

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan adalah lembaga dan organisasi yang bergerak dalam bisnis jasa maupun barang, dimana perusahaan ini berkembang dengan pendapatan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang ekstra agresif. Tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis yang bergerak dalam bidang jasa keuangan saat ini merupakan bisnis yang paling tinggi tingkat persaingannya, terbukti dengan maraknya lembaga keuangan yang ada dimasyarakat baik lembaga keuangan perbankan maupun lembaga keuangan non perbankan, baik yang berprinsip syariah maupun yang konvensional.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu, menganggap bahwa karyawan adalah (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Dengan itu, organisasi harus berupaya untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Adanya karyawan yang bekerja dengan baik maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga akan tercapai.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individual, dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi

adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.<sup>1</sup> Setiap individu karyawan adalah motor penggerak operasional dalam suatu perusahaan. Hasil kerja perseorangan menjadi target tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dengan kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang berbeda diharapkan mampu memberikan kinerja (hasil kerja) sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Tolak ukur keberhasilan seseorang dapat ditandai dengan kematangan integritas dan kompetensi.<sup>2</sup>Tindakan berupa aktivitas ekonomi atau aktivitas lain, integritas dan kompetensilah menjadi tolak ukur setiap pelaku. organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan produktifitas kerja pegawai yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktifitas kerja yang handal melalui pengembangan pegawai dan sesuai dengan kebutuhan.

Kinerja keseluruhan karyawan dirangsang melalui berbagai elemen yaitu dengan kapasitas kemampuan individu, upaya yang dilakukan, dan lingkungan organisasi. Elemen kapasitas individu terdiri dari elemen bakat, minat, dan karakter. Dan terutama didasarkan sepenuhnya pada hal upaya yang dilakukan adalah saat bekerja, kehadiran, dan motivasi. Tingkat usaha merupakan gambaran dari motivasi yang dibuktikan melalui sarana personel untuk menyelesaikan kegiatan dengan baik.Sedangkan faktor yang terakhir yaitu faktor lingkungan organisasional yang di dalamnya memfasilitasi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan

---

<sup>1</sup> Ismail Nawawi Uha, *Bisnis Syariah : Pendekatan Ekonomi dan Manajemen Doktrin, Teori dan Praktik*, (Jakarta : CV Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), 948-949.

<sup>2</sup> Ika Yunia Fauziya, dkk, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2014), 274.

manajemen.<sup>3</sup> Pelatihan sebagai faktor lingkungan organisasional dapat diterapkan dalam bentuk pelatihan disiplin kerja terhadap peraturan yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.<sup>4</sup>

Perusahaan dengan karyawan yang baik akan dapat menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut. Begitu juga dengan perilaku kelompok yang sudah dibiasakan (membudaya) dan mengikat setiap individu karyawan. Setiap organisasi atau kelompok memainkan sebuah budaya yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan sesuai dengan budaya yang dianut dalam organisasi tersebut.<sup>5</sup> Dengan begitu, budaya yang diterapkan dalam suatu perusahaan dengan sendirinya dapat membentuk karakter karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam pembentukan karakter setiap individu karyawan perlu juga adanya motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan

---

<sup>3</sup> Mahendro Sumardjo, Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*, (Bandung: Alfabeta Bandung, 2018), 196-196.

<sup>4</sup> R Sasti Vidia Vebrianti, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar" Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar (Makassar 2017), 2.

<sup>5</sup> Rodiathul Kusuma Wardani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang* (Vol. 31 No. 1 Februari 2016), 58.

seseorang atau keinginan untuk meluncurkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Adapun tujuan ini adalah menyangkut soal kebutuhan. Jika seseorang memiliki dorongan atau motivasi untuk mencapai tujuan pribadi mereka, maka mereka perlu meningkatkan kinerja. Meningkatkan motivasi kinerja juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Baik beripa kinerja individu, kelompok, dan organisasi.<sup>6</sup>

Dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap pekerja menginginkan bujukan yang ada dalam dirinya agar dapat timbul semangat atau kesenangan dalam bekerja melalui rangsangan dari pekerja itu sendiri atau faktor luar.<sup>7</sup> Kinerja dalam organisasi saat ini membutuhkan minat untuk menanganinya. Jika kinerja keseluruhan personel dalam suatu organisasi tidak selalu dikendalikan dengan baik, kemungkinan akan menjadi salah satu batasan olahraga organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan BMT (*Baitul Maal wa Tamwil*) Nuansa Ummat Jawa Timur pusat Sumenep. Adapun kantor pusat BMT NU JATIM Kabupaten Sumenep berada di jalan raya Gapura, Banjeru, Gapura Tengah, Gapura, Kabupaten Sumenep.<sup>8</sup>

Berkaca pada beberapa cabang BMT NU JATIM di kabupaten Pamekasan, kedisiplinan karyawan sangat penting dan dibutuhkan perhatian khusus, adapun kedisiplinan yang dimaksud disini adalah ketepatan jam masuk dan jam keluar. Setiap karyawan atau pengelola melakukan presensi melalui absen digital dengan ketentuan karyawan harus berada dalam kantor

---

<sup>6</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja : Edisi Ketiga*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2007), 377-378.

<sup>7</sup> Suwatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta Bandung, 2018), 170.

<sup>8</sup><https://bmtnujatim.com>

tepat waktu dengan menggunakan *presensi* berupa foto sebagai buktinya. BMT dengan kebijakan peraturan tanpa *office boy* atau *office girl*, karyawan atau pengelola dituntut untuk datang minimal 15 menit sebelum jam kerja dengan maksud dapat melaksanakan bersih bersama setiap harinya. Begitulah ucap tegas kepala pimpinan cabang dalam kegiatan sistem pembelajaran praktik lapangan (PPL) mahasiswa IAIN Madura.

Hari senin terdapat rutinitas pembacaan Rotibul haddat oleh seluruh pengelola BMT, rutinitas tersebut sudah menjadi kebiasaan atau budaya BMT pada umumnya. Budaya tersebut menjadi suatu keunikan yang jarang sekali dimiliki oleh perusahaan atau lembaga keuangan lain. Pada dasarnya BMT adalah salah satu perusahaan atau lembaga keuangan yang berprinsip *muamalah* (jual beli) dengan berbasis Syariah. BMT beroperasi dengan prinsip bagi hasil dengan nasabah. Berdirinya lembaga BMT di latar belakang oleh keprihatinan dari anggota MWC NU (Nahdatul Ulama) Gapura terhadap kondisi masyarakat dengan maraknya praktik rentenir dengan bunga mencapai 50% perbulannya. Besarnya bunga dari pinjaman tersebut membuat perekonomian masyarakat semakin tercekik sehingga dapat mempersulit perkembangan usaha mereka.

Dalam al Qur'an dan Hadits dijelaskan bahwa bunga adalah riba dan riba pada dasarnya dalam Islam hukumnya adalah haram. Ketika bunga simpanan tinggi, maka secara otomatis bunga pinjaman ikut naik. Berikut firman Allah SWT dalam al-Qur'an :

وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا

*“Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba” (Al-Baqarah : 275).<sup>9</sup>*

Dengan kebiasaan pelaksanaan rutinitas Rotibul haddad adalah sebagai upaya mengingat prinsip dasar BMT NU. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan perusahaan.<sup>10</sup>

Pelaksanaan kerja BMT NU lebih memfokuskan pada kesejahteraan umat, sistem operasionalnya diupayakan dapat terlaksana dengan baik, sebagai salah satu contoh pengelola bagian tabungandengan sistem antar jemput tabungan dari nasabah atau anggota. Hal itu perlu adanya motivasi sebagai bentuk semangat kerja salah satunya terhadap pengelola bagian tabungan karena 80% kerja mereka berada di luar kantor. Nasabah atau anggota dengan alamat yang berbeda-beda, motivasi diharapkan mampu meningkatkan kerja pengelola bagian tabungan dalam melayani nasabah atau anggota dengan tantangan jarak yang berbeda-beda. Dengan adanya motivasi diharapkan mampu memberikan pengaruh besar bagi kemajuan serta penggerakan suatu perusahaan di masa depan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya

---

<sup>9</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah untuk Wanita*, (Bandung : CV Jabal Raudlatul Jannah, 2010), 47.

