

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BMT SIDOGIRI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

NURUL SAHRIA

NIM : 18540191

JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2022

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BMT SIDOGIRI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh

NURUL SAHRIA

NIM : 18540191

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT
SIDOGIRI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Nurul Sahria

Nim: 18540191

Telah disetujui pada tanggal 27 Juni 2022

Dosen Pembimbing



Dr. Siswanto, M.Si

NIP 197509062006041001

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Dr. Yayuk Sri Rahayu, S.E., M.M
NIP. 199708262008012001

LEMBAR PENGESAHAN
ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT SIDOGIRI KOTA
MALANG

SKRIPSI

Oleh

Nurul Sahria

NIM : 18540191

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada 27 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

Ahmad Tibrizi Soni Wicaksono, M.E

NIP 199007132019031013

()

2. Sekretaris/Pembimbing

Dr. Siswanto, M.Si

NIP 197509062006041001

()

3. Penguji Utama

Fani Firmansyah, SE., MM

NIP 197701232009121001

()

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Sahria

Nim : 18540191

Jurusan : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

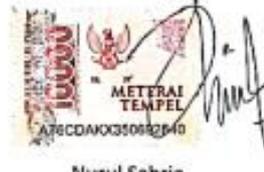
ANALISIS PENGARUH BUDAYA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT SIDOGIRI KOTA MALANG adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 27 Juni 2022

Hormat saya,



Nurul Sahria
NIM : 18540191

LEMBAR PERSEMBAHAN

Penulis dengan bangga mempersembahkan penelitian ini kepada:

1. Ayah saya Mukhlis serta Ibu saya Nur Sunipa yang senantiasa tulus melimpahkan kasih sayangnya, senantiasa setia memberikan motivasi serta dukungan baik moral maupun materil, senantiasa memanjatkan do'a yang tak pernah putus untuk kesuksesan putranya. Semoga Ayah dan Ibu senantiasa diberikan umur panjang, sehat, dan berkah. Serta adik-adik saya Dafiyah yang selalu memberikan keceriaan dan kebahagiaan.
2. Guruku mulai dari TK, SD, MTS, SMA, hingga dosenku di kampus yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak terhingga. Serta ustadz dan ustadzah yang telah membimbingku selama di mahad. Semoga senantiasa diberkahi oleh Allah SWT serta semoga ilmu yang diberikan selama ini dapat bermanfaat dunia dan akhirat.
3. Sahabat-sahabatku yang senantiasa memberi semangat dan senantiasa bersedia menjadi tempat berkeluh-kesah. Terutama untuk kalian yang setia menemani dan membantu Mareta Lulu'il Maknun, Siti Yusmar Laila. Semoga kita bisa sukses bersama-sama dan selalu menjadi partner selamanya.

HALAMAN MOTTO

“ Disiplin diri adalah sebenar-benarnya wujud kebebasan yang hakiki.”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din la-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Yayuk Sri Rahayu, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan serta saran yang membangun kepada penulis sehingga penelitian ini dapat disusun dengan baik. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal jariyah.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayahanda serta Ibunda yang senantiasa memanjatkan do'a tanpa putus, serta senantiasa memberikan dukungan moral maupun materil.
7. Teman-teman Perbankan Syariah 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulis ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 27 Juni 2022

Peneliti

Nurul Sahria

NIM 18540191

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN.....	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
SURAT PERNYATAAN.....	IV
LEMBAR PERSEMBAHAN	IV
HALAMAN MOTTO	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	IIIX
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR GAMBAR	XIV
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latarbelakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSATAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teori	14
2.2.1 Budaya Organisasi	14
2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.2.1.2 Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3 Komunikasi	20
2.2.3.1 Pengertian Komunikasi	20
2.2.3.2 Indikator Komunikasi.....	21
2.2.4 Kinerja.....	22
2.2.4.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.2.4.2 Indikator Kinerja	23
2.2.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian	24
2.2.5.1 Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	25
2.2.5.2 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	26
2.2.5.3 Hubungan Variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.....	26
2.2.5.4 Hubungan Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan	27
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2. Sampel.....	31
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.5 Data dan Jenis Data.....	32
3.5.1 Data Primer	32
3.5.2 Data Sekunder	32

3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.7 Analisis Data	33
3.7.1 Validitas dan Reliabilitas	33
3.7.2 Asumsi Klasik	34
3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Karakteristik Responden	37
4.2 Uji Statistik Deskriptif	38
4.2.1 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi.....	38
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja.....	39
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Komunikasi	40
4.2.4 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	41
4.3 Uji Validitas Reliabilitas	42
4.3.1 Uji Validitas	42
4.3.2 Uji Reliabilitas	44
4.4 Uji Asumsi Klasik	44
4.4.1 Uji Normalitas	44
4.4.2 Uji Multikolinearitas	45
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.5 Uji Linier Berganda.....	47
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Total (R ²).....	47
4.6 Uji Hipotesis	48
4.6.1 Uji F	48
4.6.2 Uji T	49
4.6 Pembahasan.....	51
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	51

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.6.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
BAB V KESIMPULAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	37
Tabel 4.2 Distribusi Budaya Organisasi	38
Tabel 4.3 Distribusi Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 4.4 Distribusi Komunikasi	40
Tabel 4.5 Distribusi Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Mutikolinearitas.....	45
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian	28
Gambar 4.1 <i>Scatterplot</i>	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	65
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	68
Lampiran 3. Uji Statistik Deskriptif.....	74
Lampiran 4. Validitas Reliabilitas.....	87
Lampiran 5. Hasil Regresi	97
Lampiran 6. Biodata Peneliti	100
Lampiran 7. Berita Acara Verifikasi Pengesahan Afirmasi.....	101
Lampiran 8. Berita Acara Pemeriksaan Administratif Afirmasi.....	102
Lampiran 9. Hasil Pengecekan Plagiarisme dengan Turniting	103
Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	104

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja BMT Sidogiri Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *census sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 48 responden. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuisisioner dan wawancara). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work environment, and communication on the performance of BMT Sidogiri Malang City. The research method used is quantitative research with an associative approach.

The sampling technique used census sampling with a total sample of 48 respondents. Data collection techniques were carried out using questionnaires (questionnaires and interviews). Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture, work environment and communication simultaneously had a significant effect on the performance of BMT Sidogiri Malang employees.

In addition, the results of the study also show that organizational culture, work environment and communication have a significant effect on the performance of BMT Sidogiri Malang employees.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Communication, Employee Performance.

مستخلص البحث

سأهرا. نورول. 2023. تحليل التأثير ثقافة الجمعية وبيئة العمالي واتصال بالتحقيق موظفات في بيت المال التمويل سيدوغيري مالانج . بحث جامعي. كلية علوم علوم الشريعة. جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

الكلمات المفتاحية : ثقافة الجمعية، بيئة العمالي، مواصلات، التحقيق موظفات

يهدف هذا البحث لمعرفة ثقافة الجمعية وإتصال بالتحقيق موظفات في بيت المال التمويل سيدوغيري مالانج. هذا البحث منهج البحث الكمي بالترابطي. مجتمع البحث بإسخدام أخذ عينات التعداد بعدد 48 مسطرة. أسلوب جمع البيانات هذا البحث يعني بمقالة والإستبانة. وتحليل البيانات هذا البحث يعني بإستخدام الانحدار الخطي المتعدد. الحصول هذا البحث يعني (1) موجوده علاقة تباعا بين ثقافة الجمعية وبيئة العمالي ومواصلات بارزا على تحقيق موظفات في بيت المال التمويل سيدوغيري مالانج. (2) يعرض هذا البحث عكسيا ثقافة الجمعية وبيئة العمالي ومواصلات بارزا على تحقيق موظفات في بيت المال التمويل سيدوغيري مالانج.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, telah terjadi peningkatan yang cepat dalam inovasi data dan korespondensi dari tahun ke tahun. Persaingan antar organisasi dalam dunia bisnis telah menjadi sangat dekat. Setiap organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri untuk bertahan dan tidak mengalami kebangkrutan karena persaingan ini. SDM yang berada di sekeliling organisasi benar-benar bertanggung jawab atas kemampuan organisasi untuk bersaing. Cara yang paling umum untuk menangani masalah yang ada di dalam tingkat pekerja, direktur, pekerja, perwakilan dan tenaga kerja lainnya yang diharapkan dapat membantu latihan dengan diawasi oleh aset manusia dewan. Dengan asumsi efisiensi yang tinggi yang ingin dicapai, melaksanakan manajemen aset manusia adalah penting (Abdullah, 2017).

Peran penting manajemen SDM demi keberlangsungan sebuah perusahaan dilandasi oleh motivasi, kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas. Upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk bekerja pada sifat perwakilan melalui aset manusia para eksekutif sehingga segala sesuatu yang diberikan dapat dilakukan (Indriasari et al., 2018). Dengan demikian, SDM yang berkualitas merupakan salah satu kunci kemajuan dalam mengawasi SDM agar dapat berkinerja dengan baik (Supriyadi et al., 2020). Salah satu dukungan dalam mengembangkan eksekusi perwakilan lebih lanjut adalah sifat SDM, yang memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dialokasikan baik dalam hal jumlah maupun kualitas (Aisyah et al., 2017). Selanjutnya, SDM dapat dikatakan berkualitas jika memiliki eksekusi yang sangat baik dan dapat memenuhi tugas dan wewenangnya. Kemampuan ini diperoleh melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman melalui bekal pendidikan, latihan, dan pengalaman yang ia miliki. Jika kualitas yang baik tidak dimiliki oleh karyawan, maka kinerja yang mereka hasilkan akan terpengaruh dan berdampak pada keberlangsungan perusahaan (Aisyah et al., 2017), karena kecepatan pencapaian sebuah organisasi sangat

dipengaruhi oleh eksekusi pekerja (Jayaputra & Sriathi, 2020). Pelaksanaan perwakilan secara langsung mempengaruhi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya melalui pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab yang lebih baik.

Hal-hal yang tidak sepenuhnya diselesaikan melalui eksekusi mencakup hasil kerja delegasi terkait jumlah dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan kewajibannya, serta perpaduan antara keahlian, penerahan tenaga, dan kepercayaan yang terlihat jelas dalam hasil kerjanya (Lie & Siagian, 2018). Kemunduran dan kemajuan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan untuk terus maju dan bersaing (Hakim & Fanani, 2019). Berdasarkan hal tersebut, perhatian harus diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja setiap karyawannya agar dapat terus maju dan bersaing. Beberapa elemen dapat memengaruhi pelaksanaan, termasuk budaya hirarkis, tempat kerja, dan korespondensi, dicatat oleh Siagian (2014).

Budaya hirarkis dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dengan alasan bahwa pelaksanaan yang bermanfaat dari sudut pandang atau sisi positif budaya hirarkis akan memperluas pengembangan dan peningkatan asosiasi dengan cara yang layak (Hadju & Adam, 2019). Sebuah sistem yang menyebarkan nilai dan keyakinan yang kemudian akan mengarahkan perilaku anggota dalam sebuah perusahaan dikembangkan oleh budaya organisasi (Isvandiari & Purwanto, 2018). Kualitas, mentalitas, standar, dan moral di tempat kerja yang ditetapkan dalam semua aspek asosiasi selalu terhubung dengan budaya hierarki dalam suatu organisasi atau asosiasi, yang berarti mengikuti cara berperilaku, cara pandang, bekerja sama, dan berkomunikasi yang lebih baik satu sama lain. Budaya hirarki yang baik dapat mengkoordinasikan para perwakilan dalam melakukan kewajibannya sehingga pameran mereka menjadi lebih baik, karena eksekusi pekerja tidak dapat dipisahkan dari budaya otoritatif (Munandar et al., 2020). Sesuai dengan Kotter dan Hasket (1992), ada tiga pemikiran yang membentuk hubungan antara budaya hirarkis dan eksekusi, yakni menjadi inspirasi khusus bagi para pekerja, penyatuan tujuan bersama, dan pengaturan kontrol dan desain tanpa bergantung pada administrasi yang tepat. Elemen-elemen yang memisahkan diri dari asosiasi yang berbeda, membawa kepribadian pada

cara hidup pemilik, dan meningkatkan kemantapan dan tanggung jawab sosial, serta menjadi alat yang mendekatkan masyarakat yang sah juga dapat melakukan sihir sosial, yang menghubungkan orang-orang tertentu dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari tingkat kesadaran yang lebih tinggi. Munandar et al. (2020) sebelumnya melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Plan and Building Sukabumi. Begitu pula dengan Wiyanto & Idrus (2021) menemukan terdapat hubungan antara budaya hirarkis dan pelaksanaan perwakilan seperti yang terlihat pada pekerja PT Putra Sinar Permaja (*South Quarter*).

Lingkungan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sejumlah faktor, baik fisik (peralatan dan orang-orang di sekitar) maupun non-fisik (suasana kerja), memengaruhi cara karyawan bekerja (Josephine & Harjanti, 2017). Siklus kerja perwakilan dapat secara langsung dipengaruhi oleh tempat kerja, dan selanjutnya hal ini merupakan masalah yang harus dilihat oleh organisasi. Eksekusi perwakilan dapat menurun karena tempat kerja yang tidak menyenangkan, dan pencapaian pekerjaan yang dialokasikan mungkin tidak memenuhi target yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga menghasilkan kerangka kerja yang tidak mampu dan boros. Di sisi lain, tempat kerja yang menarik dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan secara tegas memengaruhi pameran mereka dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sihaloho & Siregar, 2019). Tempat kerja suatu perusahaan memengaruhi pelaksanaan perwakilan, yang kemudian memengaruhi tingkat efisiensi mereka. Menurut penelitian sebelumnya oleh Lestary & Harmon, (2017), tempat kerja dan praktik representasi memiliki korelasi yang cukup positif. Sehingga, telah ditemukan oleh Altarisi et al., (2021) bahwa tempat kerja berdampak pada pelaksanaan pekerja di PT Cemerlang Inexhaustible Framework PLTS Sengkol Focal Lombok.

Pelaksanaan perwakilan dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk budaya hirarkis, tempat kerja, dan korespondensi, yang merupakan gerakan yang bermaksud untuk membentuk asosiasi dengan atau di antara para pekerja (Cahyono et al., 2019). Pentingnya komunikasi dalam sebuah perusahaan terletak pada kenyataan bahwa keberhasilan misi dan tujuannya bergantung pada seberapa baik manusia yang mengelola organisasi berkomunikasi satu sama lain.

Saling pengertian, yang mengarah pada pengalaman yang sama dan kesetaraan kerangka referensi di antara anggota organisasi, adalah tujuan akhir dari komunikasi dalam sebuah perusahaan. Selain itu, berbagai pihak harus melihat komunikasi dari berbagai sudut pandang, termasuk atasan yang berkomunikasi dengan bawahan, karyawan yang berkomunikasi dengan atasan, dan karyawan yang berkomunikasi satu sama lain (Wandi et al., 2019). Menurut Hayati & Susetyo (2020), terdapat dua jenis komunikasi terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi, yakni komunikasi koordinatif dan interaktif. Komunikasi koordinatif bertujuan untuk menyatukan beberapa bagian dalam organisasi, sedangkan komunikasi interaktif merupakan proses pertukaran informasi seperti sikap dan pendapat secara berkesinambungan yang digunakan sebagai acuan dasar untuk penyesuaian antar divisi di luar maupun di dalam organisasi. Lebih lanjut, hasil dari proses komunikasi dipengaruhi oleh intensitas dan frekuensi komunikasi. Komunikasi harus berjalan dengan baik agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Rialmi dan Morsen (2020) mengarahkan penelitian yang menunjukkan dampak positif dan kritis antara korespondensi dan eksekusi pekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wibowati (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi atau korespondensi yang layak berdampak pada eksekusi yang representatif di PT Pegadaian (Persero) lihat..

