antar ketiga variable tersebut dapat digambarkan dalam kerangka berpikir berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Berikut adalah rumusan hipotesis dari penelitian ini :

H₁ = Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ = Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ = Budaya Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian *Field Research* atau disebut dengan penelitian lapangan, dimana penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala obyektif sebagaimana terjadinya di lokasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif penelitian yang ditinjau dari sudut paradigma penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik.

3.2. Definisi Operasional Variable

Table 3.1 Definisi Operasional Variable

No	Variable Penelitian	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Karyawan 2. Kuantitas Karyawan 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1. 2. 3. 4. 5.
2.	Budaya Kerja (X1)	Komitmen Amanah Fokus Achievment Harmoni	6. 7. 8. 9. 10.

3.	Kompetensi	1. Berprestasi 2. Kepastian Kerja 3. Inisiatif 4. Penguasaan Informasi 5. Saling perhatian 6. Pengendalian Diri 7. Percaya Diri 8. Membangun Hubungan Kerja 9. Kerja Tim	11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18 19.
----	------------	---	--

3.3. Populasi dan Sampel

Deskripsi tentang subjek penelitian mencakup batasan populasi, sampel dan besaran sampel.

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti, bukan hanya objek atau subjek yang dipelajari saja tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek tersebut (Suriani dkk, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola KSPPS BMT Al-Falah yang berjumlah 45 orang

3.3.2. Sampel

Sampel adalah subjek yang diteliti yang dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam mengambil sampel penelitian ini digunakan teknik-teknik tertentu sehingga sampel yang kita ambil dapat mewakili populasinya (Firmansyah, 2022).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan.

Tabel 3.2
Data Karyawan Operasional Pada KSPPS BMT Al-Falah

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Account Officer	8	2	10
2.	Kolektor	6	4	10
3.	Customer service		12	12
4.	Admin		5	5
5.	Teller		8	8
Jumlah				45

3.4. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan mulai dari bulan April 2024 – Agustus 2024 dengan melakukan wawancara pada pengelola BMT Al-falah. Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Al-Falah

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Primer

Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini dikumpulkan melalui metode wawancara dan survey dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner ini diperoleh dari indikator variable, selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun butir-butir instrument yang berupa pernyataan.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Jailani & Ihsan 2023). Skala yang digunakan adalah skala likert (likert scale), skala likert yang

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penilaian untuk masing-masing variable sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

No	Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	R	Ragu-Ragu	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3
Kategori Skala

No	Interval	Kategori
1.	4,21 - 5,00	Sangat Baik
2.	3,41 - 4,20	Baik
3.	2,61 - 3,34	Cukup
4.	1,81 – 2,60	Tidak Baik
5.	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tak berstruktur. Wawancara tak berstruktur adalah jenis wawancara bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis

untuk mengumpulkan data. Sebaliknya, pedoman wawancara yang digunakan hanyalah garis besar kecil tentang masalah yang akan ditanyakan. Wawancara terbuka atau tak berstruktur sering digunakan untuk penelitian pendahuluan atau lebih mendalam tentang subjek yang diteliti (Jailani & Ihsan 2023).

2. Sumber sekunder

Data yang diambil dari sumber sekunder (misalnya, dari orang lain atau dokumen) disebut sebagai data sekunder (Jailani & Ihsan 2023). Adapun data sekunder yang digunakan yaitu :

a. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, jurnal, literatur-literatur, catatan-catatan, data dari internet dan lain sebagainya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari objek penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat, meliputi :

3.6.1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian,

maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi), (Hidayat & Muliasari 2020).

3.6.2. Uji Instrumen Penelitian

3.6.2.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya item-item pertanyaan yang terangkum dalam kuisioner. Uji validitas memiliki syarat korelasi signifikan terhadap skor total. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi (r hitung) $>$ r tabel (dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%). Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, bandingkan nilai preason correlation dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Harahap & Maisyaroh 2022).

Manfaat uji validitas untuk penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai valid atau tidaknya kuesioner variabel budaya kerja, kompetensi pegawai, dan kinerja karyawan.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner yang reliabel atau tidak menggunakan Alpha Croanbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika Alpha Croanbach $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Harahap & Maisyaroh 2022).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menemukan bahwa jika tanggapan responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap reliabel atau handal.

3.6.3. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis penelitian dapat menggunakan berbagai macam metode analisis data, salah satunya yaitu metode analisis regresi.

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari beberapa jurnal penelitian terdahulu yang mempunyai tema hampir sama dengan penelitian ini, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda, maka alasan inilah yang membuat peneliti juga menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Harahap & Maisyaroh 2022).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Intercept (konstanta)

b₁ : Koefisien regresi untuk X₁

b₂ : Koefisien regresi untuk X₂

X₁ : Budaya Kerja

X₂ : Kompetensi

e : Nilai residu

Terkait dengan penggunaan alat uji regresi berganda, terdapat beberapa analisis yang digunakan, antara lain :

3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial (sendiri- sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variable independent mempunya pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai unsur dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara persial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara persial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka makin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan (Harahap & Maisyarah 2022).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat KSPPS BMT AL-Falah Berkah Sejahtera

BMT Al-Falah merupakan Lembaga Jasa Keuangan Mikro Syariah yang berbadan hukum koperasi, didirikan dan dilatarbelakangi dengan adanya program Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Kabupaten Cirebon dalam rangka pengentasan kemiskinan melalui pendirian BMT di Kecamatan se-Wilayah Kabupaten Cirebon, dan dicanangkannya BMT sebagai Gerakan Nasional oleh Presiden RI pada Desember 1995. Sebagai implementasinya, didirikanlah BMT AL-FALAH di Kelurahan Sumber, Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon. Diresmikan oleh Bapak Ir. H. Tb. Hisni pada tanggal 10 November 1995 dan mulai beroperasi pada tanggal 14 Desember 1995 dengan legalitas sebagai Kelompok Swadaya Masyarakat yang berada di bawah pengawasan PINBUK berdasarkan naskah kerjasama YINBUK dengan PHBK Bank Indonesia.

Selanjutnya dalam rangka memperoleh Badan Hukum, maka pada tahun 1998 secara resmi BMT Al-Falah menggunakan legalitas Badan Hukum Koperasi dengan Nomor 09/BH/KDK-10.17/IX/1998 pada tanggal 23 September 1998.

Selanjutnya perubahan ANGGARAN DASAR KJKS BMT AL-FALAH telah secara resmi disahkan oleh Bupati Cirebon Ub. Kepala Dinas Koperasi, UMKM atas nama Menteri Negara Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Republik Indonesia, berdasarkan SK No. 05/PAD/KUMKM/XI/2010 tertanggal 29 Nopember 2010.

Saat ini BMT AL FALAH berkantor pusat di Jl. Sultan Agung No. 09 Sumber Kabupaten Cirebon 45611 Telpon 0231-8330138, 3384227 memiliki kantor cabang yang tersebar di kota dan kabupaten Cirebon serta Majalengka.