<sup>10</sup> Ibid, Rodiatul Kusuma Wardani, 59,

<https://media.neliti.com/media/publications/86617-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine.pdf>

Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Jaringan Kantor Cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruhsignifikansi disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

#### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi dalam penelitian merupakan anggapan dasar mengenai suatu hal yang dijadikan sebagai pijakan dalam berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Seperti peneliti mengajukan asumsi menggunakan beberapa skala, namun peneliti tidak perlu membuktikan kebenarannya.<sup>11</sup>Peneliti merumuskan asumsi-asumsi penelitian yaitu bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal berikut ini :

1. Adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan.
2. Budaya mempengaruhi cara karyawan bertindak.
3. Kebutuhan berupa motivasi setiap individu karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Secara etimologis, spekulasi dibentuk dari frasa, khususnya frasa hipo dan frasa tesis. Pendekatan hipo jauh lebih sedikit dan tesis adalah opini.

Ungkapan-ungkapan tersebut kemudian digunakan secara bersama-sama

---

<sup>11</sup>Abd Mukhid, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, (Surabaya : CV Jakad Media Publishing), 60.



untuk membentuk suatu spekulasi dan titik dalam dialek bahasa Indonesia berubah menjadi suatu spekulasi yang kemudian menjadi suatu spekulasi ini berarti bahwa tujuan ini masih belum sempurna lagi. Pengetahuan ini kemudian dipercepat dengan tujuan menjadi akhir studi yang belum sempurna. Pengetahuan ini kemudian dipercepat dengan tujuan akhir studi yang belum sempurna, kemudian ingin menjadi halus melalui pembuktian realitas spekulasi melalui studi.<sup>12</sup>Hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

H4 : Disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di jaringan kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan nilai guna secara teori maupun praktik bagi beberapa pihak. Adapun kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan secara teoritis dan praktis yakni sebagai berikut :

### **1. Secara Teoritis**

---

<sup>12</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Kencana, 2017), 86.

a. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi. Oleh karena itu, terlaksananya penelitian dapat menjadi suatu pengalaman serta perluasan ilmu pengetahuan bagi peneliti terkait pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau literatur sebagai bahan acuan baik sebagai acuan materi perkuliahan maupun penelitian selanjutnya bagi mahasiswa/i khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## **2. Secara Praktis**

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat menjadi wawasan pengelola dalam mengoperasikan BMT NU JATIM cabang se Kabupaten Pamekasan menjadi semakin tambah baik dan mampu mempertahankan kinerja yang baik dari waktu-kewaktu.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Adapun variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3. Sedangkan variabel terikat yaitu Y. Variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja sebagai variabel X1 adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin waktu
- 2) Disiplin peraturan
- 3) Disiplin tanggung jawab<sup>13</sup>

b. Budaya Organisasi

Adapun indikator dari budaya organisasi sebagai variabel X2 adalah sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim<sup>14</sup>

c. Motivasi Kerja

Adapun indikator dari motivasi kerja sebagai variabel X3 adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Rasa aman (*safety*)
- 3) Hubungan sosial (*social*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*)<sup>15</sup>

d. Kinerja Karyawan

---

<sup>13</sup> Desi Kristanti, Ria Lestari Pengastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya : Media Sahabat Cendikia, 2019), 8.

<sup>14</sup> Emron Edison, ddk, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2018), 129.

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), 380.

Adapun indikator dari kinerja karyawan sebagai variabel Y adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Penggunaan waktu
- 4) Kerja sama<sup>16</sup>

#### **H. Definisi Istilah**

Untuk menghindari perbedaan penafsiran terkait pemakaian istilah perlu adanya pemahaman melalui definisi secara rinci dalam judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Jaringan Kantor cabang BMT NU JATIM se Kabupaten Pamekasan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.<sup>17</sup> Disiplin kerja karyawan menjadikan karyawan patuh dengan sendirinya terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

---

<sup>16</sup> Mahendro Sumardjo, Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia: Konsep-konsep Kunci*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 199.

<sup>17</sup>Surayijo, dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia : Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*, (Jakarta : Deepublish, 2012), 58.