Pelaksanaan perwakilan sangat bergantung pada organisasi moneter, dan banyak yayasan moneter adat dan syariah telah dibentuk di Indonesia. Salah satunya BMT yang memadukan cita-cita dalam pelaksanaannya. Sasaran fungsionalnya adalah pada sektor UKM. (Melina, 2020). BMT menjalankan dua kapasitas utama dalam pelaksanaannya. Kompetensi utama adalah distribusi sumber daya yang terbatas seperti wakaf, zakat, sedekah, dan lainnya. Kemampuan berikutnya adalah sebagai organisasi moneter, mengumpulkan dan mendistribusikan aset kepada anggotanya (Andriani & Nawawi, 2018).

BMT Sidogiri merupakan salah satu BMT terbesar di Indonesia saat ini, terbukti dari beberapa penghargaan yang diterima BMT UGT Sidogiri, antara lain koperasi dengan aset terbesar, koperasi dengan omzet terbesar, dan koperasi dengan Teknologi Informasi (TI) terbaik. Anak Agung Gede Ngurah Puspayoga, Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM), memberikan

penghargaan tersebut dalam acara peluncuran buku 100 Koperasi Luar Biasa di Indonesia tahun 2017 (Bakhri, 2017).

Sejak didirikan pada tahun 1997, BMT Sidogiri telah menunjukkan perkembangan yang sangat pesat dalam hal penerimaan uang, keuntungan bersih, dan aset. BMT ini memiliki unit-unit otoritatif yang tersebar di seluruh Jawa Timur, yang berjumlah 86 unit (Bakhir, 2017). BMT Sidogiri cabang Kota Malang yang berlokasi di Kedungkandang terletak di dekat pusat pasar tradisional, yakni Pasar Kebalen dan Pasar Besar. Penulis mengamati Ibu Suci dan Bapak Zainul sebagai anggota BMT dan AO Pembiayaan, dan menyimpulkan bahwa BMT Sidogiri Cabang Kota Malang memberikan fasilitas pembiayaan yang sangat baik kepada para anggotanya. BMT menawarkan jumlah pembiayaan yang semakin meningkat, pilihan pembiayaan yang fleksibel, dan prosedur pembiayaan dan penyaluran yang mudah dipahami. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan individu yang berjudul, **“Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja BMT Sidogiri Kota Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan agar pelaksanaan penelitian dapat sesuai dengan rumusan masalah, yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Para pengambil kebijakan dan penyusun strategi diharapkan dapat menjadikan pemeriksaan ini sebagai bahan pemikiran untuk mengerjakan presentasi perwakilan BMT Sidogiri di Kota Malang.

2. Bagi Penulis

Penulis dapat memanfaatkan studi ini untuk melatih penalaran logis berdasarkan informasi yang telah Anda peroleh di sekolah, terutama yang berhubungan dengan budaya hirarkis, tempat kerja, korespondensi, dan eksekusi perwakilan..

BAB II

KAJIAN PUSATAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka ini, temuan dari studi masa lalu dimasukkan oleh para ahli untuk menjauhkan diri dari anggapan kedekatan dengan penelitian ini, serta untuk memperoleh bahan korelasi dan referensi::

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. (Faisal et al., 2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al. tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya” dengan 17 responden sebagai contoh. Pendekatan tinjauan umum digunakan untuk pemeriksaan kuantitatif. Para ilmuwan meneliti informasi penting dengan menggunakan relaps langsung dasar menggunakan survei yang sesuai. Dari hasil kajian tersebut, ditemukan adanya hubungan antara eksekusi representatif dan budaya hirarkis, serta dampak penting dari budaya hirarkis terhadap eksekusi pekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. (Syafrina & Manik, 2018)

Dalam penelitian yang dipimpin oleh Syarina dan Manik mengenai "Dampak Tempat Kerja Terhadap Pelaksanaan Kerja di PT Bank Syariah Mandiri" dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan informasi dan mengumpulkan data dari para perintis dan pekerja. Informasi diselidiki dengan menggunakan wawancara langsung. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa tempat kerja berpengaruh terhadap pengenalan tenaga ahli PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Flamboyan Wilayah Tapung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. (Anthoni & Faisal, 2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anthoni & Faisal tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. Anthoni & Faisal. 2020” dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner (angket) dengan 30 pertanyaan. Analisis data berupa analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan budaya kerja Islami. Lingkungan kerja dan budaya kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. *Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy.* (Rehman et al., 2016)

Rehman et al melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan jumlah sampel 322 karyawan industri/pabrik di wilayah Hattar, Gadun, Hassanabdul, Rawalpindi, dan Islamabad. Penelitian ini juga menguji peran moderasi dari self-efficacy. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisisioner. Analisis data dilakukan dengan statistic deskriptif dan analisis regresi bertahap dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif, sedangkan efikasi diri memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tidak ada efek moderasi dari efikasi diri.

5. *Effect of Work Environment on Organizational Performance: A Comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory.* (Mihretu & Gopal, 2021)

Mihretu & Gopal melakukan penelitian tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi di Arjo Dedessa Sugar Factory (ADSF) dan Finchaa Sugar Factory (FSF) di Ethiopia, dengan jumlah sampel sebanyak 266 dan 338 karyawan. Penelitian kuantitatif dilakukan dan distribusi kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Statistik deskriptif, korelasi

Pearson, dan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data. Ditemukan bahwa karyawan ADSF memiliki lingkungan kerja sosial yang lebih sederhana dibandingkan karyawan FSF, dan baik lingkungan kerja fisik ADSF maupun FSF memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap kinerja.

6. *The Effect of Organizational Culture On Firm Performance: The Mediating Role Of Management Accounting Systems.* (Bani-Hani et al., 2020)

Bani-Hani et al. melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap pemilihan informasi sistem akuntansi manajemen (MAS) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 376 manajer perusahaan manufaktur kecil dan menengah (UKM) di Malaysia. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi. Ditemukan bahwa pilihan informasi SAM yang luas, tepat waktu, teragregasi, dan terintegrasi, yang meningkatkan kinerja organisasi, dipengaruhi secara positif oleh perusahaan dengan budaya fleksibel yang dominan. Selain itu, ditemukan peran mediasi MAS dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Lestary & Harmon, 2017)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Harmon tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan jumlah sampel sebanyak 116 di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, korelasi dan regresi linier sederhana. Hal ini ditunjukkan dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang moderat antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

8. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. (Rialmi & Morsen, 2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen tentang “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi” dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden dengan teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, korelasi dan regresi linier sederhana. Hal ini ditunjukkan dengan hasil bahwa kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi.

9. *The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory.* (Musheke & Phiri, 2021)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Musheke & Phiri tentang efek komunikasi yang efektif pada kinerja organisasi menggunakan teori sistem dengan jumlah sampel sebanyak 88 orang. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan inferensial. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, dan korelasi pearson. Menurut temuan, tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara manajemen dan saluran komunikasi yang digunakan; namun demikian, ada hubungan antara saluran komunikasi yang digunakan dan komunikasi yang efektif, dan komunikasi yang efektif memiliki efek yang menguntungkan pada kinerja organisasi.

10. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.* (Samson et al., 2015).

Samson et al. melakukan penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 173 pekerja non-manajerial dengan menggunakan stratified random sampling dengan probabilitas proporsional mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru. Penelitian ini adalah penelitian, dan pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner.

Analisis deskriptif dan regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Menurut temuan, fitur fisik tidak memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan, namun faktor psikososial dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama, Tahun	Variabel yang diteliti	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. Faisal et al. 2020	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Budaya Organisasi	Analisis Regresi Linier	Kinerja karyawan dan budaya organisasi saling terkait, dan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Syarina. 2018	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Linier	Tempat kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Showy, Cabang Pembantu Tapung.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. Anthoni & Faisal. 2020	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Lingkungan Kerja Budaya Kerja Islam	Analisis Regresi Linier Berganda	Tempat kerja secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, budaya kerja Islam secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja, dan tempat kerja dan budaya kerja Islam secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan pekerja.
4	Determining the	Variabel Mediasi	Statistik	Budaya organisasi

No.	Judul Penelitian, Nama, Tahun	Variabel yang diteliti	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
	Influence of Organizational Culture on Employee Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy. Rehman et al. 2016.	Self-Efficacy Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Budaya Organisasi	Deskriptif dan Analisis Regresi	memiliki pengaruh positif sedangkan self-efficacy memiliki efek negatif pada karyawan. Selain itu, self-efficacy tidak memiliki efek moderasi
5	Effect of Work Environment on Organizational Performance: A Comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory. Mihertu & Gopal. 2021.	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Analisis Deskriptif, Korelasi Pearson dan Regresi Linier	Karyawan ADSF memiliki lingkungan kerja sosial yang lebih sederhana daripada karyawan FSF, baik ADSF dan FSF lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap kinerja
6	The Effect of Organizational Culture On Firm Performance: The Mediating Role Of Management Accounting Systems. Bani-Hani et al. 2020.	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Mediasi Sistem Akuntansi Manajemen Variabel Independen: Budaya Organisasi	Analisis Regresi	Perusahaan dengan budaya fleksibel dominan secara positif mempengaruhi pilihan informasi SAM yang luas, tepat waktu, teragregasi dan terintegrasi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi, MAS ditemukan memiliki peran mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan
7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif, Korelasi	Tempat kerja dan pelaksanaan perwakilan memiliki

No.	Judul Penelitian, Nama, Tahun	Variabel yang diteliti	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
	Karyawan. Lestary & Harmon. 2017	Variabel Independen: Lingkungan Kerja	dan Regresi Linier	hubungan positif yang moderat dan tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja.
8	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Morsen. 2020	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Komunikasi	Analisis Korelasi dan Regresi Linier	Ada dampak positif dan besar dari disiplin kerja terhadap eksekusi perwakilan dan ada dampak positif dan besar antara korespondensi terhadap eksekusi perwakilan.
9	The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. Musheke & Phiri. 2021	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Komunikasi Efektif	Analisis Deskriptif, dan Korelasi Pearson	Tidak ada hubungan yang sangat penting di antara dewan dan saluran korespondensi yang digunakan, terdapat hubungan antara saluran komunikasi yang digunakan dengan komunikasi efektif dan komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
10	Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. Samson et al. 2015	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Berganda	Sudut pandang fisik yang sebenarnya sangat mempengaruhi eksekusi yang representatif, sementara faktor psikososial dan keseimbangan antara kegiatan yang serius dan menyenangkan membuat perbedaan besar.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Budaya Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Definisi dari budaya organisasi dapat diartikan sebagai praktik-praktik yang telah mapan yang digunakan dan dimanfaatkan dalam aktivitas kerja sehari-hari sebagai salah satu kekuatan yang bekerja berdasarkan sifat pekerjaan yang dibuat oleh manajemen perusahaan ataupun pekerjanya (Fahmi, 2016). Pawirosumarto et al. (2017) mencirikan budaya hirarkis sebagai keyakinan dan citra yang dimiliki oleh semua individu dari sebuah organisasi atau asosiasi. Budaya atau kultur yang melekat dalam sebuah perusahaan menjadi sesuatu yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya.

Bratton (2020) menggambarkan budaya hirarkis sebagai kumpulan kepercayaan, pendapat, dan asumsi bersama diterima sebagai metode yang benar untuk berpikir dan bertindak di dalam organisasi. Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh berbagai sumber, sebagian besar mengandung bagian dari nilai-nilai bersama, yang menegaskan bahwa budaya progresif adalah nilai yang terikat dan dirasakan oleh semua orang di dalam organisasi. Luasnya pemikiran tentang berbagai tingkatan budaya mempertimbangkan berbagai perspektif tentang jenis-jenis budaya yang pasti. Macam-macam tersebut mengalami pergeseran seperti yang ditunjukkan oleh sudut pandang yang berbeda. Menurut Jeff Cartwright dalam Wibowo (2016:19) ada empat tipologi sosial yang juga dapat dianggap sebagai siklus aktivitas masyarakat, khususnya sebagai berikut:

1. *The monoculture*

Program mental kesepian di mana orang-orang berpikir sama dan menyesuaikan diri dengan standar sosial yang sama, dikenal sebagai monokultur. Model "ras murni" inilah yang menyebabkan banyak pertikaian di dunia yang memiliki berbagai macam etnis dan ras.

2. *The superordinate culture*

Jenis budaya hirarkis yang ideal ditangani oleh budaya dominan. Subkultur yang terfasilitasi, masing-masing dengan keyakinan, nilai, pemikiran, dan perspektifnya sendiri, namun tidak dapat disangkal

dibangkitkan untuk mencapai tujuan yang otoritatif, membentuk satu asosiasi.

3. *The divisive culture*

Budaya ini bersifat mengganggu. Dalam budaya ini, sub-masyarakat di dalam asosiasi memiliki rencana dan tujuan mereka sendiri. Budaya yang paling terkenal di mata publik atau lingkungan kerja adalah budaya yang merepotkan.

4. *The disjunctive culture*

Masyarakat disjungtif dicirikan oleh bagian-bagian hirarkis yang sering kali terjadi dengan kekerasan atau bahkan ke dalam unit-unit sosial individual.

Peran atau kegunaan budaya organisasi ditunjukkan oleh fungsi budaya organisasi. Seberapa besar peran budaya dalam sebuah organisasi juga mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Robert Kreitner dan Angelo Kinicki membagi fungsi budaya organisasi menjadi empat, seperti yang dinyatakan dalam Wibowo (2016:45).

1. Memfasilitasi komitmen kolektif
2. Memberi anggota identitas organisasional
3. Membentuk perilaku
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

2.2.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Untuk mempelajari mengenai budaya organisasi, terdapat beberapa indikator penting seperti (Robbins & Judge, 2019):

1. *Innovation and courage to take risk*. Perusahaan mendukung karyawan untuk memberikan dukungan inovatif dan mengambil risiko, yang menggambarkan indikator ini.
2. *Paying attention to details*. Ketelitian kerja yang tinggi, kemampuan analisis, dan fokus atau perhatian terhadap detail yang dimiliki perusahaan merupakan manifestasi dari ketelitian.