Kemiskinan memang masih menjadi sebuah tantangan besar bagi bangsa ini untuk segera ditangani, mengingat dampak sosial yang ditimbukannya sangat buruk terhadap nilai tatanan sosial masyarakat itu sendiri. Korupsi, kekerasan, bahkan sampai menghilangkan nyawa demi mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari masih menjadi berita yang sering kali kita dengar saat ini.

KSPPS BMT AL-FALAH BERKAH SEJAHTERA sebagai sebuah koperasi simpan pinjam dengan badan hukum Nomor 09/BH/KDK-10.17/IX/1998 sudah tumbuh dan akan terus berupaya memberdayakan masyarakat kecil (mikro) bawah untuk tetap eksis mengembangkan usahanya untuk memenuhi hajat hidupnya, khususnya masyarakat di wilayah Cirebon dan sekitarnya. Upaya tersebut utamanya dengan memberikan bantuan permodalan kepada para pelaku usaha kecil bawah (pedagang) serta memberikan edukasi kewirausahaan yang berhubungan langsung dengan sektor usaha riil yang dijalani masyarakat saat ini.

Usaha kecil merupakan kegiatan ekonomi yang mendominasi lebih dari 75% struktur perekonomian Indonesia. Sektor ini memiliki peran strategis baik secara ekonomi maupun sosial politik. Fungsi ekonomi sektor ini antara lain menyediakan barang & jasa bagi konsumen berdaya beli rendah sampai sedang. Menyumbang lebih dari separuh pertumbuhan ekonomi serta memberikan kontribusi dalam perolehan devisa negara. Secara sosial politik fungsi sektor ini juga sangat penting terutama dalam penyerapan tenaga kerja serta upaya pengentasan kemiskinan.

Ekonomi Syariah yang merupakan bagian penting dari sistem perekonomian kita, memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berkonsep kepada amar ma'ruf nahi mungkar yang berarti mengerjakan yang benar dan meninggalkan yang dilarang. Ekonomi Syariah dapat dilihat dari 4 (empat) sudut pandang, yaitu: Pertama, Ekonomi Illahiyah (Ke-Tuhan-an); Kedua, Ekonomi Akhlaq; Ketiga, Ekonomi Kemanusiaan; dan Keempat, Ekonomi Keseimbangan.

Secara lebih spesifik Ekonomi syariah juga bertujuan untuk :

1. Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi dalam kerangka norma moral Islam (dasar pemikiran QS.Al-Baqarah ayat 2 & 168; Al-Maidah ayat 87-88, Surat Al-Jumu'ah ayat 10);
2. Membentuk masyarakat dengan tatanan sosial yang solid, berdasarkan keadilan dan persaudaraan yang universal (Qs. Al-Hujurat ayat 13, Al-Maidah ayat 8, Asy-Syu'araa ayat 183)
3. Mencapai distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil dan merata (QS. Al-An'am ayat 165, An-Nahl ayat 71, Az-Zukhruf ayat 32);
4. Menciptakan kebebasan individu dalam konteks kesejahteraan social (QS.Ar-Ra'du ayat 36, Luqman ayat 22).

Sementara itu Ekonomi syariah dalam waktu singkat tumbuh dan berkembang mengisi khazanah keislaman bumi Indonesia, Lembaga keuangan syariah yang merupakan bagian dari ekonomi Islam pun turut berkembang dalam rangka mendukung dunia usaha. Salah satu lembaga keuangan syariah yang terus berkembang sesuai dengan perkembangan ekonomi dan penduduk adalah Baitul Maal Wattamwil (BMT).

BMT merupakan suatu lembaga ekonomi mikro, yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kegiatan ekonomi pengusaha kecil dan kecil bawah berdasarkan prinsip syariah dan prinsip koperasi, melalui upaya integrasi Baitul Maal dan Baitut Tamwil. Baitul Maal dengan karakteristik pokok sebagai lembaga mediasi harta yang bersifat sosial diintegrasikan dengan Baitut Tamwil yang berkarakteristik pokok sebagai mediasi pendanaan untuk tujuan bisnis, merupakan upaya memberikan solusi terhadap persoalan ekonomi masyarakat bawah yang mengedepankan kemandirian.

Profil ini adalah sumbangsih BMT bagi para pelaku ekonomi serta masyarakat untuk mengenalkan dan menjadikan lembaga keuangan syariah sebagai pilihan untuk berhijrah menuju ekonomi yang islami.

4.1.2. Visi dan Misi

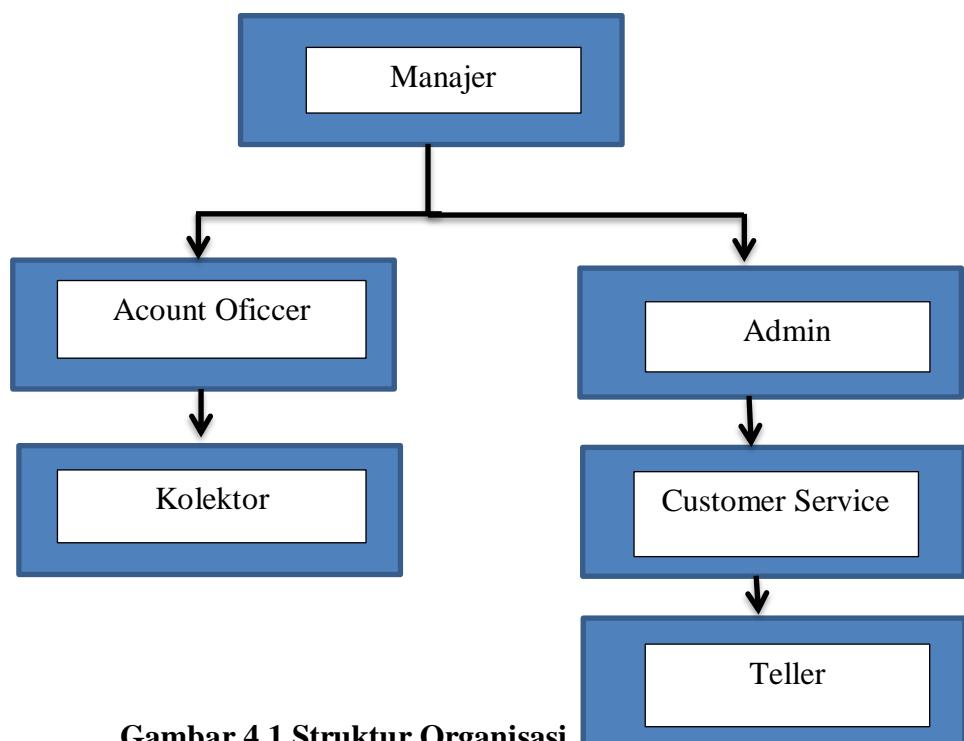
a. Visi

Koperasi Syariah Profesional, Sehat dan Berkah

b. Misi

1. Menguatkan peran aktif melalui transaksi sesuai syariah
2. Memberikan layanan terbaik terhadap anggota
3. Membangun SDI yang berintegritas dan berprestasi
4. Menerapkan tatakelola yang efektif, efisien, akuntabel sesuai standar regulasi
5. Membangun usaha yang produktif
6. Menumbuhkan kebaikan untuk kesejahteraan anggota