2. Budaya organisasi adalah perangkat sistem, nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi (*assumption*), dan norma yang berlaku. Hal itu disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota suatu organisasi sebagai wawasan dan pedoman dalam berperilaku dan memecahkan masalah-masalah dalam organisasi.<sup>18</sup> Budaya menggambarkan cara kerja, sistem dan keyakinan yang menjadi landasan kerja mereka. Dalam hal ini kesuksesan suatu perusahaan salah satunya didukung oleh budaya yang nantinya dapat mengendalikan sistem operasional perusahaan.
3. Motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.<sup>19</sup> Motivasi dapat mempengaruhi setiap individu karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja karyawan dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>20</sup> Karyawan memegang peran penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan dinilai baik apabila kinerja yang dihasilkan baik.

---

<sup>18</sup>Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), 1-2.

<sup>19</sup> Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020), 109.

<sup>20</sup>Iendy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge dan Motivasi Kerja*, (Pasuruan : Qiara Media, 2021), 76.

5. BMT NU Jawa Timur adalah lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggota dan biasanya beroperasi dalam skala mikro. Lembaga keuangan tersebut berada dalam lingkup wilayah Jawa Timur.<sup>21</sup> Lembaga ini termasuk lembaga keuangan non bank, namun operasinya disamakan dengan perbankan atau lembaga keuangan atau lembaga keuangan yang mendasarkan kegiatannya dengan syariat Islam.

## **I. Kajian Penelitian Terdahulu**

Berikut beberapa penelitian yang membuktikan secara empiris bahwasanya disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada BMT Nusa Ummat (NU) Sejahtera Semarang: Studi Kasus BMT NU Sejahtera Wilayah Kota Semarang. Kajian ini dilakukan melalui A`idatus Sakinatul Izza.* Jenis pencatatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, pendekatan studi menggunakan teknik studi langsung ke sektor dengan pendekatan wawancara, sama halnya dengan penggunaan pendekatan kuesioner (kuesioner). Metode pengambilan sampel menggunakan perhitungan sistem solvin dengan analisis regresi linier berganda. Populasi sebanyak 89 orang, dengan sampel sebanyak 45 karyawan. Hasil dari

---

<sup>21</sup><https://www.hwstanto.web.id/bmt/> diakses pada tanggal 04 November 2021 pukul 15.53.

ulasan ini dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil dari cek t dan cek F menampilkan harga yang bagus karena ini memiliki efek yang baik.<sup>22</sup>

2. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten wajo*. Penelitian ini dilakukan oleh Eliantidengan jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian ini menggunakan metode observasi (pengamatan) dan kuisisioner (angket). Jumlah populasi adalah 43 orang, dan sampel adalah 39 sampel. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil uji t dan uji R<sup>2</sup> menunjukkan pengaruh yang positif terhadap variabel Y.<sup>23</sup>

3. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe*. Penelitian ini dilakukan oleh Agustina Setyo Utami dan Handoyo Djoko Waluyo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian ini menggunakan kuisisioner, dokumentasi, dan wawancara. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan 54 orang dengan metode sampling jenuh yaitu jumlah sampel 54 orang. Analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel

---

<sup>22</sup> A'idatus Sakinatul Izza, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja karyawan pada BMT Nusa Ummat (NU) Sejahtera Semarang: Studi Kasus BMT NU Sejahtera Wilayah Kota Semarang " (SKRIPSI, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo, Malang, 2014), 2-36. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/2688/>

<sup>23</sup> Elianti, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo", (SKRIPSI Universitas MuhammadiyahMakassar, Makassar, 2020), 23-52. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/14119-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/14119-Full_Text.pdf)

budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>24</sup>

4. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*, penelitian ini dilakukan oleh Rodiatul Kusuma Wardani, M Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, metode penelitiannya menggunakan dokumentasi dan kuisioner. Jumlah sampel adalah 56 karyawan atau seluruh karyawan dengan sampling jenuh. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan uji t didapatkan hasil variabel(X1) yaitu asas keakraban danX2 asas integritas berpengaruh signifikan secara persial, dan uji F menunjukkan hasil yang positif. Artinya berpengaruh signifikan secara simultan.<sup>25</sup>

5. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu*, penelitian ini dilakukan oleh Elisyah Mandari, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, teknik pengumpulan data penelitian dengan kuisioner dan dokumentasi. Jumlah sampel mengambil dari seluruh karyawan dengan populasi 117 orang dengan metode sampling jenuh. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan uji t

---

<sup>24</sup> Agustina Setyo Utami, Handoyo Djoko Waluyo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe" (Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Deponegoro, Vol 6, No 3, 2017) 3-6.  
<https://ejurnal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16759>

<sup>25</sup> Rodhiatul Kusuma Wrdani, M Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya (Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Vol 31, No 1, Februari 2016), 60-64.  
<http://administrasibisnis.studenjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view1213>



didapatkan hasil penelitian variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara persial terhadap variabel kinerja, dan hasil uji F didapatkan bahwa ketiga variabel X berpengaruh secara simultan terhadap Y. <sup>26</sup>

**Tabel 1.1**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang.**

NO	PENGARANG	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	A'idatus Sakinatul Izza (2014)	<i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja karyawan pada BMT Nusa Ummat (NU) Sejahtera Semarang: Studi Kasus BMT NU Sejahtera Wilayah Kota Semarang.</i>	Terdapat variabel bebas (X) motivasi dan disiplin kerja, variabel terikat (Y) kinerja karyawan, objek penelitian di BMT NU.  Metode penelitian dengan teknik pengumpulan menggunakan kuisisionernamun teknik pengambilan sampel menggunakan rumus solvin.	Jumlah variabel bebas dengan menambah bariabel budaya organisasi, lokasi objek penelitian BMT NU Jawa Timur.  Metode penelitian menambah dokumentasi dan observasi, dan jumlah sampel penelitian trdahulu adalah 45 karyawan dan penelitian sekarang adalah 44 karyawan dengan teknik sampling jenuh.
2	Elianti (2020)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan</i>	Terdapat variabel bebas (X) diiplin kerja, variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Menggunakan metode	Jumlah variabel bebas dipenelitian sekarang menambah variabel mitivasi

<sup>26</sup> Ellisyah Mardani, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu", (Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 5, No 1, Desember 2015) 20-23. [https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/view/302](https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/302)

		<i>Pertanahan Nasional Kabupaten wajo.</i>	penelitian observasi dan kuisisioner.	kerja dan budaya organisasi, objek penelitian.  Metode penelitian sekarang menambah teknik dokumentasi. Jumlah sampel penelitian terdahulu yaitu 39 sampel, sedangkan penelitian sekarang yaitu 44 sampel.
3	Agustina Setyo Utami dan Handoyo Djoko Waluyo (2017).	<i>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe.</i>	Objek penelitian, metode penelitian menggunakan kuisisionel dan dokumentasi, dan teknik sampling jenuh	Jenis dan jumlah Variabel X dan Variabel Y.  Perbedaan metode penelitian sekarang menambah observasi. Jumlah sampel penelitian terdahulu adalah 54 orang, sedangkan penelitian sekarang yaitu 44 sampel.
4	Rodiatul Kusuma Wardani, M Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016).	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).</i>	Terdapat variabel bebas (X) Budaya Organisasi dan variabel (Y) kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dengan kuisisioner dan dokumentasi, pengambilan sampel dengan sampling jenuh.	Jumlah variabel bebas (X) di penelitian sekarang menambah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, serta objek penelitian.  Metode pengumpulan data penelitian sekarang menambah metode observasi, jumlah sampel 56

				karyawan.
5	Elisyah Mandari (2015).	<i>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu.</i>	Jumlah dan jenis variabel bebas (X), dan variabel Y. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan dokumentasi, teknik sampling adalah sampling jenuh.	Objek penelitian. Jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif atau hubungan, sedangkan penelitian sekarang adalah penelitian kuantitatif. Penelitian sekarang teknik pengumpulan data menambah observasi, jumlah sampel 117 orang.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat banyak perbedaan antara penelitian dahulu dan sekarang, baik dari judul penelitian maupun metode-metode penelitian yang digunakan.