3. *Result orientation*. Seberapa besar sebuah organisasi berorientasi pada hasil dan tujuan kerjanya, bukan pada siklus dan strategi untuk mencapainya, tersirat dalam arahan hasil.
4. *Employees orientation*. Budaya memperhatikan kebutuhan rekan kerja tanpa diminta dan kecenderungan hak-hak tertentu yang secara eksklusif dinikmati oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan tercermin dalam indikator ini.
5. *Team orientation*. Bagaimana karyawan didorong untuk memiliki budaya yang mengedepankan kebersamaan dan memprioritaskan kinerja tim dijelaskan oleh indikator ini.
6. *Aggressive*. Antusiasme dan persaingan yang positif dapat digunakan untuk mengukur perlunya agresivitas di tempat kerja.
7. *Stability*. Sesuatu yang berkaitan dengan stabilitas kinerja harus dibangun dalam sebuah perusahaan dan dilihat melalui pencapaian konsistensi kerja dan bagaimana menjaga konsistensi yang telah dicapai.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sesuai Sedarmayanti (2017), pertemuan wajib yang berbeda dipimpin di lingkungan kerja di mana beberapa tempat kerja pendukung diberikan untuk mencapai tujuan dan alasan afiliasi. Sementara itu, Nitisemito (2014) menggambarkan tempat kerja sebagai mata air data dan juga area untuk menyelesaikan tanggung jawab. Dengan demikian, kondisi tempat kerja yang sah harus dijaga agar para perwakilan merasa lebih baik dan puas untuk tetap berada di area kerja untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka, dengan niat penuh untuk mencapai tingkat kapasitas yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2014), tempat kerja adalah iklim di mana para wakil rakyat menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. Hal ini diungkapkan oleh Sedarmayanti (2014) bahwa kondisi tempat kerja yang baik memungkinkan orang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan ideal, mantap, aman, dan tenang. Kerangka kerja yang baik tidak ditopang oleh tempat kerja yang tidak baik, yang

mungkin membutuhkan lebih banyak tenaga dan waktu, dan memberikan dampak sesaat, sementara dampak jangka panjang dapat dicapai dengan tempat kerja yang sesuai. Dengan cara ini, iklim dibuat di lingkungan kerja di mana pekerjaan dilakukan oleh perwakilan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan hierarkis dan membuat pelipurlara dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Siagian (2014), disampaikan oleh beliau bahwa secara keseluruhan.

1. Perwakilan dapat dipengaruhi oleh setiap keadaan yang melingkupi lingkungan kerja, yang membentuk tempat kerja yang sebenarnya.
2. Hubungan kerja yang bersahabat di antara para perwakilan dan atasan dibangun dari tempat kerja yang tidak sebenarnya, yang bermaksud untuk memberikan kepuasan karena pekerjaan bukan hanya tentang uang.

Menurut Nela dkk. (2014:05), lingkungan kerja yang sebenarnya mencakup segala yang dapat mempengaruhi tenaga ahli di sekitar lingkungan kerja baik secara tidak langsung maupun secara langsung, seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti. Lingkungan kerja yang sebenarnya dibagi menjadi dua kelas: kelas esensial, yang mencakup segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan pengangkatan, misalnya, fokus kerja, kursi, dan tempat kerja, dan kelas opsional, yang mencakup segala sesuatu yang lain. Kelas berikutnya, yang dikenal sebagai mediator atau iklim umum, memengaruhi kondisi manusia dan memasukkan faktor-faktor seperti suhu, kelembapan, aliran udara, pencahayaan, keributan, getaran mekanis, aroma yang menghebohkan, variasi, dan itu hanya puncak dari gunung es.

Kepercayaan diri dan perasaan perwakilan dipengaruhi oleh tempat kerja yang sebenarnya. Variabel yang sebenarnya, mengingat suhu udara untuk lingkungan kerja, ukuran area kerja, keributan, ketebalan, dan kerumunan, secara signifikan mempengaruhi cara manusia berperilaku. Cara manusia berperilaku sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel aktual ini. Pelaksanaan kerja digerakkan oleh peningkatan suhu, namun setelah melewati batas tertentu, peningkatan suhu ini mulai menghalangi tingkat panas internal, yang menyebabkan gangguan pelaksanaan kerja. Hal ini diungkapkan oleh Menurut Sedarmayanti dalam Nela

dkk. (2014:05), tempat kerja yang tidak sebenarnya terdiri dari semua faktor yang berhubungan dengan kedekatan interpersonal di dalam tempat kerja itu sendiri.

Keadaan tempat kerja yang bersifat non-aktual menggabungkan penanaman koneksi yang besar antara rekan kerja, bawahan dan atasan harus dilakukan dengan alasan bahwa kita menginginkan satu sama lain. Koneksi kerja yang terbangun sangat mempengaruhi penelitian otak pekerja. Dorongan dan imajinasi harus didukung oleh organisasi para eksekutif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tempat kerja non-aktual yang tidak dapat diabaikan adalah tempat kerja:

1. Faktor lingkungan sosial

Kondisi tempat kerja yang tidak sebenarnya menggabungkan pengembangan kedekatan antar personal yang dihadapi oleh semua anggota perusahaan dilakukan dengan mempertimbangkan fakta bahwa kita menginginkan satu sama lain. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi ilmu pengetahuan otak pekerja. Dorongan dan inovasi harus didukung oleh pimpinan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Faktor kedudukan sosial

Semakin mencolok kekuatan dan kebijaksanaan seseorang dalam menentukan arah, semakin baik prestisenya.

3. Aspek hubungan kerja internal perusahaan

Di dalam organisasi, terdapat hubungan antara wakil dan hubungan antara wakil dan atasan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem informasi

Hubungan kerja akan berhasil jika individu-individu dalam organisasi memberikan kontribusi secara efektif.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengkaji penelitian, diperlukan pemahaman mengenai indikator lingkungan kerja, seperti yang telah dikemukakan oleh Siagian (2014), dia mengusulkan agar komponen lingkungan kerja fisik mencakup indikator-indikator berikut::

1. Bangunan tempat kerja
Struktur ruang kerja juga dibuat dengan mempertimbangkan keselamatan, dengan tujuan membuat perwakilan merasa nyaman dan terlindungi saat melaksanakan pekerjaan mereka.
2. Peralatan kerja yang sesuai
Para pekerja membutuhkan perlengkapan yang memuaskan karena membantu mereka dalam mengurus tanggung jawab mereka di dalam asosiasi.
3. Fasilitas
Pekerja membutuhkan kantor organisasi untuk membantu mereka menyelesaikan kewajiban mereka dalam asosiasi. Demikian juga, organisasi juga harus mempertimbangkan bagaimana memperbaiki perwakilan mereka, misalnya, aksesibilitas kantor bagi pekerja untuk beristirahat setelah beberapa waktu kerja yang serius, serta aksesibilitas tempat-tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan
Aksesibilitas transportasi, baik untuk perwakilan maupun kendaraan umum yang menguntungkan, murah, dan cepat didapat, akan membantu kedisiplinan.

Sementara penunjuk tempat kerja yang tidak sebenarnya (non-fisik) menurut (Siagian, 2014) yakni:

1. Hubungan kolaborator yang setara
Ikatan rekan kerja ditunjukkan dengan diskusi yang tenang dengan rekan kerja yang bebas dari keributan yang biasa terjadi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pekerja untuk tetap berada dalam satu organisasi adalah adanya hubungan dan koneksi keluarga.
2. Hubungan antara atasan dan karyawan

Hubungan antara perintis dan bawahan atau tenaga ahli harus dipupuk dan dihargai dengan hati-hati; rasa saling menghormati akan mendorong rasa hormat bersama di antara semua orang.

3. Kolaborasi karyawan

Kegiatan para delegasi yang bekerja bersama harus dipertimbangkan dengan sangat serius karena berdampak pada tugas yang mereka selesaikan. Agen dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan sukses dan menguntungkan jika mereka bekerja sama dengan baik..

Selanjutnya indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2012) yakni:

1. Jaga kebersihan ruang kerja. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang bebas dari sampah, kotoran, dan kekotoran. Lingkungan kerja yang rapi memberikan rasa tenang.
2. Penerangan yang cukup namun tidak spektakuler; misalnya, cahaya di ruang kerja tidak terlalu terang atau terlalu redup, oleh karena itu keseimbangan pencahayaan harus disesuaikan.
3. Pertukaran udara yang baik yang bermanfaat bagi tubuh.
4. Jaminan keamanan memberikan ketenangan pikiran. Mesin dan peralatan produksi yang digunakan dijamin aman dan sesuai dengan peraturan keselamatan kerja.
5. Kebisingan yang mengganggu fokus. Karyawan dalam bekerja membutuhkan lingkungan yang nyaman dan bebas dari kebisingan karena lingkungan yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan.

2.2.3 Komunikasi

2.2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013), korespondensi adalah metode yang paling dikenal luas untuk menyampaikan informasi, pemikiran, dan pemahaman yang dimulai dari satu orang dan berlanjut ke orang berikutnya dengan asumsi bahwa orang lain akan mengingatnya. akan menafsirkannya dengan tepat. Menurut

Marwansyah (2016), korespondensi adalah pertukaran komunikasi antara orang-orang yang secara total terkonsentrasi untuk bertemu satu sama lain.

Lebih lanjut, komunikasi merupakan komponen penting dalam setiap organisasi, menurut Dewi (2021). Komunikasi organisasi adalah proses berbagi informasi dan pemikiran di antara individu-individu dari asosiasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi dirancang untuk menumbuhkan pemahaman antar karyawan atau antara karyawan dengan atasan sehingga dapat beroperasi bersama secara produktif.

2.2.3.2 Indikator Komunikasi

Menurut (Husein, 2013) mengusulkan agar indikator-indikator dalam sebuah pesan dievaluasi dengan menggunakan kriteria berikut:

1. Keinginan untuk terbuka dan bersedia menjawab dengan jujur kepada lawan bicara disebut sebagai keterbukaan.
2. Empati, yakni upaya untuk memahami sentimen orang lain.
3. Mendukung, mencoba untuk menghargai sudut pandang orang lain, misalnya dengan tidak menegur atau mengejar topik diskusi, melainkan mendukung, terlepas dari apakah hanya dengan isyarat selamat atau hanya dengan menganggukkan kepala.
4. Berpikir positif dan positif terhadap orang lain. Dengan asumsi bahwa seseorang memiliki pertimbangan pesimis tentang orang lain dan menyampaikannya kepada orang lain, respons berantai dari sentimen suram terhadap individu tersebut akan terjadi. Dengan demikian, korespondensi akan terhalang.
5. Komunikasi atau korespondensi lebih menarik dalam iklim yang setara..

Sedangkan menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017) indikator komunikasi adalah:

1. Tindakan,
2. Pemahaman,
3. Hubungan semakin dekat
4. Pengaruh pada sikap

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Bintoro dkk. (2019) menemukan Organisasi memanfaatkan kinerja untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan karyawan secara individu dengan menganalisis keterlibatan karyawan dalam organisasi selama periode waktu tertentu. Organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kelompok dan kesuksesan di masa depan dengan mengaitkan gaji, seperti kenaikan upah dan promosi, dengan nilai struktur penilaian kinerja.

Menurut Sutrisno (2016), pelaksanaan adalah peningkatan seorang individu dalam mengerjakan tugas, hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau berkumpul dalam suatu hubungan berdasarkan spesialisasi dan tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana seorang individu harus bekerja dan bertindak berdasarkan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, serta jumlah, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menindaklanjuti kewajiban.

Komitmen mereka tidak sepenuhnya ditentukan oleh kinerja. Sesuai dengan Maltis dalam (Rafiq, 2019), kemajuan eksekusi untuk dua orang dan pertemuan adalah pemimpin dalam upaya untuk bekerja pada eksekusi yang berwibawa. Selain itu, Rajagukguk (Pusparini, 2018) mencirikan eksekusi sebagai "cara berperilaku hirarkis yang secara langsung berhubungan dengan pengembangan produk atau pengaturan administrasi." Eksekusi sering kali dianggap sebagai puncak dari sebuah tugas, dengan istilah tugas itu sendiri berasal dari kemungkinan kegiatan yang diharapkan dari seorang spesialis.

Menurut Steers, seperti yang dikutip dalam Bryan (2014:07), berikutnya adalah beberapa komponen yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam sebuah organisasi:

- a) Kemampuan kerja, karisma, dan semangat
- b) Kejelasan dan pengakuan mengacu pada tingkat pemahaman dan pengakuan spesialis terhadap tanggung jawab.

- c) Tingkat motivasi seorang berupa komponen energi yang membuat pekerja melakukan kegiatan atau menunjukkan perilaku baik.

Mangkunegara (2011) menjelaskan estimasi pengukuran kerja menggunakan perspektif yang menyertainya:

- a) Kualitas kerja

Kualitas kerja menyinggung seberapa efektif seorang perwakilan menyelesaikan kewajiban mereka.

- b) Kuantitas kerja

Jumlah kerja menyinggung berapa banyak waktu yang dihabiskan oleh perwakilan untuk bekerja.

- c) Pelaksanaan tugas

Sejauh mana orang dapat melakukan tugas mereka dengan benar dan tanpa kesalahan disebut sebagai pelaksanaan tugas.

- d) Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja menyinggung perhatian perwakilan terhadap kewajiban mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi atau yayasan.

2.2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut (Sudarmanto, 2014) Kinerja individu dievaluasi dengan menggunakan empat dimensi kinerja sebagai tolak ukur:

1. Kualitas.

Tingkat kesalahan, kesalahan, dan akurasi semuanya disertakan.

2. Kuantitas.

Jumlah karyawan yang diproduksi.

3. Manajemen waktu di tempat kerja.

Tingkat partisipasi, keterlambatan, waktu kerja yang tidak sesuai, dan jam kerja yang hilang.

4. Kolaborasi dengan rekan kerja di tempat kerja

Sedangkan menurut Afandi (2018), tanda-tanda kinerja pegawai dapat diukur dengan poin-poin sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan dapat diperkirakan berdasarkan jumlah keseluruhan pekerjaan yang dapat dilihat dari hasil satu angka.
2. Bentuk yang diukur dari kualitas dan keberhasilan dalam bekerja, yang dapat disampaikan melalui penilaian atau sebaliknya, dapat digunakan untuk menilai kualitas hasil kerja.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai metode yang teliti dan efisien.
4. Disiplin lingkungan kerja Setuju dengan setiap peraturan dan pedoman material.
5. Dorongan Kapasitas untuk memilih dan menyelesaikan semua pekerjaan secara akurat dan sepenuhnya tanpa dikoordinasikan, untuk memahami apa yang menjadi komitmen seseorang, dan untuk berusaha menjadi lebih baik dalam hal-hal tertentu secara signifikan dalam kondisi yang tidak menyenangkan atau merepotkan.
6. Besarnya kesesuaian akurasi pengukuran pekerjaan menentukan apakah pekerjaan tersebut telah memenuhi tujuan atau tidak.
7. Administrasi dapat memengaruhi dan menunjukkan cara seorang pelopor dapat menjadi contoh yang baik dalam mencapai tujuan-tujuan hirarkis.
8. Dapat dipercaya, yang menyangkut sifat dan keaslian salah satu sifat yang sulit dilakukan.
9. Daya cipta adalah keahlian yang mencakup atau menyertakan peningkatan pemikiran.

2.2.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Dalam pemeriksaan ini, fungsi dari hubungan penelitian guna menumbuhkan spekulasi atau dugaan yang tidak permanen. Menurut (Sugiyono, 2018), spekulasi adalah tebakan yang belum teruji sebagai penilaian atau akhir.