4.1.3. Struktur Organisasi KSPPS BMT Al-Falah



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung jawab

Berikut tugas dari masing-masing bagian KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera :

a. Manajer

1. Menentukan apa yang harus dicapai atau diselesaikan
 2. Bertanggung jawab atas aktivitas BMT
 3. Mengorganisasikan karyawan BMT
- b. Account Officer
1. Melakukan pemasaran produk
 2. Mencari anggota
 3. Memastikan bahwa mutasi harian dari setiap bagian telah dicetak dan telah dilaksanakan pemeriksaan atas kebenaran transaksi harian
- c. Kolektor
1. Melakukan pemasaran produk
 2. Mencari anggota
 3. Memastikan bahwa mutasi harian dari setiap bagian telah dicetak dan telah dilaksanakan pemeriksaan atas kebenaran transaksi harian
- d. Admin
1. Mengidentifikasi kebutuhan calon anggota dan menawarkan produk yang sesuai serta melakukan pengendalian pasar
 2. Mengelola account anggota sesuai SOP
 3. Membuat program pemasaran produk
- e. Customer Service
1. Sebagai penerima tamu yang datang ke BMT
 2. Melayani pertanyaan yang diajukan anggota dan memberikan informasi yang diinginkan selengkap mungkin
 3. Sebagai komunikator atau orang yang menghubungi anggota dan memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada hubungan BMT dengan anggota
- f. Teller
1. Melakukan transaksi penerimaan dan pengeluaran baik dalam rangka pembayaran, realisasi pembayaran, maupun pembayaran simpanan kepada anggota masyarakat atas persetujuan manajer.

2. Menerima penyetoran simpanan dan angsuran pembiayaan dan menghitung jumlah pembiayaan
3. Mengelola kas fisik yang ada dan bertanggung jawab atas keamanan dan keberadaan jumlah uang yang dikelola.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dengan pengumpulan data primer yang dilakukan dengan memberikan kuesioner atau angket terhadap sempel yang berjumlah 45 responden yang menjadi pegawai BMT Al-Falah mewakili Account Officer, Kolektor, Customer Service, Admin dan Teller.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah, Adapun hasil persebaran data responden dilihat dari jenis kelamin responden yaitu pegawai KSPPS BMT Al-Falah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	L/P	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	25	56%
2.	Perempuan	20	44%
3.	Jumlah	45	100%

Sumber : Data penelitian diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dari pegawai KSPPS BMT Al-Falah yang diambil sebagai responden laki-laki 25 orang dengan presentase 56% dan perempuan 20 orang dengan presentase 44%.

2. Usia Responden

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 5 (lima) bagian yaitu < 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, > 50 tahun. Adapun data mengenai umur responden pegawai KSPPS BMT Al-Falah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 20	1	2%
2.	21-30	40	89%
3.	31-40	4	9%
4.	41-50	0	0%
5.	> 50	0	0%
Jumlah		45	100%

Sumber : data penelitian diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa pegawai KSPPS BMT Al-Falah yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia antara 21-30 tahun sebanyak 40 orang dengan presentase 89% responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 9% dan responden yang berumur < 20 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 2%

3. Latar Belakang Pendidikan

Data mengenai latar belakang pendidikan responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 5 (lima) bagian yaitu : SD, SMP, SMA, Diploma, dan S1. Adapun data mengenai latar belakang pendidikan pegawai KSPPS BMT Al-Falah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3**Latar Belakang Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA/Sederajat	15	33%
2.	Diploma	1	2%
3.	S1	29	65%
4.	Jumlah	45	100%

Sumber : data penelitian diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pegawai KSPPS BMT Al-Falah yang diambil sebagai responden sebagian besar berlatar belakang S1 sebanyak 29 presen dengan presentase 65%, responden yang berlatar belakang SMA sebanyak 15 orang dengan presentase 33% dan responden yang berlatar belakang Diploma 1 orang dengan presentase 2%.

4.2.2. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian

Deskripsi variable-variable dalam penelitian terdiri dari Budaya Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Data-data variabel tersebut didapat dari hasil penyebaran kuesioner, untuk itu data tersebut bisa dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4.**Kriteria Rentang Skala Variabel Penelitian**

No	Rata-rata Skor	Kriteria
1.	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2.	3,40 – 4,19	Baik
3.	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4.	1,80 – 2,59	Tidak Baik
5.	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

a. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja (X1)

Tabel 4.5
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

Item	Frekuensi					Total Frek	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
X1.1	0	0	2	15	28	45	206	4,5778	Sangat Baik
X1.2	0	0	1	14	30	45	209	4,6445	Sangat Baik
X1.3	0	0	1	11	33	45	212	4,7112	Sangat Baik
X1.4	0	0	2	14	29	45	207	4,6	Sangat Baik
X1.5	0	0	1	12	32	45	211	4,6889	Sangat Baik
Total Skor	0	0	10	70	157	225	1045	4,6445	
Presentase	0	0	4,44	31,2	69,8	100	487	4,87	Sangat Baik

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Keterangan :

X1.1 : Saya selalu mematuhi prinsip syariah dalam melaksanakan operasional kerja

X1.2 : Saya bisa dipercaya ketika diberikan kewenangan kerja

X1.3 : Saya selalu mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal

X1.4 : Saya terus berusaha mengembangkan kecakapan saya untuk mencapai tujuan

X1.5 : Saya dapat bekerja sama dengan sikap kontruktif dalam tim

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa rekapitulasi frekuensi budaya kerja (X₁) dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,87), yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 4,20-5,00, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja terhadap

kinerja karyawan KSPPS BMT Al-Falah sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X_{1.3} dengan nilai mean (4,7112), dapat dikatakan bahwa karyawan usaha untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan adalah norma yang dihargai dan diperlakukan di tempat kerja yang dapat berdampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan rata-rata distribusi yang paling rendah terletak pada item X_{1.1} dengan nilai mean (4,5778), dapat dikatakan bahwa kepatuhan terhadap prinsip nilai syariah dalam pelaksanaan operasional kerja tidak sekuat aspek budaya kerja lainnya, disebabkan karena kurangnya pemahaman mendalam tentang prinsip syariah, tantangan dalam penerapan dalam dunia kerja .