2.2.5.1 Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Meneliti mengenai konsep budaya suatu organisasi yakni bertumpu pada posisi seseorang dalam sebuah organisasi yang berkembang dari kerangka nilai, yang kemudian memunculkan standar-standar yang berhubungan dengan cara-cara berperilaku yang tercermin dalam sikap, pendirian dan kegiatan individu di dalam pergaulan, sehingga cara hidup dapat mempengaruhi sebagian besar kehidupan di dalam organisasi tersebut (Muis et al., 2018).

Menurut Sutrisno dalam Jufrizen & Rahmadhani, (2020), jika manajemen budaya organisasi yang dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi dan memotivasi orang untuk berperilaku positif, produktif, dan dedikatif, sehingga meskipun nilai-nilai budaya tersebut tidak terlihat, nilai-nilai tersebut menjadi kekuatan yang mendorong perilaku dalam mencapai kinerja yang baik. Berikut beberapa studi yang telah dikaji oleh Faisal et al., (2020); Munandar et al., (2020); Anthoni & Faisal, (2020); dan Rehman et al., (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak bagi pada kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis mengacu pada penelitian sebelumnya.

Mengeksplorasi konsep cara hidup sebuah asosiasi tergantung pada situasi individu dalam sebuah asosiasi yang berkembang dari struktur nilai, yang kemudian memunculkan ekspektasi yang terhubung dengan pendekatan untuk bertindak yang tercermin dalam cara pandang, posisi, dan latihan orang-orang dalam koneksi, sehingga gaya hidup dapat mempengaruhi sebagian besar kehidupan dalam asosiasi (Muis et al., 2018).

Menurut Sutrisno dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020), ketika digunakan sebagai alat administrasi, budaya hirarki yang dikelola dengan baik dapat mempengaruhi dan mendorong individu untuk bertindak secara tegas, menguntungkan, dan penuh pengabdian, sehingga meskipun sifat-sifat sosial tersebut tidak terlihat, namun menjadi kekuatan yang mendorong perilaku dalam mencapai pelaksanaan yang baik. Studi yang dilakukan oleh Faisal et al. (2020); Munandar et al. (2020); Anthoni & Faisal (2020); dan Rehman et al. (2016) menunjukkan bahwa budaya hirarkis memiliki dampak yang besar terhadap eksekusi perwakilan. Hipotesis utama dari penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya:

H1: Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.

2.2.5.2 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tempat kerja yang layak dan menyenangkan adalah salah satu sudut pandang utama dalam menilai dan mensurvei tingkat eksekusi perwakilan dengan alasan bahwa tempat kerja yang membantu dan menyenangkan dapat membuat pekerja bekerja dengan lebih baik. Demikian juga, tempat kerja yang layak dan menyenangkan dapat mendorong kepuasan perwakilan dengan pekerjaan mereka dan menjadikannya penting, sehingga menghasilkan eksekusi yang baik (Sazly & Permana, 2020).

Lingkungan kerja, yang didefinisikan sebagai lingkungan fisik tempat para pekerja bekerja, memiliki potensi untuk memengaruhi keselamatan, kualitas hidup, dan kinerja mereka (Lestary & Harmon, 2017). Demikian juga, tempat kerja yang tidak sebenarnya dapat memengaruhi penelitian otak pekerja, sehingga perwakilan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka ketika mereka berada dalam iklim yang menyenangkan (Wijaya & Susanty, 2017). Selanjutnya, Syafrina & Manik, (2018); Anthoni & Faisal, (2020); Lestary & Harmon, (2017); dan Musheke & Phiri (2021) menunjukkan hasil penelitian tempat kerja yang tidak sebenarnya dapat memengaruhi penelitian otak pekerja, sehingga perwakilan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka ketika mereka berada dalam iklim yang menyenangkan.

H2: Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja BMT Sidogiri Kota Malang.

2.2.5.3 Hubungan Variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah proses transfer informasi dan ide yang berhubungan dengan instruksi dan perintah kerja antara karyawan atau pimpinan dengan bawahannya agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Hamali, 2016). Aspek yang paling penting adalah komunikasi, yang harus terjadi di antara karyawan atau antara pemimpin dan bawahannya. Komitmen karyawan dapat ditingkatkan melalui komunikasi

yang efektif. Semakin baik hubungan kerja, maka semakin cepat dan lancar komunikasi yang dilakukan.

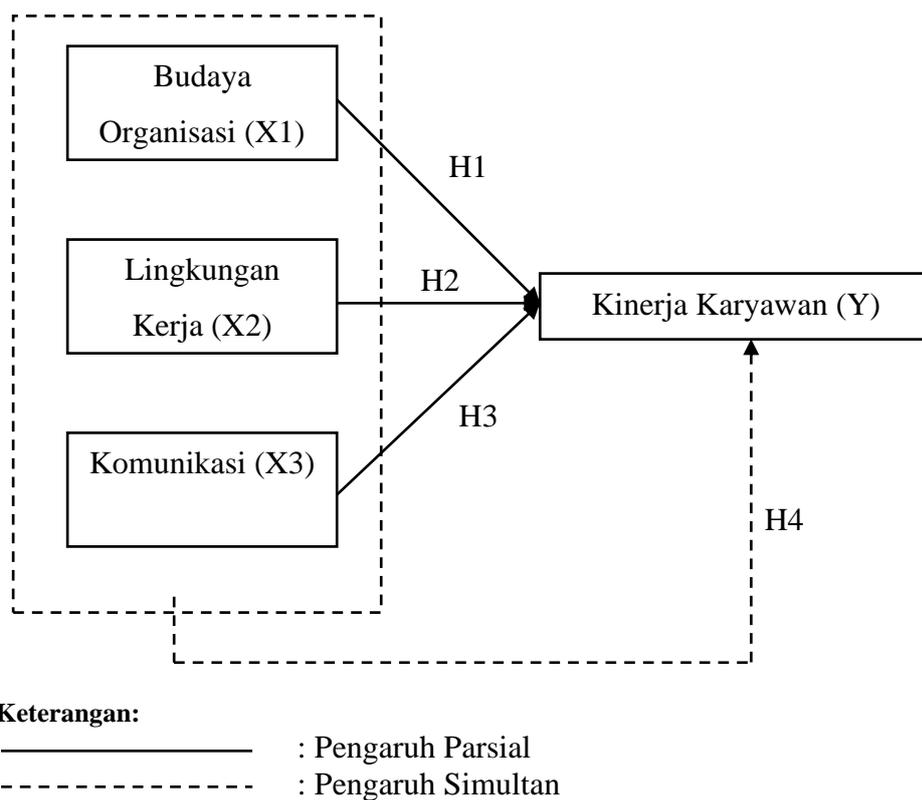
Komunikasi atau korespondensi adalah cara yang paling umum untuk memindahkan pertimbangan dan data tentang permintaan dan pedoman kerja dari pionir ke bawahannya atau antara perwakilan untuk bekerja dengan tepat (Hamali, 2016). Hal tersebut sangat penting dan harus dilakukan antara atasan, bawahan, dan staf organisasi secara individu. Korespondensi yang baik dan kuat dapat membantu memperluas tanggung jawab perwakilan (Ariana & Riana, 2013). Pada penelitian sebelumnya milik Rialmi & Morsen, (2020) dan Samson et al., (2015) menunjukkan hasil bahwa ada dampak besar dari korespondensi terhadap eksekusi perwakilan. Mengingat pemeriksaan sebelumnya, spekulasi ketiga yakni: H3: Komunikasi berdampak pada Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

2.2.5.4 Hubungan Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya milik Anthoni & Faisal, (2020) menunjukkan bahwa tempat kerja dan budaya kerja Islami sangat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Kartini (2020) juga meneliti budaya organisasi dan komunikasi Selain itu, Rizal (2019) melacak bahwa budaya otoritatif, korespondensi, dan tempat kerja semuanya mempengaruhi pameran yang representatif di Kantor Samsat Bondowoso. Spekulasi ketiga dalam penelitian ini bergantung pada penelitian sebelumnya:

H4: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara bersama-sama berdampak pada Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Nasution (2020), hipotesis adalah jawaban singkat terhadap beberapa pertanyaan dalam penelitian. Mengingat beberapa spekulasi dan

beberapa penelitian terdahulu tentang hubungan antara faktor-faktor penelitian, teori dapat digambarkan sebagai berikut:

H1: Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.

H2: Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja BMT Sidogiri Kota Malang.

H3: Komunikasi berdampak pada Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

H4: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara bersama-sama berdampak pada Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

H1: Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.

H2: Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja BMT Sidogiri Kota Malang.

H3: Komunikasi berdampak pada Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

H4: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara bersama-sama berdampak pada Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan eksplorasi menjadi metodologi yang sudah dikenal. Evaluasi ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai jenis pemeriksaan atau pendekatan. Menurut Sugiyono (2018), pemeriksaan kuantitatif adalah strategi evaluasi positivistik yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau tes tertentu, kombinasi data yang menggunakan instrumen penelitian, penilaian, tidak ditetapkan dengan cara yang dinormalisasi untuk menguji hipotesis yang telah dipilih.

Teknik eksplorasi penilaian ini merupakan prosedur yang alami. Menurut Sugiyono (2018), metode asosiatif memutuskan dampak atau hubungan antara setidaknya dua variabel digunakan. Dalam tinjauan ini, dampak dari budaya hirarkis, tempat kerja, dan korespondensi terhadap pelaksanaan kinerja para perwakilan atau karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang ditentukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Beberapa wilayah BMT Sidogiri Kota Malang menjadi tempat penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Terdapat 48 karyawan BMT Sidogiri Kota Malang menjadi populasi penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Harsono (2019) yang menggeneralisasi karakteristik tertentu dari populasi berdasarkan hasil penelitian.

3.3.2. Sampel

Contoh didefinisikan oleh para ilmuwan sebagai bagian dari populasi yang memenuhi model atau kualitas tertentu. Terlebih lagi, contoh dapat memberikan

informasi untuk dijelajahi (Sugiyono, 2018). Dalam tinjauan ini, seluruh karyawan BMT Sidogiri Kota Malang menjadi sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), metodologi penilaian adalah sistem mencoba di mana beberapa strategi mencoba digunakan untuk menentukan contoh. Analisis statistik adalah pendekatan studi yang digunakan dalam evaluasi ini. Menurut Sugiyono (2018), evaluasi pemeriksaan adalah operasi yang sulit yang melibatkan semua anggota populasi.

Menurut Sugiyono (2018), metodologi penilaian digunakan untuk menentukan contoh yang akan digunakan dalam audit, dan beberapa proses pengujian digunakan. Pengujian khusus digunakan dalam evaluasi ini. Proses pengujian berguna dalam survei, dan beberapa metodologi pengujian digunakan. Pengujian penilaian digunakan dalam survei ini. Pengujian atau evaluasi enumerasi adalah cara untuk mengevaluasi semua orang dari populasi (Sugiyono, 2018).

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa subjek penelitian memberikan data secara langsung. Peneliti dalam penelitian ini memperoleh data primer dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara kepada responden penelitian yakni karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), peneliti memperoleh data sekunder secara tidak langsung dari objek penelitian, yang meliputi dokumen, buku, laporan, jurnal, dan sumber-sumber lain yang terkait. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari dokumen-dokumen perusahaan mengenai profil atau gambaran umum perusahaan, serta dari buku-buku, literatur, dan jurnal mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Sumber-sumber ini digunakan untuk membantu informasi penting dalam pemeriksaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Angket (kuisisioner) dan wawancara menjadi teknik pengumpulan data pada penelitian ini.

1. Angket (Kuesioner)

Serangkaian pertanyaan atau penjelasan yang terencana. Responden dapat menjawab pertanyaan tertutup atau pertanyaan yang dapat dijawab dengan dua cara, dan jajak pendapat dapat diberikan secara langsung kepada responden, dikirim melalui pos, atau surat. disebarakan secara online (Sugiyono, 2018).. Pada penelitian ini, kuesioner cetak digunakan untuk pengumpulan data, namun dikarenakan pandemi dan kebijakan perusahaan, maka digunakan kuesioner online dengan menggunakan google form. Penulis membuat kuesioner berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan dan melakukan uji reliabilitas dan validitas.

2. Wawancara

Terdapat dua saksi kunci, khususnya Nurul Huda sebagai Direktur Cabang dan Zadi sebagai Showcasing, dimintai keterangan oleh para peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan sesuai dengan tujuan pemeriksaan, seperti yang dijelaskan oleh Moleong (2017) bahwa wawancara adalah suatu diskusi yang dilakukan oleh dua orang yang berkumpul, yakni penanya yang merupakan orang yang sedang dievaluasi dan yang diwawancarai yang merupakan orang yang diwawancarai.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Mengetahui tentang validitas tentu saja perlu mencari dengan menyesuaikan skor benda dengan objek yang lengkap. Derajat kebenaran suatu kesimpulan penelitian, yang dipengaruhi oleh metode penelitian, sampel

penelitian, dan sifat populasi, diukur dengan uji validitas (Sugiyono, 2018). Karakteristik rhitung dan rtabel untuk derajat bebas ($df = n-2$), di mana n adalah jumlah pengujian, digunakan oleh para peneliti untuk memandu uji keabsahan. Uji keabsahan bersifat dinamis, yakni:

1. Jika item pertanyaan valid, maka dapat disimpulkan bahwa rhitung lebih besar dari rtabel.
2. Jika item pertanyaan tidak valid, maka dapat disimpulkan bahwa rhitung lebih kecil dari rtabel.

b. Reliabilitas

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kita menggunakan reliabilitas untuk mengetahui apakah hasil pengetahuan akan menghasilkan informasi yang sama dengan menggunakan item yang serupa. Selanjutnya, *Cronbach Alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen yang memiliki skor selain 0 dan 1. Dalam penelitian ini, kami menganggap nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ sebagai reliabel untuk variabel.

3.7.2 Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018), untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan memiliki sebaran standar yang dapat digunakan dalam pengujian estimasi parametrik diperlukan uji kenormalan. Ada beberapa metode untuk menentukan kenormalan. Uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* digunakan untuk menguji kenormalan dalam survei ini, yang kemudian dilengkapi dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* atau perangkat lunak SPSS 25.

- 1) Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.
- 2) Data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam uji kecurigaan yang patut dicontoh, para ahli harus menguji setidaknya dua faktor bebas untuk multikolinearitas. Multikolinearitas dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat antara paling sedikit dua faktor atau dampak bersamaan dari paling sedikit dua faktor logis pada faktor yang berbeda

di luar model. Para analis memutuskan keberadaan multikolinearitas dapat ditentukan dengan memeriksa nilai Difference Expansion Element (VIF). Jika nilai VIF pada data berikut ini kurang dari 10, maka data tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan evaluasi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, peneliti menguji Heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar *Scatterplot* dari data penelitian pada kondisi tertentu:

1. Tidak ada pola dalam distribusi titik data. (sudah menggunakan kalimat pasif)
2. Angka 0 dikelilingi oleh titik-titik data dalam distribusi gambar.
3. Titik data tidak hanya dikumpulkan di atas atau di bawah angka 0 dalam distribusi.

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam menguji hubungan antara faktor-faktor dalam tinjauan ini, pemeriksaan yang digunakan adalah investigasi kekambuhan. Dalam tinjauan ini, berbagai tes kekambuhan langsung digunakan dengan alasan bahwa ada dua faktor yang berdiri sendiri. Kekambuhan yang berbeda dipilih dengan alasan bahwa penanganan masalah ini sering digunakan. Kondisi uji regresi linier berganda dirumuskan berikut ini:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y' = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi (X1)

X_2 = Lingkungan Kerja (X2)

X_3 = Komunikasi (X3)

e = *error*

a. Uji Koefisien Determinasi Total (R^2)

Kapasitas sebuah model untuk memahami variasi dalam variabel dependen diestimasi oleh koefisien kepastian (R^2). Koefisien keyakinan berada di antara nol

dan satu. Jika koefisien keyakinan kecil, jumlah faktor independen yang tersedia untuk menginterpretasikan variasi dalam variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika koefisien konfirmatori mendekati satu, hampir semua data tentang variasi dalam variabel dependen dapat diberikan oleh kapasitas faktor otonom.

b. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Faktor-faktor otonom dalam tinjauan dapat saling mempengaruhi dengan uji F. Langkah-langkah untuk meninjau hasil uji F ditampilkan dalam tabel Anova:

- 1) Dengan asumsi nilai probabilitas sekitar 0,05, sehingga sangat besarnya pengaruh simultan antara faktor otonom terhadap objek penelitian dapat dianggap ada.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05, tidak mengakibatkan adanya interaksi yang signifikan antara komponen bebas dan variabel terikat.

c. Uji t

Setiap variabel dicoba sampai batas tertentu dengan menggunakan uji-t, sebuah uji spekulasi dalam pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda. Hasilnya dapat dilihat pada tabel koefisien untuk uji F dengan standar yang menyertainya.

- 1) Jika probabilitas kurang dari 0,05, peneliti dapat menyatakan bahwa ada pengaruh yang diamati sedikit dari komponen bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Peneliti dapat menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang tidak lengkap dari faktor bebas terhadap variabel terikat jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Setelah dilakukan pengambilan data, didapatkan sampel sebanyak 48 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	48	100%
	Perempuan	0	0%
Total		48	100%
Usia	18 - 23 tahun	12	25%
	24 - 30 tahun	29	60%
	> 30 tahun	7	15%
Total		48	100%
Masa Kerja	< 1 tahun	10	21%
	1 - 2 tahun	23	48%
	> 2 tahun	15	31%
Total		48	100%

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Berdasarkan data diatas maka karakteristik responden dapat disimpulkan yakni:

1. Seluruh 48 responden (100%) adalah laki-laki, yang menunjukkan bahwa karyawan BMT secara eksklusif adalah laki-laki.
2. 29 responden (60%) berusia antara 24 dan 30 tahun, sementara 12 responden (25%) berusia antara 18 dan 23 tahun, dan 7 responden (15%) berusia di atas 30 tahun.
3. 23 responden (48%) memiliki masa kerja antara 1 hingga 2 tahun, sementara 15 responden (31%) lebih dari 2 tahun bekerja dan 10

responden (21%) telah bekerja kurang dari 1 tahun, berdasarkan masa kerja.

4.2 Uji Statistik Deskriptif

Dalam audit ini, pemeriksa menggambarkan data dengan menggambarkan data pertama tanpa mengajukan tujuan yang berlaku untuk keseluruhan populasi pada setiap variabel yang akan dipertimbangkan, khususnya Budaya Hirarki, Tempat Kerja, Korespondensi, dan Pelaksanaan Perwakilan. Kami memahami dampak dari penerapan tanggapan responden pada setiap variabel sebagai berikut.

4.2.1 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi

Peneliti memperkirakan variabel budaya otoritatif dalam penelitian ini dengan menggunakan lima belas penanda eksplorasi. Kami menentukan jawaban dari 48 responden dengan menggunakan SPSS 25 dan memperoleh hasil yang menyertainya:

Tabel 4.2 Distribusi Budaya Organisasi

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
	STS	TS	R	S	SS				
BO1	0	1	8	21	18	200	240	83.33%	Baik
BO2	0	0	5	20	23	210	240	87.50%	Sangat Baik
BO3	0	2	3	18	24	205	240	85.42%	Sangat Baik
BO4	0	1	4	21	22	208	240	86.67%	Sangat Baik
BO5	0	2	4	22	20	204	240	85.00%	Sangat Baik
BO6	0	2	5	20	21	204	240	85.00%	Sangat Baik
BO7	0	1	2	25	20	208	240	86.67%	Sangat Baik
BO8	0	2	5	18	22	201	240	83.75%	Baik

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
	STS	TS	R	S	SS				
BO9	0	2	5	26	15	198	240	82.50%	Baik
BO10	0	2	2	26	18	204	240	85.00%	Sangat Baik
BO11	0	1	0	25	22	212	240	88.33%	Sangat Baik
BO12	0	0	3	10	26	179	240	74.58%	Baik
BO13	0	0	5	25	18	205	240	85.42%	Sangat Baik
BO14	0	1	6	23	18	202	240	84.17%	Sangat Baik
BO15	0	2	2	22	22	208	240	86.67%	Sangat Baik
Total						3048	3600	84.67%	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Variabel budaya organisasi memiliki total skor 84,67% yang dinilai sangat baik. Indikator dengan persentase terbesar adalah BO11 sebesar 88,33%, sedangkan persentase terkecil adalah indikator BO12 sebesar 74,58%.

4.2.2 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

Terdapat sepuluh indikator penelitian. Kami menggunakan SPSS 25 untuk menghitung hasil jawaban dari 48 responden, yang menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Lingkungan Kerja

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
	STS	TS	R	S	SS				
LK1	0	2	5	18	23	206	240	85.83%	Sangat Baik
LK2	0	0	4	18	26	214	240	89.17%	Sangat Baik
LK3	0	1	2	29	16	204	240	85.00%	Sangat Baik
LK4	0	1	3	25	19	206	240	85.83%	Sangat Baik

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
	STS	TS	R	S	SS				
LK5	0	1	3	22	22	209	240	87.08%	Sangat Baik
LK6	0	2	2	23	21	207	240	86.25%	Sangat Baik
LK7	0	2	6	25	15	197	240	82.08%	Baik
LK8	0	1	3	25	19	206	240	85.83%	Sangat Baik
LK9	0	4	4	24	16	196	240	81.67%	Baik
LK10	0	4	5	24	15	194	240	80.83%	Baik
Total						2039	2400	84.96%	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Berikut variabel lingkungan kerja memperoleh total skor 84,96% yang menunjukkan penilaian sangat baik. Indikator LK2 memperoleh persentase tertinggi sebesar 89,17%, sedangkan persentase terendah diperoleh indikator LK10 sebesar 80,83%.

4.2.3 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Komunikasi

Variabel komunikasi memberikan hasil jawaban dari 48 responden dihitung dengan menggunakan SPSS 25 sehingga menghasilkan hasil berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Komunikasi

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
	STS	TS	R	S	SS				
K1	0	1	6	23	18	202	240	84.17%	Sangat Baik
K2	0	0	4	26	18	206	240	85.83%	Sangat Baik
K3	0	1	4	17	26	212	240	88.33%	Sangat Baik
K4	0	0	3	21	24	213	240	88.75%	Sangat Baik
K5	0	1	7	18	22	205	240	85.42%	Sangat Baik
K6	0	0	4	25	19	207	240	86.25%	Sangat Baik

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
	STS	TS	R	S	SS				
K7	0	1	5	19	23	208	240	86.67%	Sangat Baik
K8	0	0	4	26	18	206	240	85.83%	Sangat Baik
K9	0	2	2	21	23	209	240	87.08%	Sangat Baik
K10	0	1	4	18	25	211	240	87.92%	Sangat Baik
Total						2079	2400	86.63%	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor total distribusi jawaban responden pada variabel komunikasi dengan nilai sebesar 86.63% dengan kategori sangat baik. Selain itu, indikator yang mempunyai persentase terbesar yakni K4 sebesar 88.75% dan persentase terkecil terdapat pada indikator K1 sebesar 84.17%.

4.2.4 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Terdapat sepuluh indikator penelitian. Peneliti menghitung hasil jawaban dari 48 responden dengan menggunakan SPSS 25 dan mendapatkan hasil di bawah ini:

Tabel 4.5 Distribusi Kinerja Karyawan

Indikator	Alternatif Jawaban					Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
	STS	TS	R	S	SS				
KK1	0	1	5	20	22	207	240	86.25%	Sangat Baik
KK2	0	0	5	18	25	212	240	88.33%	Sangat Baik
KK3	0	2	4	23	19	203	240	84.58%	Sangat Baik
KK4	0	1	5	24	18	203	240	84.58%	Sangat Baik
KK5	0	2	4	21	21	205	240	85.42%	Sangat Baik

KK6	0	1	4	12	31	217	240	90.42%	Sangat Baik
KK7	0	1	2	21	24	212	240	88.33%	Sangat Baik
KK8	0	1	3	21	22	205	240	85.42%	Sangat Baik
KK9	0	1	5	24	18	203	240	84.58%	Sangat Baik
KK10	0	1	2	19	26	214	240	89.17%	Sangat Baik
KK11	0	1	5	18	24	209	240	87.08%	Sangat Baik
Total						2290	2640	86.74%	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Setelah pengamatan mendalam, data menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki total skor yang sangat baik yakni sebesar 86,74% dalam distribusi jawaban responden. Selanjutnya, KK6 memiliki persentase terbesar yakni 90,42%, dan persentase terkecil terdapat pada indikator KK9 sebesar 84,58%.

4.3 Uji Validitas Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Derajat kebenaran suatu kesimpulan penelitian, yang dipengaruhi oleh metode penelitian, sampel penelitian dan sifat populasi, ditentukan oleh uji validitas. Menurut Sugiyono, validitas dapat diprediksi dengan proses menghubungkan antar jumlah nilai item dengan keseluruhan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, Kriteria validitas mempertimbangkan sifat rhitung dan rtabel. Jika rhitung > rtabel, diasumsikan bahwa penanda pertanyaan adalah signifikan. Nilai rtabel untuk nilai df sebesar $(48-2) = 46$ yang diperoleh dari tabel r adalah 0,284. Berikut ini adalah hasil dari uji legitimasi dalam tinjauan ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	BO1	0.550	0.284	Valid
	BO2	0.316	0.284	Valid

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Kesimpulan
	BO3	0.558	0.284	Valid
	BO4	0.452	0.284	Valid
	BO5	0.447	0.284	Valid
	BO6	0.691	0.284	Valid
	BO7	0.538	0.284	Valid
	BO8	0.688	0.284	Valid
	BO9	0.677	0.284	Valid
	BO10	0.670	0.284	Valid
	BO11	0.613	0.284	Valid
	BO12	0.362	0.284	Valid
	BO13	0.398	0.284	Valid
	BO14	0.604	0.284	Valid
	BO15	0.435	0.284	Valid
	LK1	0.676	0.284	Valid
	LK2	0.389	0.284	Valid
	LK3	0.590	0.284	Valid
	LK4	0.369	0.284	Valid
Lingkungan Kerja	LK5	0.428	0.284	Valid
	LK6	0.623	0.284	Valid
	LK7	0.585	0.284	Valid
	LK8	0.441	0.284	Valid
	LK9	0.779	0.284	Valid
	LK10	0.788	0.284	Valid
	K1	0.723	0.284	Valid
	K2	0.633	0.284	Valid
	K3	0.483	0.284	Valid
	K4	0.436	0.284	Valid
Komunikasi	K5	0.627	0.284	Valid
	K6	0.327	0.284	Valid
	K7	0.560	0.284	Valid
	K8	0.512	0.284	Valid
	K9	0.463	0.284	Valid
	K10	0.456	0.284	Valid
	KK1	0.531	0.284	Valid
	KK2	0.349	0.284	Valid
Kinerja Karyawan	KK3	0.525	0.284	Valid
	KK4	0.544	0.284	Valid
	KK5	0.552	0.284	Valid
	KK6	0.516	0.284	Valid
	KK7	0.610	0.284	Valid

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Kesimpulan
	KK8	0.385	0.284	Valid
	KK9	0.458	0.284	Valid
	KK10	0.465	0.284	Valid
	KK11	0.651	0.284	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, jika penunjuk pada setiap variabel memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel, maka dapat diasumsikan bahwa penanda eksplorasi tersebut sah dan dapat digunakan.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Para ahli menggunakan kualitas yang tak tergoyahkan untuk memutuskan apakah efek dari informasi akan memberikan informasi yang sama dengan menggunakan item yang serupa (Sugiyono, 2018). Dalam survei ini, norma unik untuk uji kualitas tanpa henti adalah jika nilai Cronbach Alpha memiliki nilai > 0,7, variabel dianggap dapat diandalkan. Para ahli mendapatkan hasil dari uji kualitas setia dalam konsentrat ini sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.823	0.700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.778	0.700	Reliabel
Komunikasi	0.706	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.714	0.700	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diasumsikan bahwa semua faktor eksplorasi dapat diandalkan karena semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,700.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Demi melakukan uji normalitas dalam mengukur sebaran data yang diambil untuk digunakan dalam pengujian statistik parametrik dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (Sugiyono, 2018).