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel 4.6
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Item	Frekuensi					Total Frek	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
X2.1	0	0	1	18	26	45	205	4,5556	Sangat Baik
X2.2	0	0	2	20	23	45	201	4,4667	Sangat Baik
X2.3	0	0	4	16	25	45	201	4,4667	Sangat Baik
X2.4	0	0	0	18	27	45	207	4,6	Sangat Baik
X2.5	0	0	3	13	29	45	206	4,5778	Sangat Baik
X2.6	0	0	1	18	26	45	200	4,4445	Sangat Baik
X2.7	0	0	0	17	28	45	208	4,6223	Sangat Baik
X2.8	0	0	0	15	30	45	210	4,6667	Sangat Baik
X2.9	0	0	1	13	31	45	210	4,6667	Sangat Baik
Total Skor	0	0	15	152	250	405	1848	4,563	Sangat Baik
Presentase	0	0	3,7	37,5	61,7	100	469	4,69	Sangat Baik

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Keterangan :

- X2.1 : Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan
- X2.2 : Saya mampu menetapkan rencana kerja yang sistematis dalam menyelesaikan pekerjaan
- X2.3 : Saya mampu memastikan target pekerjaan sesuai rencana yang ditetapkan
- X2.4 : Saya memiliki inisiatif dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang baik
- X2.5 : Saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja saya ketika sedang dalam masalah
- X2.6 : Saya mampu menyesuaikan diri diberbagai situasi dalam bekerja
- X2.7 : Saya merasa percaya diri dengan kemampuan kerja
- X2.8 : Saya mampu membangun hubungan positif dengan rekan kerja
- X2.9 : Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi kompetensi dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X_2), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,69) yang artinya skor interval berada diantara 4,20-5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Al-Falah sangat baik, rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada X2.8 dan X2.9 dengan nilai mean (4,6667), hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan bekerja sama dalam tim. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada item X2.6 dengan nilai mean (4,4445) hal ini dikarenakan masih bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum menyesuaikan diri diberbagai situasi dalam bekerja, seperti masih terdapat karyawan yang kurang beradaptasi pada rekan kerja.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Item	Frekuensi					Total Frek	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Y1	0	0	3	13	29	45	206	4,5778	Sangat Baik
Y2	0	0	3	12	30	45	207	4,6	Sangat Baik
Y3	0	0	2	15	28	45	206	4,5778	Sangat Baik
Y4	0	0	0	13	32	45	212	4,7112	Sangat Baik
Y5	0	0	0	14	31	45	211	4,6889	Sangat Baik
Total Skor	0	0	11	71	155	225	1042	4,6312	Sangat Baik
Presentase	0	0	4,88	31,6	68,9	100	485	4,85	Sangat Baik

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Keterangan :

Y1 : Saya selalu memenuhi standar kualitas kerja

Y2 : Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Y3 : Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja

Y4 : Saya mampu bertanggung jawab menyelesaikan seluruh pekerjaan

Y5 : Saya selalu memprioritaskan kehadiran ditempat kerja

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi kinerja karyawan (Y), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,85) yang artinya rata-rata sekor interval berada diantara 4,20-5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah tergolong sangat baik, rata-rata jawaban tertinggi pada item Y5 dengan nilai mean (4,6889), hal ini menunjukan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada nilai rata (4,5778) hal ini menunjukan sangat baik dalam bekerja sama namun masih

ada beberapa karyawan yang tidak bekerja sama bekerja sesuai dengan jobdesknya saja.

4.2.3. Metode Analisis Data

4.2.3.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

Tabel 4.8
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	45	19	25	23.42	2.083
Kompetensi	45	33	45	41.40	4.125
Kinerja	45	19	25	23.40	2.093
Karyawan	45				
Valid N (listwise)	45				

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Tabel 4.8 menggambarkan statistic deskriptif seluruh variabel dalam penelitian ini yang meliputi rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum, berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif bahwa jumlah sampel data dalam penelitian (N) adalah 45.

1. Budaya Kerja mempunyai nilai mean (rata-rata) sebesar 23.42, nilai maximum sebesar 25, minimum sebesar 19 dan standar deviasi sebesar 2.083
2. Kompetensi mempunyai nilai mean (rata-rata) sebesar 41.40, nilai maximum sebesar 45, minimum sebesar 33 dan standar deviasi sebesar 4.125

3. Kinerja Karyawan mempunyai nilai mean (rata-rata) sebesar 23.40, nilai maximum sebesar 25, minimum sebesar 19 dan standar deviasi sebesar 2.093

4.2.3.2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam suatu penlitian menggunakan uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{tabel} < r_{hitung}$. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan cara sebagai berikut :

$$df = N - 2$$

$$df = 45 - 2$$

$$df = 43$$

Jadi df yang digunakan adalah 43 dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan r_{tabel} sebesar 0.294. Kuesioner angket diberikan kepada 45 responden untuk menguji validitas dan realibilitas. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas beberapa variabel :

a. Variabel budaya Kerja

Tabel 4.9
Uji Validitas Budaya Kerja

No	Konstruksi Penilaian	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
1.	X1.1	0,767	0,294	Valid
2.	X1.2	0,680	0,294	Valid
3.	X1.3	0,868	0,294	Valid
4.	X1.4	0,926	0,294	Valid
5.	X1.5	0,863	0,294	Valid

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel budaya kerja, menunjukan bahwa variabel budaya kerja mempunyai kriteria valid. Hal ini menunjukan bahwa 5 item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

b. Variabel Kompetensi

Tabel 4.10
Uji Validitas Kompetensi

No	Konstruksi Penilaian	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1.	X2.1	0,752	0,294	Valid
2.	X2.2	0,803	0,294	Valid
3.	X2.3	0,814	0,294	Valid
4.	X2.4	0,750	0,294	Valid
5.	X2.5	0,857	0,294	Valid
6.	X2.6	0,819	0,294	Valid
7.	X2.7	0,847	0,294	Valid
8.	X2.8	0,878	0,294	Valid
9.	X2.9	0,918	0,294	Valid

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel kompetensi, menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai kriteria valid. Hal ini menunjukkan bahwa 9 item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Konstruksi Penilaian	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1.	Y.1	0,865	0,294	Valid
2.	Y.2	0,847	0,294	Valid
3.	Y.3	0,820	0,294	Valid
4.	Y.4	0,869	0,294	Valid
5.	Y.5	0,748	0,294	Valid

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid. Hal ini menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas bertujuan untuk mengukur konsisten atau tidaknya jawaban seseorang responden terhadap poin-poin pertanyaan yang ada pada setiap poin pertanyaan dalam kuesioner. Instrument penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berikut indicator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria indeks koefisien sebagai berikut :

Tabel 4.12
Interval Kriteria Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1.	< 0,200	Sangat Rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,5999	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Untuk mengukur realibilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Croanbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila hasil perhitungan sama atau lebih besar dari 0,6 ($> 0,60$). Berikut tabel hasil uji reliabilitas beberapa variabel :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0,880	0,60	Reliabel Sangat Tinggi
Kompetensi	0,939	0,60	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,884	0,60	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing dari variabel memiliki *Croanbach Alpha* > 0,60. Variabel X1 *Croanbach Alpha* (0,880), variabel X2 *Croanbach Alpha* (0,939), dan variabel Y *Croanbach Alpha* (0,884). Jadi dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner, variabel budaya kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