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05553250
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.122
	Positive	.097
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi pada uji kelaziman adalah 0,069 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa informasi yang tersisa tersebar secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Guna menentukan hubungan antar faktor eksplorasi perlu menggunakan uji multikolinearitas. Standar untuk menguji multikolinearitas dalam tinjauan ini adalah dengan mengasumsikan harga Fluctuation Expansion Element (VIF) pada informasi berikutnya tidak lebih dari 10, maka dinyatakan bahwa informasi tersebut telah melewati penilaian multikolinearitas. Konsekuensi dari uji multikolinearitas dalam tinjauan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Mutikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.952	3.891		1.016	.315		

Budaya Organisasi	.288	.076	.415	3.802	.000	.482	2.073
Lingkungan Kerja	.219	.103	.232	2.118	.040	.480	2.083
Komunikasi	.369	.126	.332	2.926	.005	.447	2.236

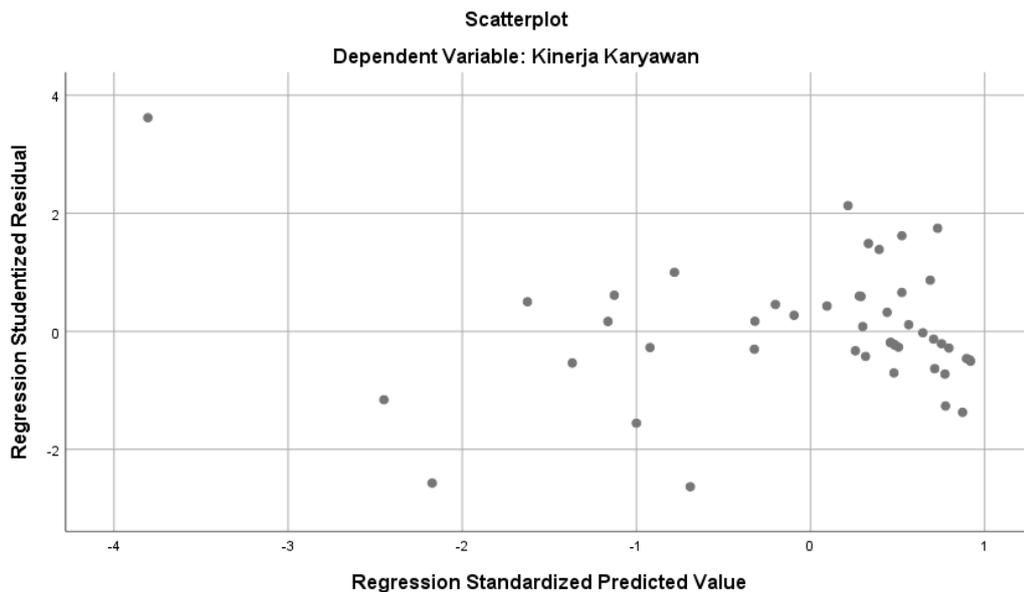
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5, Budaya Hirarkis memiliki nilai VIF sebesar 2.073, Tempat Kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.083, dan Korespondensi memiliki nilai VIF sebesar 2.236. Sebagai hasilnya, dapat disimpulkan bahwa kelima komponen tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada efek samping multikolinearitas dalam model relaps.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam ulasan ini, analis melihat contoh gambar Scatterplot untuk menguji uji Heteroskedastisitas dan mendapatkan hasil yang menyertainya:



Gambar 4.1 *Scatterplot*

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan *scatterplot* pada Gambar 4.1, plot muncul di atas dan di bawah angka *Fall away from the faith Normalized Pausing* ($y = 0$). Oleh karena itu, kami menyatakan bahwa model relaps yang terbentuk tidak memiliki efek samping heteroskedastisitas, mengingat uji heteroskedastisitas menggunakan pemeriksaan grafik.

4.5 Uji Linier Berganda

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Total (R²)

Kapasitas sebuah model untuk memahami variasi dalam variabel dependen diestimasi oleh koefisien kepastian (R²). Koefisien kepastian berada di antara nol dan satu. Berikut ini adalah efek tambahan dari koefisien jaminan dalam penelitian ini:

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.730	2.12445

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Nilai hubungan antara faktor X dan Y, yang dimaksud dengan R, ditampilkan dalam tabel di atas. Hubungan antara Korespondensi, Budaya Hirarkis, dan Tempat Kerja dengan Pelaksanaan Kerja adalah 0.7865, menunjukkan area kekuatan utama untuk sebuah hubungan. Faktor Korespondensi, Budaya Hirarkis, dan Tempat Kerja menjelaskan 86,50% variasi dalam variabel dependen, khususnya Pelaksanaan Perwakilan, sedangkan sisanya 13,50% berbagai elemen di luar model dapat menjelaskannya. Selanjutnya, berbagai hasil tes kekambuhan langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.952	3.891		1.016	.315
	Budaya Organisasi	.288	.076	.415	3.802	.000
	Lingkungan Kerja	.219	.103	.232	2.118	.040
	Komunikasi	.369	.126	.332	2.926	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Persamaan regresi menggambarkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan tabel di atas:

$$KK = 3.952 + 0.288BO + 0.219LK + 0.369K$$

Sehubungan dengan rumus di atas, hal ini dapat dipersepsikan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan BMT Kota Sidogiri sebesar 3,952 jika tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi, konstanta (a) sebesar 3,923.
2. Jika variabel budaya hirarkis meningkat satu satuan, maka eksekusi karyawan akan meningkat sebesar 0,288 karena koefisien relaps BO adalah 0,288.
3. Karyawan akan meningkat sebesar 0,219 jika variabel tempat kerja meningkat satu satuan, karena koefisien relapse LK sebesar 0,219.
4. Jika variabel korespondensi meningkat satu satuan, maka eksekusi karyawan akan meningkat sebesar 0,369. karena koefisien regresi K sebesar 0,369.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F

Konsekuensi dari uji F dalam tinjauan ini adalah sebagai berikut: Hal ini cenderung untuk melihat apakah faktor-faktor bebas dalam tinjauan dapat Secara bersama-sama, mereka memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh gabungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.894	3	195.965	43.419	.000 ^b
	Residual	198.585	44	4.513		
	Total	786.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Mengingat nilai-nilai di atas, ditemukan bahwa Nilai Fhitung sebesar 43,419 > Ftabel (2,820) dan nilai Sig = 0,000 atau kurang dari 0,05, maka dugaan diterima, untuk lebih spesifiknya model kondisi yang didapat adalah fit sehingga beralasan bahwa Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Tempat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Uji T

Uji spekulasi dalam pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda yang digunakan untuk menguji setiap variabel merupakan Uji T. Dengan mengasumsikan kemungkinannya adalah 0,05, dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara elemen bebas dan variabel terikat pada tingkat tertentu. Berikut ini adalah efek tambahan dari uji-t dalam survei ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.952	3.891		1.016	.315
	Budaya Organisasi	.288	.076	.415	3.802	.000
	Lingkungan Kerja	.219	.103	.232	2.118	.040
	Komunikasi	.369	.126	.332	2.926	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis secara parsial berikut ini:

1. Variabel Budaya Progresif diketahui memiliki nilai sig. sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung sebesar 3.802 > 2.01410 (t tabel df = 45), sehingga beralasan bahwa H₀ ditolak, dan hal tersebut mengandung arti bahwa Budaya Hirarki secara fundamental berpengaruh terhadap Pelaksanaan Kerja. Semakin baik budaya hirarki yang diklaim oleh BMT Sidogiri Kota Malang, maka presentasi yang representatif akan meningkat.
2. Disadari bahwa variabel Tempat Kerja memiliki nilai sig. sebesar 0.040 < 0.05 dan nilai t hitung sebesar 2.118 > 2.01410 (t tabel df = 45), maka logis jika H₀ dibuang, dan hal ini mengimplikasikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh pada tingkat yang sangat mendasar. Pelaksanaan Kerja. Semakin baik tempat kerja yang diklaim oleh BMT Sidogiri Kota Malang, maka presentasi representatif akan meningkat.
3. Disadari bahwa variabel Korespondensi memiliki nilai sig. sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,926 > 2,01410 (t tabel df=45), maka disimpulkan bahwa H₀ ditolak, dan hal tersebut mengandung makna bahwa Korespondensi secara fundamental berpengaruh terhadap Pelaksanaan Perwakilan. Semakin baik korespondensi yang dilakukan oleh perwakilan BMT Sidogiri Kota Malang, maka eksekusi pegawai akan semakin meningkat.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat bahwa nilai sig pada variabel Berbagai tingkat Budaya adalah 0.000 0.05 dan nilai t hitung sebesar $3.802 > 2.01410$ (t tabel df = 45), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa Budaya Progresif berpengaruh secara signifikan terhadap Eksekusi Agen. Semakin baik budaya pasti yang ditegaskan oleh BMT Sidogiri Kota Malang, maka semakin besar pula eksekusi agen. Hasil ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al., (2020); Munandar et al., (2020); Anthoni & Faisal, (2020); dan Rehman et al., (2016) menunjukkan hasil bahwa ada dampak besar dari budaya hirarkis pada pelaksanaan pekerja.

Sebagian besar aspek kehidupan yang terdapat di dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya yang dimunculkan oleh sistem nilai yang mengalami pertumbuhan dari budaya organisasi, yang digambarkan dalam sikap, persepsi, dan perilaku individu-individu yang terdapat di dalam perusahaan (Muis et al., 2018).

Menurut Sutrisno dalam Jufrizen & Rahmadhani, (2020) Budaya hirarki yang sangat terkontrol dapat digunakan sebagai alat pengelolaan untuk mempengaruhi secara positif dan mendorong karyawan untuk berperilaku produktif dan berdedikasi. Meskipun nilai-nilai budaya ini mungkin tidak terlihat, namun dapat menjadi kekuatan pendorong yang mendorong kinerja yang baik.

Analisis deskriptif mendukung hasil tersebut, menunjukkan bahwa BMT Sidogiri Kota Malang memiliki budaya organisasi yang sangat baik dengan nilai 84,67%. Indikator dengan persentase terbesar yakni BO11 yang berbunyi "Saya lebih fokus pada peningkatan kerja sama tim daripada kinerja individu" memiliki persentase sebesar 88,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang lebih mengutamakan kerja sama tim dan tidak fokus pada kinerja individu. Selain itu, berdasarkan pengamatan penulis, BMT Sidogiri Kota Malang memiliki budaya organisasi yang sangat baik dimana para karyawan bersaing satu sama lain dengan cara yang positif, menunjukkan keterampilan yang baik dan perhatian terhadap detail ketika bekerja, dan saling membantu ketika ada

masalah. Karyawan terlihat mendokumentasikan pekerjaan mereka dan membantu rekan kerja yang mengalami masalah saat bekerja.

Dalam Islam, pentingnya nilai-nilai perilaku dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan persaingan yang sehat dalam budaya organisasi sangat ditekankan, dan semua karyawan harus mematuhi. Seperti yang tercantum dalam QS Al-Baqarah ayat 148, yang menyatakan bahwa hal itu harus diikuti:

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya

“Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”

Selanjutnya pada hadits Nabi yang di riwayatkan Imam Baihaqi dari Aisyah yang artinya: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai seseorang yang jika melakukan sesuatu dilakukan sebaik mungkin (tertib dan rapih).”*. Selain itu, dalam Islam, seorang pekerja harus saling membantu dalam kebaikan dan bukan dalam keburukan agar mereka tidak fokus pada diri sendiri dan tidak memikirkan orang lain. Sesuai dengan janji Allah dalam QS Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهُرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۗ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا ۗ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya”.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak, dan hal ini mengimplikasikan bahwa Presentasi Perwakilan secara keseluruhan dipengaruhi oleh Tempat Kerja berdasarkan tabel di atas. Hal ini terlihat jelas dari nilai sig pada variabel Kualitas Bantuan sebesar $0.040 < 0.05$ dan nilai t yang ditentukan sebesar $2.118 > 2.01410$ (t tabel df = 45). Hal ini dapat diduga bahwa semakin tinggi sifat tempat kerja yang dimiliki oleh BMT Sidogiri Kota Malang, maka akan semakin berpengaruh terhadap perluasan dalam pelaksanaan representatif. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh Syafrina & Manik, (2018); Anthoni & Faisal, (2020); Lestary & Harmon, (2017); dan Musheke & Phiri, (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, hal ini mengimplikasikan bahwa H₀ dibuang, yang mengimplikasikan bahwa Pertunjukan Delegasi secara umum dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Nilai sig pada variabel Sifat Bantuan sebesar $0.040 < 0.05$ dan nilai t yang ditentukan sebesar $2.118 > 2.01410$ (t tabel df = 45) dengan jelas menunjukkan hal ini. Hal ini sangat mungkin terjadi bahwa semakin tinggi pengertian lingkungan kerja yang dinyatakan oleh BMT Sidogiri Kota Malang, maka akan semakin besar pula pengaruhnya dalam pelaksanaan pendelegasian.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syafrina & Manik (2018); Anthoni & Faisal (2020), Lestary & Harmon (2017), dan Musheke & Phiri (2021), tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan.

Pelaksanaan perwakilan diperkirakan dan dievaluasi berdasarkan beberapa elemen, salah satunya adalah tempat kerja yang menyenangkan. Pekerjaan yang bermanfaat harus dapat dilakukan oleh perwakilan di tempat kerja yang menyenangkan dan membantu. Kepuasan perwakilan dengan pekerjaan mereka dan kinerja yang baik dapat dicapai dengan lingkungan kerja yang disediakan dengan baik dan nyaman (Sazly & Permana, 2020).

Keselamatan, kualitas hidup, dan performa kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja, yang dikenal sebagai lingkungan kerja (Lestary & Harmon, 2017). Selain itu, perubahan pada psikologi karyawan dapat diberikan oleh lingkungan kerja non-fisik sehingga motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akan meningkat dengan kondisi nyaman yang dirasakan oleh karyawan (Wijaya & Susanty, 2017).

Analisis deskriptif mendukung hasil tersebut, menunjukkan bahwa BMT Sidogiri Kota Malang memiliki lingkungan kerja yang sangat baik dengan nilai 84,96%. Persentase terbesar adalah LK2 sebesar 89,17%, yang menyatakan bahwa "Sarana dan prasarana di tempat kerja cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan," menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan karyawan. Penulis juga melakukan observasi terhadap peralatan komputer, alat tulis, dan barang-barang lain yang digunakan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Suasana tempat kerja, suhu udara, dan ventilasi juga sudah baik, terutama di daerah Malang yang suhu udaranya tidak terlalu panas. Selain itu, karyawan dan atasan memiliki hubungan yang terjalin dengan baik dan saling membantu di tempat kerja.

Dalam Islam, menciptakan tempat kerja yang terhormat dan layak dijelaskan dalam QS Ali Imran ayat 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا
مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya:

“Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal”.

Bagian ini mengungkap bahwa seorang pelopor dalam Islam harus membuat hubungan yang setara untuk melonggarkan segala sesuatunya. Jika seorang pemimpin atau pelopor di tempat kerja pada umumnya memiliki wajah yang suram atau marah, maka hal itu akan mempengaruhi para wakilnya dengan membuat ketidaknyamanan. Oleh karena itu, para pelopor harus memiliki wajah yang tersenyum, seperti yang dijelaskan oleh Bukhari dan Muslim dalam sebuah hadis, "Senyummu kepada saudaramu adalah sedekah".

4.6.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diasumsikan bahwa H₀ ditolak, yang mengimplikasikan bahwa korespondensi secara signifikan berdampak pada eksekusi agen, yang didukung oleh nilai sig. sebesar 0.005 dan nilai t hitung sebesar 2.926 > 2.01410 (t tabel df sebesar 45). Hal ini cenderung menunjukkan bahwa eksekusi representatif akan meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen (2020) dan Samson et al. (2015) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang sangat besar dari korespondensi terhadap eksekusi buruh.

Bagian suatu proses penyampaian informasi dan gagasan yang berkaitan dengan instruksi dan perintah kerja antara karyawan atau pimpinan kepada bawahannya dalam menjalankan tugasnya dengan baik agar mencapai tingkat kinerja yang baik adalah komunikasi (Hamali, 2016). Yang terpenting adalah komunikasi itu sendiri, yang harus dilakukan antar karyawan atau antara pemimpin dan bawahannya. Komitmen karyawan yang lebih baik dapat tercipta

dengan adanya komunikasi yang efektif. Hubungan kerja akan semakin baik jika komunikasi yang dilakukan semakin cepat dan lancar.

Cara yang paling umum untuk menyampaikan pemikiran dan data sehubungan dengan permintaan kerja dan pedoman dari pelopor kepada bawahannya atau di antara perwakilan dalam melakukan usaha dengan tepat untuk mencapai pelaksanaan yang baik disebut dengan komunikasi (Hamali, 2016). Korespondensi yang baik dan menarik dapat membantu membangun Tanggung Jawab Perwakilan yang lebih baik. Korespondensi harus dilakukan antara atasan dan bawahan serta perwakilan individu organisasi dan dipandang sebagai hal yang utama (Ariana & Riana, 2013).