4.2.3.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen secara simultan maupun parsial. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6.866	2.534	1.709	.010
	Budaya Kerja	.102	.140	4.369	.000
	Kompetensi	.342	.071	4.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 6,886 dan untuk budaya kerja (nilai b) 0,102 dan kompetensi (nilai b) 0,342. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Intercept (Konstanta)

X₁ : Budaya Kerja

X₂ : Kompetensi

e : Nilai Residu

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6.886 + 0,102X_1 + 0,342X_2 + e$$

4.2.3.4. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang nyata. Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji t (parsial) :

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.15

Hasil Uji T Budaya Kerja

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant) Budaya Kerja	10.351	2.998	.554	3.452	.001
	.557	.128		4.369	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *penelitian diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di

KSPPS BMT Al-Falah karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.369 > 1.681$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.16
Hasil Uji T Kompetensi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Kompetensi	(Constant) 7.820	2.159		3.621	.001
	.376	.052	.742	7.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data penelitian diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.250 > 1.681$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata. Berikut adalah tabel dari uji F :

Tabel 4.17**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi n	107.138	53.569	26.265	.000 ^b
	Residual	85.662	2.040		
	Total	192.800	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Kerja

Sumber : *Data penelitian diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama budaya kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka makin tepat suatu regresi linier yang digunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan. Berikut adalah tabel dari hasil uji R^2 :

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.535	1.428

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Kerja

Sumber : *Data penelitian diolah 2024*

Dari tabel 4.13 diatas diperoleh nilai $R = 0,745$ dan nilai koefisien determinasi $R \text{ square}$ sebesar 0,556. Maka berdasarkan hasil olahan dan dengan rumus $KP = 0,556 \times 100 \% = 55,6\%$ menunjukan kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan kompetensi. Hal ini menunjukan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik. Sudah diketahui $R \text{ square}$ 55,6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,4% yang menunjukan ada variabel lain selain budaya kerja dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Al-Falah

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang menerapkan budaya kerja yang baik, budaya kerja yang baik dapat membawa perubahan yang positif dalam organisasi seperti meningkatkan konsistensi dan fleksibilitas yang memungkinkan organisasi lebih responsif terhadap permintaan informasi. Dengan membentuk budaya yang kuat dan membawa pada keberhasilan terdapat beberapa hal yaitu penumbuhan komitmen dan fokus. Komitmen seseorang dinyatakan sangat kuat dalam organisasi apabila mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi tersebut, fokus merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan

perhatian penuh pada satu hal atau tugas tertentu. Fokus memungkinkan seseorang bekerja dengan efisien, menyelesaikan tugas dengan cepat dan mencapai hasil yang lebih baik karena pikiran tidak terpecah oleh hal-hal yang tidak relevan.

Strategi yang harus dilakukan perusahaan agar budaya kerja lebih membaik yaitu dengan mengajak karyawan untuk berpartisipasi, memberikan pelatihan, membina komunikasi yang jujur, penerapan strategi-strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah. Budaya kerja seringkali dianggap penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas organisasi, penelitian ini mengungkapkan dalam konteks spesifik ini budaya kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, yang telah dilakukan sebagian besar karyawan memiliki budaya kerja baik mengenai tanggung jawab dan mampu bekerja sama dalam melaksanakan tugas, serta mempunyai sifat amanah dan penyesuaian diri dalam ketetapan.

Sifat amanah menjadi salah satu prediktor penting dari peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian (Riza Faiza dkk, 2019) mengatakan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan penerapan yang baik terhadap nilai-nilai budaya kerja yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa budaya kerja memiliki realibilitas yang sangat tinggi, penilaian ini mencerminkan konsistensi pengukuran dan keandalan data yang diperoleh, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan dalam berbagai situasi. Peningkatan budaya kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika perusahaan dapat memperkuat budaya kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang positif dan kuat sangat

penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan perlu terus berupaya untuk memperbaiki dan mempertahankan budaya kerja yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Eka Bakhtiar dkk 2024) menegaskan bahwa meningkatkan kinerja karyawan bergantung pada budaya kerja berbasis nilai syariah, menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keterampilan teknis, tetapi juga pada nilai-nilai syariah yang diinternalisasi oleh karyawan. Nilai-nilai syariah terdiri dari prinsip-prinsip yang berasal dari keyakinan agama, norma, adat istiadat, dan moralitas individu. Karyawan yang bekerja berdasarkan nilai-nilai ini cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik, disiplin, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Ini karena nilai-nilai ini berfungsi sebagai landasan moral untuk perilaku dan keputusan sehari-hari. Selain itu, penerapan nilai-nilai syariah dalam budaya kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghormati. Ini meningkatkan kerja sama tim, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Dewi Trisnawati & Hendryadi, 2019) yang menemukan bahwa budaya kerja di institusi keuangan sangat baik dalam hal disiplin, profesionalisme, dan komitmen. Keberhasilan ini sebagian besar disebabkan oleh komunikasi dua arah yang efektif dan kebijakan yang mendukung elemen tersebut. Namun, Trisnawati dan Hendryadi juga menekankan betapa pentingnya pelatihan yang memadai jika kita ingin memberikan pelayanan yang lebih baik. Dengan menerapkan prinsip syariah dan komunikasi yang baik, lingkungan kerja menjadi lebih baik untuk karyawan. Budaya kerja yang berakar pada nilai-nilai yang kuat dan komunikasi yang terbuka menghasilkan komitmen yang kuat, profesionalisme yang tinggi, dan disiplin yang ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus berkonsentrasi pada menciptakan budaya kerja yang mendukung keyakinan dan norma yang dianut karyawan mereka.

4.3.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Al-Falah

Kompetensi pegawai merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mencapai hasil yang diharapkan. Hasil analisis yang telah dilakukan sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang baik, baik kompetensi teknis meliputi pengalaman serta analisis data dan meliputi kompetensi non teknis seperti dalam mengendalikan diri agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan, kepercayaan diri dan fleksibel dalam berbagai situasi. Kompetensi keseluruhan dalam kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan mencapai tujuan. Semakin berkompeten maka akan semakin berpengaruh kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan budaya kerja dan kompetensi memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah. Hal ini bahwa ketika budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan digabungkan keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa strategi yang harus dilakukan implementasi program mentoring, memberikan penghargaan untuk karyawan yang berkompetensi tinggi, dan memberikan pelatihan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhlis Masud, dkk, 2021) menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dalam strategi peningkatan kinerja, pengembangan kompetensi karyawan harus tetap menjadi fokus utama. Karyawan melakukan pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa perlu terus meningkatkan program

pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan. Pada akhirnya, ini akan membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

Hasil penelitian terdahulu (Riza Faizal dkk, 2019). Indikator-indikator seperti kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan kuantitas pekerjaan merupakan elemen kunci dalam mengevaluasi kompetensi karyawan. Meskipun demikian, terdapat potensi untuk meningkatkan kinerja mereka lebih lanjut melalui program pengembangan yang fokus pada peningkatan kualitas kerja, penguatan kerja sama tim, penanaman rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta peningkatan produktivitas kerja. Pencapaian ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mampu memenuhi ekspektasi dasar, masih terdapat kesempatan untuk mencapai tingkat kompetensi yang lebih optimal di masa mendatang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ikhawan agus,dkk 2024) menunjukkan bahwa mengatasi ketidaksinkronan kompetensi memerlukan pelatihan yang tepat. Kinerja keseluruhan dapat melambat dan menimbulkan ketidakpuasan pelanggan dan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan pelatihan yang difokuskan pada meningkatkan efisiensi kerja, terutama dalam hal pengelolaan dokumen. Strategi yang harus dilakukan dengan pelatihan berbasis kecepatan pelayanan, evaluasi kinerja yang rutin, teknologi yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian ini berpengaruh secara signifikan.

4.3.3. Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Al-Falah

Kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilainya, seperti komitmen, amanah, fokus, achievement, harmoni. Budaya kerja yang kuat dan positif di KSPPS BMT Al-Falah menekankan pentingnya kerja sama dan dukungan. Ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Ini telah mendorong kerja tim yang solid, yang

meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan yang diberikan kepada anggota. Karyawan telah lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari karena budaya kerja yang mengutamakan keterbukaan dan komunikasi yang efektif.

Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif, sementara kompetensi karyawan yang mencakup kemampuan teknis dan non teknis, memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik, ketika dua faktor ini hadir secara bersamaan kinerja karyawan cenderung meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riza Faizak dkk (2019) yang berjudul “ Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan ” berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang dialami oleh responden dan kompetensi yang dimiliki oleh responden tersebut mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dan kompetensi yang memadai harus saling mendukung untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal, bahkan ketika target yang ditetapkan perusahaan tinggi. Dalam lingkungan di mana budaya kerja positif dan kompetensi karyawan tinggi, target tinggi dapat dilihat sebagai peluang untuk berkembang dan mencapai prestasi yang lebih besar. Karyawan dalam situasi ini cenderung lebih resilient dan mampu mengatasi tekanan dengan lebih baik. (Anshori & Diwanti, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ikhwan Agus dkk,2024) bahwa budaya kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja

karyawan karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, namun masih ada beberapa karyawan belum begitu paham menguasi teknologi sehingga kurang mampu memaksimalkan kerja. Berdasarkan penelitian ini budaya kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan tentang pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera, maka dapat disimpulkan :

1. Budaya kerja pada KSPPS BMT Al-Falah memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan di suatu organisasi. Budaya kerja yang positif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang solid, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
2. Variabel independen kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, terbukti berpengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif.
3. Variabel budaya kerja dan kompetensi kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Falah.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran-saran yang sekiranya bisa memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk karyawan dapat membantu mereka tetap kompetitif dan siap menghadapi tantangan baru. Meskipun kinerja sudah baik, ada baiknya terus mengembangkan kompetensi karyawan agar mereka dapat

menangani tugas-tugas yang lebih kompleks dan berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan.

2. Perusahaan perlu menguatkan budaya kerja, meskipun kinerja sudah baik, penting untuk terus memperkuat budaya kerja yang positif. Perusahaan bisa mengadakan kegiatan internal yang mempromosikan nilai-nilai perusahaan, seperti integritas, kolaborasi, dan tanggung jawab. Budaya kerja yang kuat akan membantu mempertahankan kinerja yang baik dan menginspirasi inovasi.
3. Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti lainnya untuk mengembangkan maupun mengoreksi dan melakukan perbaikan sebelumnya.

5.3. Penutup

Puji syukur penulisan panjatkan kehadiran Allah SWT. Sebagai ungkapan rasa syukur atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, setelah memulai rentangan waktu yang tidak sebentar dengan berbagai macam lika-liku dan rintangan. Skripsi ini penulis susun dengan segenap hati, penulis menyadari bahwa karya skripsi ini masih banyak kekurangan dan keliruan, oleh karena itu kritik dan saran yang sangat konstruktif sangat penulis harapkan. Akhir kata hanya dengan memohon ridha Allah SWT, penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agus, I., Bulean, A. S., & Merapi, W. P. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(11).
- Anshori, A. O., & Diwanti, D. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Konsep Spencer And Spencer Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta). *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 45-54.
- Arifqi, M. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja islami dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja islami dan kinerja karyawan baitul maal wa tamwil (bmt). *La Riba: Jurnal Perbankan Syariah*, 2(01), 61-83.
- Azura, N., Susanti, E. N., & Ariyati, Y. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Baktiar, E., Abbas, B., & Nur, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1292-1309.
- Barokah, K. P. A. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja.
- Budaya Kerja KSPPS BMT Al-Falah Berkah Sejahtera (2023-2025)
SK/VII/AF/2023 tentang Budaya Kerja
- Enadarlita, E., & Affiani, M. (2019). Hubungan Budaya Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 136-141.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Harahap, M. R., & Maisyaroh, T. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan, Pemahaman Shariah Governance Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Perbankan Syariah. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 843-853.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Hidayat, A., & Muliasari, R. (2020). Pengaruh Likuiditas, Leverage dan Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak Perusahaan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 28-36.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 509-517.

- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1), 1-10.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada pt andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 684-699.
- Masud, M., Arfah, A., & Semmaila, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 1-10.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14.
- Puji, L. K. R., Ismaya, N. A., & Ulfa, U. (2020). Hubungan Mutu Pelayanan Dengan Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Inap RS Bhineka Bakti Husada. *Edu Masda Journal*, 4(2), 167-176.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224-234.
- Ridwansyah, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 47-65.
- Septiana, W. N. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Motivasi (Studi pada Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia dan Koperasi Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Sianturi, R. S., & Hartono, H. (2019). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 150-157.

- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Srikasih, N. L. D., Sumadi, N. K., & Ayu, P. C. (2022). Pengaruh Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Nusa Penida. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 264-277.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Suyadi, S., Priono, J., Firdaus, A., & Prasetyo, L. (2023). ekonomi syariah Peran Komunikasi Internal Untuk Meningkatkan Budaya Kerja Yang Positif di BMT Ngabar Ponorogo. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(04), 445-450.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tombiling, R. A. M. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana.
- Trisnawati, D., & Hendryadi, H. (2019). Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan Mikro Syariah. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 1(1), 17-22.
- Wulele, A. S., Nasrul, N., & Asraf, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 179-191.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51-61

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN UNTUK KARYAWAN

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A. Data Diri Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SD/Sederajat
 SMP/Sederajat
 SMA/Sederajat
 Diploma
 S1
4. Umur : <20 Tahun
 21-30 Tahun
 31-40 Tahun
 41-50 Tahun
 > 50 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang bapak/ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi, perasaan, pendapat dan keadaan bapak/ ibu alami.
3. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaikbaiknya. Kuesioner ini dapat digunakan dengan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab.