Analisis deskriptif mendukung hasil tersebut, yang menunjukkan bahwa komunikasi di BMT Sidogiri Kota Malang sangat baik, dengan skor 86,63%. Indikator K4, yang berbunyi "Saya selalu menunjukkan sikap yang baik ketika berbicara," memiliki persentase tertinggi yakni 88,75%. Pengamatan penulis menunjukkan bahwa karyawan dan pimpinan berkomunikasi secara efektif, dengan karyawan saling memberikan nasihat dan menjaga hubungan kekeluargaan satu sama lain. QS Al-Hujurat ayat 10 mencerminkan pandangan Islam tentang kekeluargaan.:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya:

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat”.

Mengkaji hubungan kekeluargaan sangat dipentingkan sehingga perselisihan dapat dihindari di antara sesama. QS Ali Imran ayat 159 juga mengungkapkan bahwa Islam menghendaki kerukunan dan komunikasi timbal balik, karena kesalahpahaman yang dapat menyebabkan perselisihan dapat dicegah dengan komunikasi yang baik. Selanjutnya, jika terjadi perselisihan,

orang-orang yang terlibat dapat saling mengingatkan dan menyelesaikan masalah melalui musyawarah.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan yakni:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada BMT Sidogiri Kota Malang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh baik suatu lingkungan kerja di BMT Sidogiri Kota Malang yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang Hasil tersebut menunjukkan adanya komunikasi yang baik antar karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang yang bermanfaat pada kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang

5.2 Saran

Berdasarkan hasil didapatkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi mempunyai pengaruh atas berkembangnya kinerja karyawan sehingga saran kepada BMT Sidogiri Kota Malang yakni:

1. BMT Sidogiri Kota Malang dapat meningkatnya dan menjaga budaya organisasi agar kinerja karyawan akan semakin membaik, salah satu yang dapat dilakukan yakni dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan serta melakukan evaluasi penilaian kinerja secara berkala.
2. BMT Sidogiri Kota Malang perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan terus melakukan evaluasi seperti meminta pendapat karyawan mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan pada lingkungan kantor seperti melakukan pengecekan sarana dan prasarana yang terdapat di kantor.

3. Komunikasi juga perlu untuk dijaga sehingga BMT Sidogiri Kota Malang dapat melakukan berbagai kegiatan agar komunikasi karyawan dapat terus membaik yang akhirnya kinerja mereka mengalami peningkatan. Selain itu, pimpinan maupun antar karyawan dapat menjaga hubungan dengan baik dengan melakukan kegiatan tertentu untuk meningkatkan kedekatan satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51, 1829–7463.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Altarisi, S., Hermanto, K., Adiasa, I., & Utami, S. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Cemerlang Plts Sengkol Lombok Tengah. *JITSA Jurnal Industri&Teknologi Samawa*, 2(2), 47–55.
- Andriani, R. M., & Nawawi, K. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt) Khairu Ummah Leuwiliang. *Jurnal Syarikah: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 9–21. <https://doi.org/10.30997/jsei.v4i1.1112>
- Anthoni, L., & Faisal, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v5i1.y2020.p24-37>
- Bani-Hani, A., Auzair, S. M., & Amiruddin, R. (2020). The Effect of Organizational Culture on Firm Performance: the Mediating Role of Management Accounting Systems. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(1), 32–41. http://seajbel.com/wp-content/uploads/2020/08/SEAJBEL21_273.pdf
- Bratton. (2020). *Organizational Leadership 1st Edition*. SAGE Publications Ltd.
- Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijayantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel

- Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 92. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2112>
- Faisal, F., Somantri, M. D., Nafsiah, N. H., & Al-fauzi, C. M. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syariah Kcp Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 59–79. <https://doi.org/10.37058/jes.v5i1.1493>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Hakim, M., & Fanani, M. R. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(01).
- Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 140–147.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Press.
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Isvandiar, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. ayu. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2642–2662. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Melina, F. (2020). Pembiayaan Murabahah di Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt). *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 269–280.
[https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5878](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5878)
- Mihretu, S., & Gopal, M. (2021). Effect of Work Environment on Organizational Performance: A Comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory. *International Journal of Industrial Engineering & Production Research*, 32(4), 1–14. <https://doi.org/10.22068/ijiepr.32.4.1>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28.
<https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 659–671.
<https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia Cetakan ke 9* (4th ed.). Ghalia Indonesia.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job

- Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rehman, F. ur, Nawaz, T., Javed, F., Ahmed, I., & Malik, M. I. (2016). Determining The Influence of Organizational Culture on Employee Performance The Moderating Role of Self-Efficacy. *European Journal of Business and Management*, 8(12), 190–194.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Samson, N. G., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). the Effect of Workplace Environment on Employee Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith, VOL. 16 NO(1)*, 27–34.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)* -, 3(2).
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.

Wibowati, J. (2021). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 54–72.

Wiyanto, & Idruz, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

1. Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia

- 18 – 23 tahun
- 24 – 30 tahun
- >30 tahun

3. Masa Kerja

- < 1 tahun
- 1 - 2 tahun
- > 2 tahun

Indikator	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	CS	S	SS
Budaya Organisasi						
BO1	Saya berusaha untuk memberikan dukungan yang inovatif kepada perusahaan seperti contohnya pemberian solusi atas persoalan yang ada					
BO2	Ketika dibutuhkan, saya bersedia untuk mengambil resiko dalam tindakan pengambilan keputusan di tempat kerja					
BO3	Saya mengerjakan segala sesuatu dengan tepat					
BO4	Saya memiliki kemampuan analisis yang baik dalam bekerja					
BO5	Saya selalu memperhatikan hal-hal mendetil dalam pekerjaan saya					
BO6	Saya memperhatikan hasil akhir dari					

Indikator	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	CS	S	SS
	pekerjaan saya					
BO7	Saya turut memperhatikan tujuan atau target perusahaan					
BO8	Saya selalu memperhatikan kebutuhan rekan kerja terkait persoalan pekerjaan					
BO9	Menurut saya perusahaan tempat saya bekerja selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan.					
BO10	Saya merasa bahwa kerja sama tim akan memberikan dampak yang lebih baik bagi perusahaan					
BO11	Saya lebih berfokus meningkatkan kerja sama tim daripada kinerja individual					
BO12	Saya merasa antusias dalam bekerja					
BO13	Saya berkompetisi secara sehat di tempat kerja					
BO14	Saya berusaha mencapai kinerja yang konsisten					
BO15	Saya mampu mempertahankan konsistensi kerja pribadi					
Lingkungan Kerja						
LK1	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.					
LK2	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.					
LK3	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik.					
LK4	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.					
LK5	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
LK6	Karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja karyawan.					
LK7	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.					
LK8	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan					
LK9	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					
LK10	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja.					
Komunikasi						

Indikator	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	CS	S	SS
K1	Saya mengerti dengan baik apa yang disampaikan oleh pimpinan kepada saya.					
K2	Saya pernah menanyakan kembali mengenai tugas, yang diberikan oleh pimpinan.					
K3	Saya menerima dengan baik tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
K4	Saya selalu menunjukkan sikap yang baik ketika berbicara.					
K5	Saya pernah menolak salah satu/dua tugas yang diberikan oleh pimpinan saya.					
K6	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat.					
K7	Saya mengerjakan tugas-tugas tidak dengan terpaksa.					
K8	Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada pimpinan.					
K9	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan pimpinan.					
K10	Saya Selalu menjaga hubungan yang baik dengan kolega saya.					
Komunikasi						
KK1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
KK2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
KK3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
KK4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
KK5	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
KK6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
KK7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
KK8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					
KK9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
KK10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					
KK11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.					

Lampiran 2 Hasil Kuisisioner

Budaya Organisasi

N o.	B O1	B O2	B O3	B O4	B O5	B O6	B O7	B O8	B O9	BO 10	BO 11	BO 12	BO 13	BO 14	BO 15
1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
6	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
8	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
9	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
10	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5
12	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	4
13	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
14	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5
15	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5
16	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4
17	5	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4
18	4	5	3	3	5	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4
19	3	5	5	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	3	3
20	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5
21	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
22	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
23	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
24	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
25	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
26	2	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	5
27	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3
28	3	5	2	5	5	2	3	2	2	2	4	5	3	5	5
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
31	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
33	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
34	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
35	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
36	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
37	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
38	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5

N o.	B O1	B O2	B O3	B O4	B O5	B O6	B O7	B O8	B O9	BO 10	BO 11	BO 12	BO 13	BO 14	BO 15
39	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
41	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
43	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
45	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
46	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
47	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
48	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4

Lingkungan Kerja

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10
1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
7	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
8	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
9	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
11	3	5	3	5	5	5	3	4	3	5
12	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3
13	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
14	3	5	4	5	5	5	3	4	3	5
15	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3
16	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
17	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3
18	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
19	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3
20	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
24	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
26	2	5	4	5	4	2	2	2	2	2
27	3	4	2	4	3	4	3	5	2	2

No.	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10
28	5	4	4	4	2	3	2	5	2	2
29	2	4	3	2	4	2	5	3	2	2
30	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
31	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
32	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
33	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
34	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
35	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
36	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
37	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
38	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
39	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
40	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
41	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
42	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
43	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
44	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
45	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
46	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
47	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
48	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5

Komunikasi

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
8	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
9	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5
12	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3
13	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4
14	3	4	3	3	3	5	4	4	5	3
15	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4
16	3	3	5	5	3	5	3	5	5	4

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
17	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5
18	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5
19	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5
20	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3
21	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
22	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
24	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
25	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
26	2	4	2	4	5	4	4	4	2	2
27	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5
28	4	4	5	3	2	5	5	4	2	3
29	3	3	5	5	3	4	2	3	4	5
30	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
31	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
32	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
33	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
35	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
37	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
38	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
39	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
41	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
42	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
43	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
44	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
45	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
46	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
48	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5

Kinerja

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11
1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11
6	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
7	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
8	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
9	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
10	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
11	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5
12	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	5
13	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4
14	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5
15	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4
16	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3
17	5	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5
18	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3
19	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3
20	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3
21	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
22	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
23	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
24	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
25	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
26	2	4	2	3	4	3	3	5	5	2	4
27	5	5	2	3	5	5	4	4	2	5	4
28	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2
29	5	4	4	5	2	2	4	2	3	5	3
30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
31	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
34	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
36	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
37	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
38	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
40	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
42	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
43	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
44	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
45	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
46	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
47	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5

No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11
48	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4

Lampiran 3 Uji Statistik Deskriptif

BO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	8	16.7	16.7	18.8
	4.00	21	43.8	43.8	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.4	10.4	10.4
	4.00	20	41.7	41.7	52.1
	5.00	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	4	8.3	8.3	12.5
	4.00	18	37.5	37.5	50.0
	5.00	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.3	8.3	10.4
	4.00	21	43.8	43.8	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

B05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	4	8.3	8.3	12.5
	4.00	22	45.8	45.8	58.3
	5.00	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

B06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	5	10.4	10.4	14.6
	4.00	20	41.7	41.7	56.3
	5.00	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

B07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.2	4.2	6.3
	4.00	25	52.1	52.1	58.3
	5.00	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

B08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	5	10.4	10.4	14.6
	4.00	19	39.6	39.6	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

B09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	5	10.4	10.4	14.6
	4.00	26	54.2	54.2	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	26	54.2	54.2	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	25	52.1	52.1	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.3	6.3	6.3
	4.00	19	39.6	39.6	45.8
	5.00	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.4	10.4	10.4
	4.00	25	52.1	52.1	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0

Total	48	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

BO14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	6	12.5	12.5	14.6
	4.00	23	47.9	47.9	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

BO15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	22	45.8	45.8	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36.00	1	2.1	2.1	2.1
	53.00	2	4.2	4.2	6.3
	57.00	1	2.1	2.1	8.3
	58.00	1	2.1	2.1	10.4
	59.00	3	6.3	6.3	16.7
	60.00	1	2.1	2.1	18.8
	62.00	1	2.1	2.1	20.8
	63.00	3	6.3	6.3	27.1
	64.00	4	8.3	8.3	35.4
	65.00	3	6.3	6.3	41.7
	66.00	7	14.6	14.6	56.3
	67.00	6	12.5	12.5	68.8
	68.00	6	12.5	12.5	81.3
	69.00	7	14.6	14.6	95.8
	70.00	2	4.2	4.2	100.0

Total	48	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

LK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	5	10.4	10.4	14.6
	4.00	18	37.5	37.5	52.1
	5.00	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	18	37.5	37.5	45.8
	5.00	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.2	4.2	6.3
	4.00	29	60.4	60.4	66.7
	5.00	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	3	6.3	6.3	8.3
	4.00	25	52.1	52.1	60.4
	5.00	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	3	6.3	6.3	8.3
	4.00	22	45.8	45.8	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	23	47.9	47.9	56.3
	5.00	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	6	12.5	12.5	16.7
	4.00	25	52.1	52.1	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	3	6.3	6.3	8.3
	4.00	25	52.1	52.1	60.4
	5.00	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.3	8.3	8.3
	3.00	4	8.3	8.3	16.7
	4.00	24	50.0	50.0	66.7
	5.00	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.3	8.3	8.3
	3.00	5	10.4	10.4	18.8
	4.00	24	50.0	50.0	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29.00	1	2.1	2.1	2.1
	30.00	1	2.1	2.1	4.2
	32.00	1	2.1	2.1	6.3
	33.00	1	2.1	2.1	8.3
	36.00	2	4.2	4.2	12.5
	38.00	1	2.1	2.1	14.6
	39.00	1	2.1	2.1	16.7
	41.00	2	4.2	4.2	20.8
	42.00	4	8.3	8.3	29.2
	43.00	8	16.7	16.7	45.8
	44.00	11	22.9	22.9	68.8
	45.00	8	16.7	16.7	85.4
	46.00	4	8.3	8.3	93.8
	47.00	1	2.1	2.1	95.8
	48.00	1	2.1	2.1	97.9
	49.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	6	12.5	12.5	14.6
	4.00	23	47.9	47.9	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	26	54.2	54.2	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.3	8.3	10.4
	4.00	17	35.4	35.4	45.8
	5.00	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.3	6.3	6.3
	4.00	21	43.8	43.8	50.0
	5.00	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	7	14.6	14.6	16.7