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1
2. Tidak Setuju (TS) Skor 2
3. Ragu-Ragu (R) Skor 3

4. Setuju (S) Skor 4
 5. Sangat Setuju (SS) Skor 5

Daftar Pernyataan atau Pertanyaan :

A. Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu memenuhi standar kualitas kerja					
2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja					
4	Saya mampu bertanggung jawab menyelesaikan seluruh pekerjaan					
5	Saya selalu memprioritaskan kehadiran ditempat kerja					

B. Budaya Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu mematuhi prinsip syariah dalam melaksanakan operasional kerja					
2	Saya bisa dipercaya ketika diberikan kewenangan kerja					
3	Saya selalu fokus dalam menjalankan jobdesk untuk mencapai hasil kerja yang optimal					

4	Saya terus berusaha untuk mencapai tujuan					
5	Saya selalu menjaga hubungan baik antar karyawan					

C. Kompetensi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu menetapkan rencana kerja yang sistematis dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya mampu memastikan target pekerjaan sesuai rencana yang ditetapkan					
4	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang baik					
5	Saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja saya ketika sedang dalam masalah					
6	Saya mampu menyesuaikan diri diberbagai situasi dalam bekerja					
7	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan kerja					
8	Saya mampu membangun hubungan positif dengan rekan kerja					

9	Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2

1. Data Tabulasi Budaya Kerja

No Responden	X1.1.	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	5	3	3	4	19
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	5	5	24
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	5	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	3	4	5	5	22
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	4	4	4	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	4	3	22
28	4	5	5	4	4	22
29	5	4	5	5	5	24
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	4	5	5	24
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	5	5	5	24
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25

36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	5	5	5	23
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	4	4	4	21
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25

2. Data tabulasi Kompetensi

31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	41
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
33	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	41
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	41
38	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	42
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

3. Data Tabulasi Kinerja Karyawan

No Responden	X1.1.	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	5	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	4	4	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	5	4	5	21
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	3	3	4	4	5	19
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	4	4	4	21
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20

26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	5	4	5	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	5	5	4	22
35	5	5	4	5	5	24
36	5	5	5	5	4	24
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	4	4	23
41	5	5	5	5	5	25
42	5	4	4	4	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3

1. Uji Validitas Budaya Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Budaya Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.380*	.533**	.682**	.589**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.380*	1	.608**	.402**	.402**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.006	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.533**	.608**	1	.790**	.620**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.682**	.402**	.790**	1	.917**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation		.589**	.402**	.620**	.917**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Budaya Kerja	Pearson Correlation		.767**	.680**	.868**	.926**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Uji Validitas Kompetensi

Correlations															
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Kompetensi					
X2.1	Pearson Correlation	1	.765**	.507**	.716**	.438**	.390**	.583**	.590**	.572**	.752**				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.008	.000	.000	.000	.000				
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45				
X2.2	Pearson Correlation		.765**	1	.596**	.700**	.543**	.458**	.662**	.531**	.649**	.803**			
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000			
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45				
X2.3	Pearson Correlation			.507**	.596**	1	.548**	.652**	.714**	.566**	.657**	.766**	.814**		
	Sig. (2-tailed)			.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	45	45	45	45		45	45	45	45	45	45			
X2.4	Pearson Correlation				.716**	.700**	.548**	1	.535**	.489**	.435**	.519**	.597**	.750**	
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000		.000	.001	.003	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45		45	45	45	45	45	45	45		
X2.5	Pearson Correlation					.438**	.543**	.652**	.535**	1	.841**	.774**	.788**	.817**	.857**
	N														

		Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
		N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
		Pearson Correlation	.390**	.458**	.714**	.489**	.841**	1	.662**	.756**	.807**	.819**
X2.6		Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
		N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
		Pearson Correlation	.583**	.662**	.566**	.435**	.774**	.662**	1	.905**	.779**	.847**
X2.7		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000
		N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
		Pearson Correlation	.590**	.531**	.657**	.519**	.788**	.756**	.905**	1	.868**	.878**
X2.8		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
		N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
		Pearson Correlation	.572**	.649**	.766**	.597**	.817**	.807**	.779**	.868**	1	.918**
X2.9		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
		N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
		Pearson Correlation	.752**	.803**	.814**	.750**	.857**	.819**	.847**	.878**	.918**	1
Kompetensi		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan				
Y1	Pearson Correlation			1	.695**	.658**	.631**	.543**			.865**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000			.000
	N			45	45	45	45	45			45

	Pearson Correlation	.695**	1	.592**	.721**	.450**	.847**
Y2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.658**	.592**	1	.640**	.533**	.820**
Y3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.631**	.721**	.640**	1	.659**	.869**
Y4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.543**	.450**	.533**	.659**	1	.748**
Y5	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.865**	.847**	.820**	.869**	.748**	1
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
Karyawan	N	45	45	45	45	45	45

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

4. Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	5

5. Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	9

6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

Lampiran 4

1. Lampiran Permohonan Izin Observasi



Cirebon, 19 April 2024

Nomor : 42/1 b/SPM/UMC-DK.FE/IV/2024
Perihal : Permohonan Izin Observasi Pendahuluan

Yth.
Pimpinan
KSPPS BMT Al-Falah
Cirebon
di
Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Sesuai dengan kurikulum di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, mahasiswa semester akhir diwajibkan untuk menempuh skripsi. Terkait dengan hal itu, kami memohon izin observasi pendahuluan untuk mahasiswa kami. Berikut nama mahasiswa kami yang melakukan penelitian:

No	Nama Mahasiswa	Program Studi	Kontak	Judul
1	Aan Rizki Cahyadilah (200111075)	Manajemen	089501048194	Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

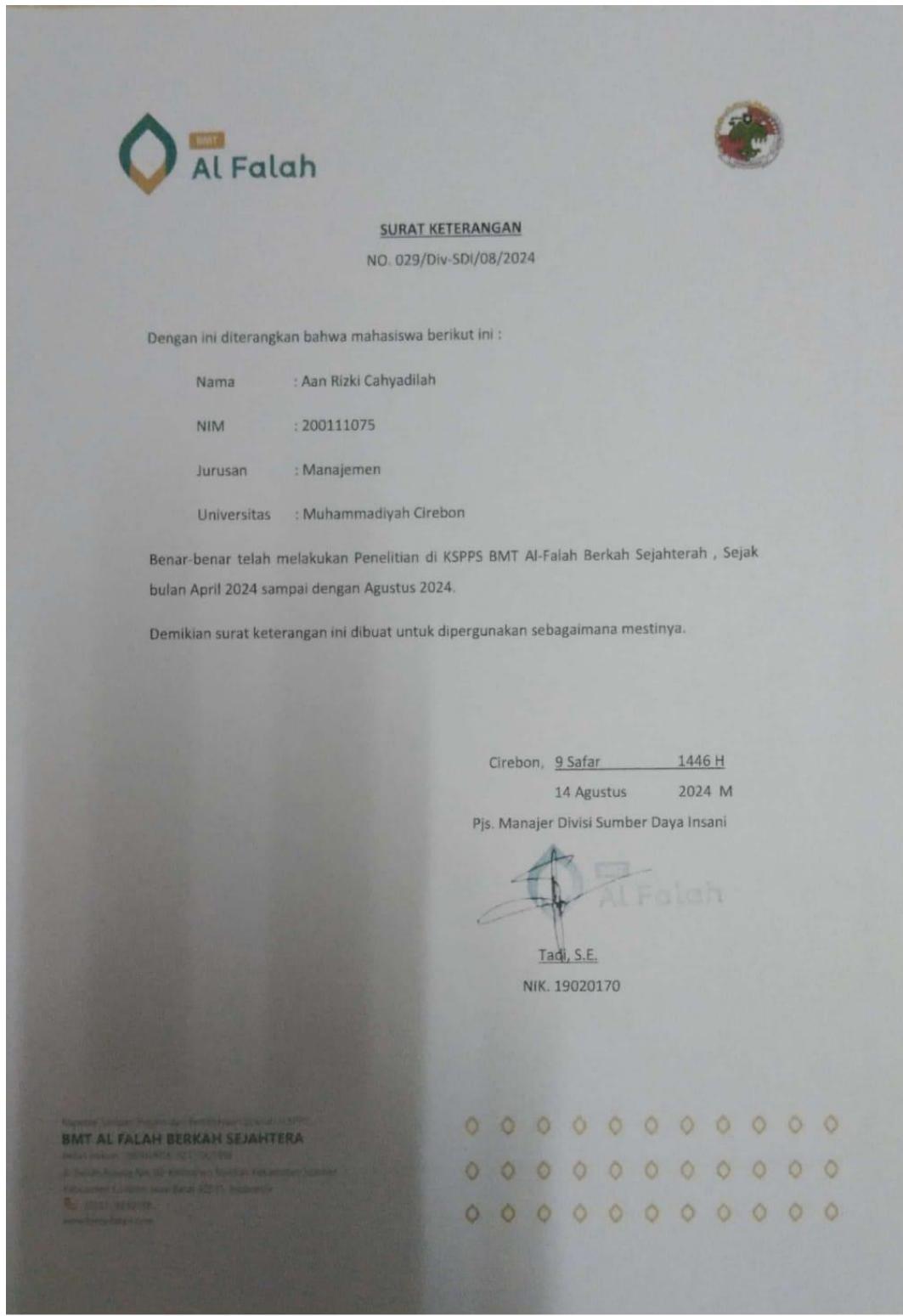
Tentang hal tata cara pelaksanaan dan tanggal pelaksanaannya kami serahkan sepenuhnya pada pihak manajemen KSPPS BMT Al-Falah.
Demikian surat ini kami sampaikan, atas izin dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

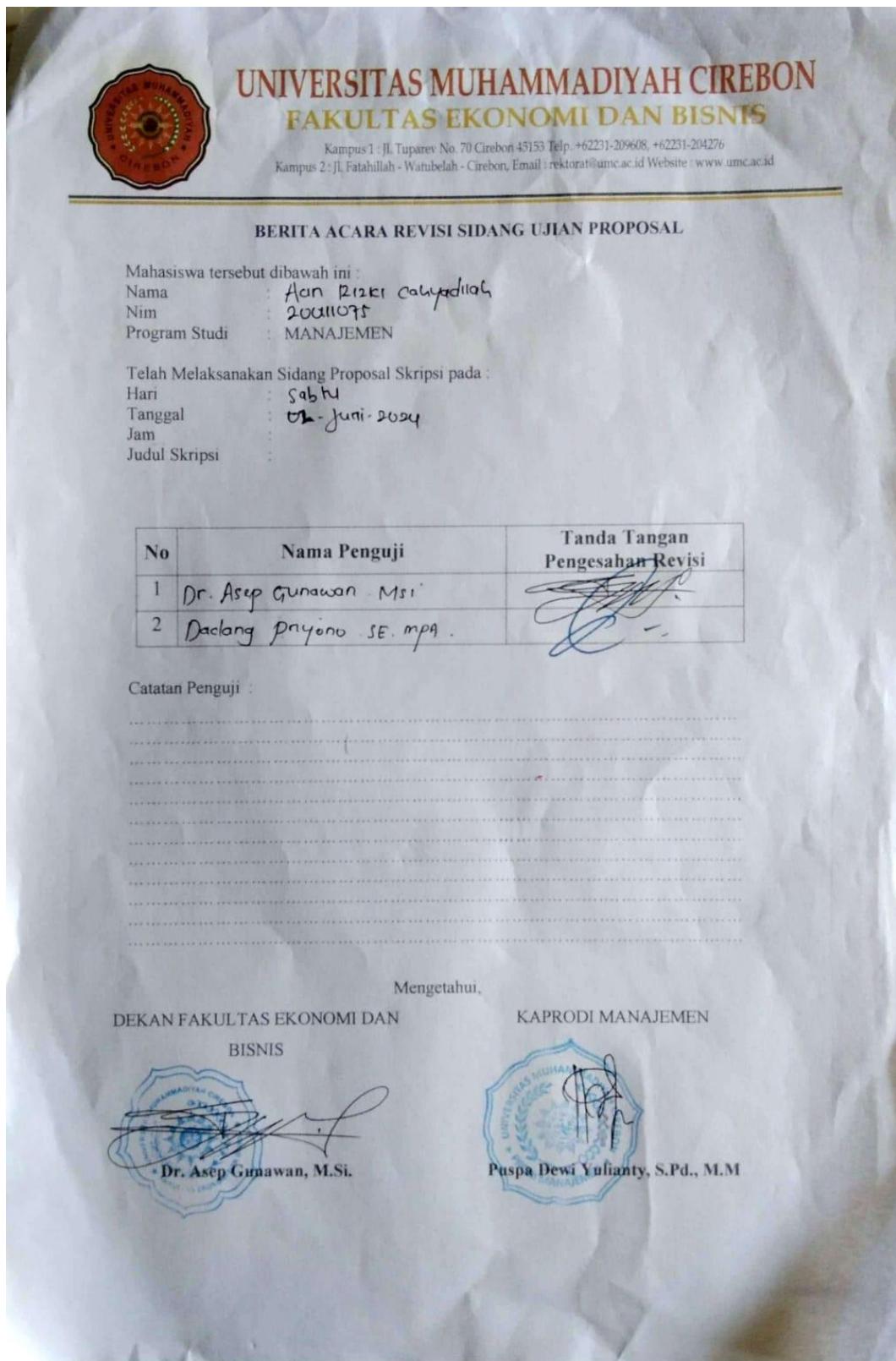


Dr. Asep Gunawan, M.Si.

2. Surat Penerimaan Penelitian



3. Berita Acara Revisi Sidang Proposal



Lampiran 5

Dokumentasi Kegiatan



Wawancara Staff Kolektor



Sosialisasi Admin & Teller



Membagikan Link Kuesioner Lewat Zoom



Sosialisasi Admin & Teller