	4.00	18	37.5	37.5	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	25	52.1	52.1	60.4
	5.00	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	5	10.4	10.4	12.5
	4.00	19	39.6	39.6	52.1
	5.00	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.3	8.3	8.3
	4.00	26	54.2	54.2	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	21	43.8	43.8	52.1
	5.00	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.3	8.3	10.4
	4.00	18	37.5	37.5	47.9
	5.00	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Komunikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33.00	1	2.1	2.1	2.1
	35.00	1	2.1	2.1	4.2
	37.00	4	8.3	8.3	12.5
	38.00	1	2.1	2.1	14.6
	40.00	2	4.2	4.2	18.8
	41.00	4	8.3	8.3	27.1
	42.00	4	8.3	8.3	35.4
	43.00	1	2.1	2.1	37.5
	44.00	7	14.6	14.6	52.1
	45.00	7	14.6	14.6	66.7
	46.00	10	20.8	20.8	87.5
	47.00	3	6.3	6.3	93.8
	48.00	1	2.1	2.1	95.8
	49.00	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	5	10.4	10.4	12.5
	4.00	20	41.7	41.7	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.4	10.4	10.4
	4.00	18	37.5	37.5	47.9
	5.00	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	4	8.3	8.3	12.5
	4.00	23	47.9	47.9	60.4
	5.00	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	5	10.4	10.4	12.5
	4.00	24	50.0	50.0	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	4	8.3	8.3	12.5
	4.00	21	43.8	43.8	56.3
	5.00	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1

	3.00	4	8.3	8.3	10.4
	4.00	12	25.0	25.0	35.4
	5.00	31	64.6	64.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.2	4.2	6.3
	4.00	21	43.8	43.8	50.0
	5.00	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.3	8.3	10.4
	4.00	21	43.8	43.8	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	5	10.4	10.4	12.5
	4.00	24	50.0	50.0	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.2	4.2	6.3
	4.00	19	39.6	39.6	45.8

5.00	26	54.2	54.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

KK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	5	10.4	10.4	12.5
	4.00	18	37.5	37.5	50.0
	5.00	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35.00	1	2.1	2.1	2.1
	37.00	1	2.1	2.1	4.2
	39.00	1	2.1	2.1	6.3
	40.00	1	2.1	2.1	8.3
	41.00	1	2.1	2.1	10.4
	42.00	1	2.1	2.1	12.5
	43.00	1	2.1	2.1	14.6
	44.00	2	4.2	4.2	18.8
	45.00	1	2.1	2.1	20.8
	46.00	1	2.1	2.1	22.9
	47.00	2	4.2	4.2	27.1
	48.00	7	14.6	14.6	41.7
	49.00	10	20.8	20.8	62.5
	50.00	11	22.9	22.9	85.4
	51.00	1	2.1	2.1	87.5
	52.00	3	6.3	6.3	93.8
	53.00	2	4.2	4.2	97.9
	54.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 4 Validitas Reliabilitas

Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	BO11	BO12	BO13	BO14	BO15	Budaya Organisasi
BO1	Pearson Correlation	1	.243	.045	.313*	.382**	.403**	.178	.361*	.394**	.299*	.252	.051	.205	.122	.084	.550**
	Sig. (2-tailed)		.096	.762	.030	.007	.005	.226	.012	.006	.039	.084	.729	.163	.408	.568	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO2	Pearson Correlation	.243	1	.000	.131	.222	.058	.048	.121	.073	.065	.077	.224	.104	.181	.084	.316*
	Sig. (2-tailed)	.096		1.000	.375	.130	.693	.747	.413	.623	.660	.601	.126	.480	.218	.570	.028
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO3	Pearson Correlation	.045	.000	1	.242	.000	.227	.583**	.472**	.311*	.506**	.401**	.185	.109	.343*	.023	.558**
	Sig. (2-tailed)	.762	1.000		.097	1.000	.121	.000	.001	.031	.000	.005	.209	.460	.017	.875	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO4	Pearson Correlation	.313*	.131	.242	1	.037	.072	.295*	.132	.386**	.161	.255	.063	.030	.343*	.182	.452**
	Sig. (2-tailed)	.030	.375	.097		.801	.625	.042	.373	.007	.274	.080	.669	.837	.017	.216	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO5	Pearson Correlation	.382**	.222	.000	.037	1	.467**	-.082	.091	.160	.186	.398**	-.033	.074	.237	.360*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.007	.130	1.000	.801		.001	.581	.538	.277	.206	.005	.825	.619	.105	.012	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO6	Pearson Correlation	.403**	.058	.227	.072	.467**	1	.158	.632**	.602**	.395**	.427**	.138	.315*	.300*	.209	.691**
	Sig. (2-tailed)	.005	.693	.121	.625	.001		.283	.000	.000	.005	.002	.351	.029	.038	.155	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO7	Pearson Correlation	.178	.048	.583**	.295*	-.082	.158	1	.379**	.379**	.616**	.436**	.121	.083	.158	.028	.538**
	Sig. (2-tailed)	.226	.747	.000	.042	.581	.283		.008	.008	.000	.002	.412	.575	.282	.848	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO8	Pearson Correlation	.361*	.121	.472**	.132	.091	.632**	.379**	1	.491**	.454**	.279	.201	.342*	.360*	.092	.688**
	Sig. (2-tailed)	.012	.413	.001	.373	.538	.000	.008		.000	.001	.055	.172	.017	.012	.534	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO9	Pearson Correlation	.394**	.073	.311*	.386**	.160	.602**	.379**	.491**	1	.364*	.342*	.096	.190	.405**	.148	.677**
	Sig. (2-tailed)	.006	.623	.031	.007	.277	.000	.008	.000		.011	.017	.516	.196	.004	.314	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO10	Pearson Correlation	.299*	.065	.506**	.161	.186	.395**	.616**	.454**	.364*	1	.381**	.106	.351*	.216	.271	.670**
	Sig. (2-tailed)	.039	.660	.000	.274	.206	.005	.000	.001	.011		.008	.473	.014	.140	.062	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO11	Pearson Correlation	.252	.077	.401**	.255	.398**	.427**	.436**	.279	.342*	.381**	1	-.033	-.022	.319*	.430**	.613**

	Sig. (2-tailed)	.084	.601	.005	.080	.005	.002	.002	.055	.017	.008		.825	.880	.027	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO12	Pearson Correlation	.051	.224	.185	.063	-.033	.138	.121	.201	.096	.106	-.033	1	.308*	.473**	.152	.362*
	Sig. (2-tailed)	.729	.126	.209	.669	.825	.351	.412	.172	.516	.473	.825		.033	.001	.302	.012
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO13	Pearson Correlation	.205	.104	.109	.030	.074	.315*	.083	.342*	.190	.351*	-.022	.308*	1	.057	.117	.398**
	Sig. (2-tailed)	.163	.480	.460	.837	.619	.029	.575	.017	.196	.014	.880	.033		.698	.428	.005
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO14	Pearson Correlation	.122	.181	.343*	.343*	.237	.300*	.158	.360*	.405**	.216	.319*	.473**	.057	1	.330*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.408	.218	.017	.017	.105	.038	.282	.012	.004	.140	.027	.001	.698		.022	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
BO15	Pearson Correlation	.084	.084	.023	.182	.360*	.209	.028	.092	.148	.271	.430**	.152	.117	.330*	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.568	.570	.875	.216	.012	.155	.848	.534	.314	.062	.002	.302	.428	.022		.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.550**	.316*	.558**	.452**	.447**	.691**	.538**	.688**	.677**	.670**	.613**	.362*	.398**	.604**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.005	.000	.002	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	Lingkungan Kerja
LK1	Pearson Correlation	1	.182	.386**	.186	.038	.332*	.250	.451**	.529**	.426**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.216	.007	.206	.795	.021	.086	.001	.000	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK2	Pearson Correlation	.182	1	.129	.219	.056	.180	.114	-.020	.156	.302*	.389**
	Sig. (2-tailed)	.216		.384	.134	.703	.220	.442	.893	.289	.037	.006
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK3	Pearson Correlation	.386**	.129	1	.172	.179	.190	.333*	.123	.538**	.364*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.007	.384		.244	.222	.196	.021	.407	.000	.011	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK4	Pearson Correlation	.186	.219	.172	1	.136	.193	-.058	.087	.030	.264	.369**
	Sig. (2-tailed)	.206	.134	.244		.358	.190	.694	.554	.841	.069	.010

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK5	Pearson Correlation	.038	.056	.179	.136	1	.109	.204	.046	.335*	.358*	.428**
	Sig. (2-tailed)	.795	.703	.222	.358		.460	.163	.754	.020	.012	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK6	Pearson Correlation	.332*	.180	.190	.193	.109	1	.272	.318*	.384**	.533**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.021	.220	.196	.190	.460		.062	.028	.007	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK7	Pearson Correlation	.250	.114	.333*	-.058	.204	.272	1	.182	.583**	.369**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.086	.442	.021	.694	.163	.062		.216	.000	.010	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK8	Pearson Correlation	.451**	-.020	.123	.087	.046	.318*	.182	1	.173	.193	.441**
	Sig. (2-tailed)	.001	.893	.407	.554	.754	.028	.216		.240	.189	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK9	Pearson Correlation	.529**	.156	.538**	.030	.335*	.384**	.583**	.173	1	.582**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.289	.000	.841	.020	.007	.000	.240		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
LK10	Pearson Correlation	.426**	.302*	.364*	.264	.358*	.533**	.369**	.193	.582**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.003	.037	.011	.069	.012	.000	.010	.189	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.676**	.389**	.590**	.369**	.428**	.623**	.585**	.441**	.779**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.010	.002	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Komunikasi
K1	Pearson Correlation	1	.514**	.342*	.262	.336*	-.006	.444**	.189	.244	.391**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.072	.019	.969	.002	.197	.094	.006	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K2	Pearson Correlation	.514**	1	.101	.161	.357*	.311*	.473**	.163	.138	.162	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.494	.275	.013	.032	.001	.269	.348	.272	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K3	Pearson Correlation	.342*	.101	1	.152	.058	.127	.089	.194	.111	.316*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.017	.494		.302	.698	.390	.547	.186	.453	.029	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K4	Pearson Correlation	.262	.161	.152	1	.232	-.031	.046	.161	.117	.267	.436**
	Sig. (2-tailed)	.072	.275	.302		.113	.834	.757	.275	.429	.067	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

K5	Pearson Correlation	.336*	.357*	.058	.232	1	.126	.416**	.401**	.191	.104	.627**
	Sig. (2-tailed)	.019	.013	.698	.113		.392	.003	.005	.193	.481	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K6	Pearson Correlation	-.006	.311*	.127	-.031	.126	1	.091	.145	.076	.003	.327*
	Sig. (2-tailed)	.969	.032	.390	.834	.392		.541	.326	.608	.984	.023
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K7	Pearson Correlation	.444**	.473**	.089	.046	.416**	.091	1	.335*	.124	-.128	.560**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.547	.757	.003	.541		.020	.400	.386	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K8	Pearson Correlation	.189	.163	.194	.161	.401**	.145	.335*	1	.138	.021	.512**
	Sig. (2-tailed)	.197	.269	.186	.275	.005	.326	.020		.348	.885	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K9	Pearson Correlation	.244	.138	.111	.117	.191	.076	.124	.138	1	.201	.463**
	Sig. (2-tailed)	.094	.348	.453	.429	.193	.608	.400	.348		.171	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
K10	Pearson Correlation	.391**	.162	.316*	.267	.104	.003	-.128	.021	.201	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.006	.272	.029	.067	.481	.984	.386	.885	.171		.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Komunikasi	Pearson Correlation	.723**	.633**	.483**	.436**	.627**	.327*	.560**	.512**	.463**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000	.023	.000	.000	.001	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	Kinerja Karyawan
KK1	Pearson Correlation	1	.157	.167	.298*	.249	.198	.157	.079	.062	.338*	.251	.531**
	Sig. (2-tailed)		.286	.258	.040	.088	.176	.286	.596	.678	.019	.085	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK2	Pearson Correlation	.157	1	.097	-.025	.181	.193	.262	.058	-.025	.130	-.003	.349*
	Sig. (2-tailed)	.286		.511	.864	.217	.188	.073	.697	.864	.378	.981	.015
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK3	Pearson Correlation	.167	.097	1	.321*	-.103	.157	.379**	.201	.132	.439**	.148	.525**
	Sig. (2-tailed)	.258	.511		.026	.487	.287	.008	.170	.372	.002	.315	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

KK4	Pearson Correlation	.298*	-.025	.321*	1	.038	.130	.409**	-.027	.346*	.214	.354*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.040	.864	.026		.798	.380	.004	.855	.016	.144	.013	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK5	Pearson Correlation	.249	.181	-.103	.038	1	.297*	.221	.247	.261	.120	.510**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.088	.217	.487	.798		.040	.131	.090	.073	.418	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK6	Pearson Correlation	.198	.193	.157	.130	.297*	1	.193	.145	.209	.023	.308*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.176	.188	.287	.380	.040		.188	.326	.154	.878	.033	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK7	Pearson Correlation	.157	.262	.379**	.409**	.221	.193	1	.058	.062	.451**	.286*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.286	.073	.008	.004	.131	.188		.697	.678	.001	.049	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK8	Pearson Correlation	.079	.058	.201	-.027	.247	.145	.058	1	.217	-.014	.168	.385**
	Sig. (2-tailed)	.596	.697	.170	.855	.090	.326	.697		.138	.923	.254	.007
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK9	Pearson Correlation	.062	-.025	.132	.346*	.261	.209	.062	.217	1	-.174	.432**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.678	.864	.372	.016	.073	.154	.678	.138		.236	.002	.001

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK10	Pearson	.338*	.130	.439**	.214	.120	.023	.451**	-.014	-.174	1	.132	.465**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.019	.378	.002	.144	.418	.878	.001	.923	.236		.371	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KK11	Pearson	.251	-.003	.148	.354*	.510**	.308*	.286*	.168	.432**	.132	1	.651**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.085	.981	.315	.013	.000	.033	.049	.254	.002	.371		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Kinerja Karyawan	Pearson	.531**	.349*	.525**	.544**	.552**	.516**	.610**	.385**	.458**	.465**	.651**	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	11

Lampiran 5 Hasil Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.730	2.12445

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.894	3	195.965	43.419	.000 ^b
	Residual	198.585	44	4.513		
	Total	786.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

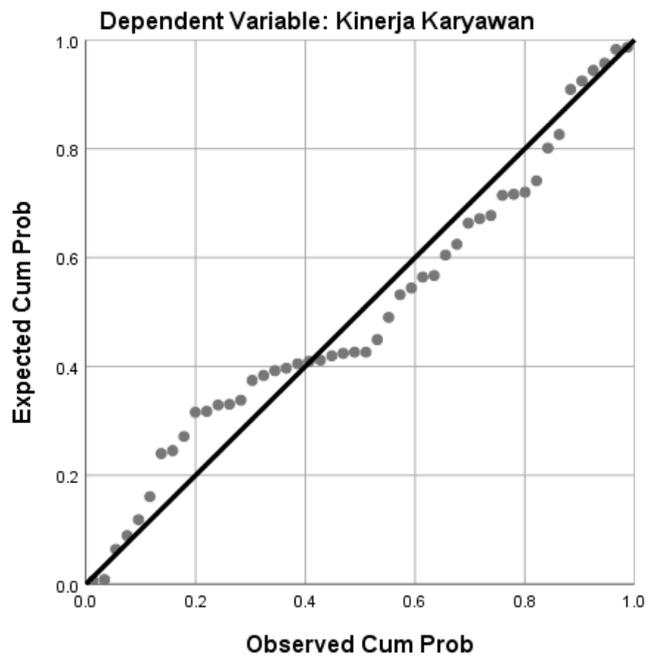
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

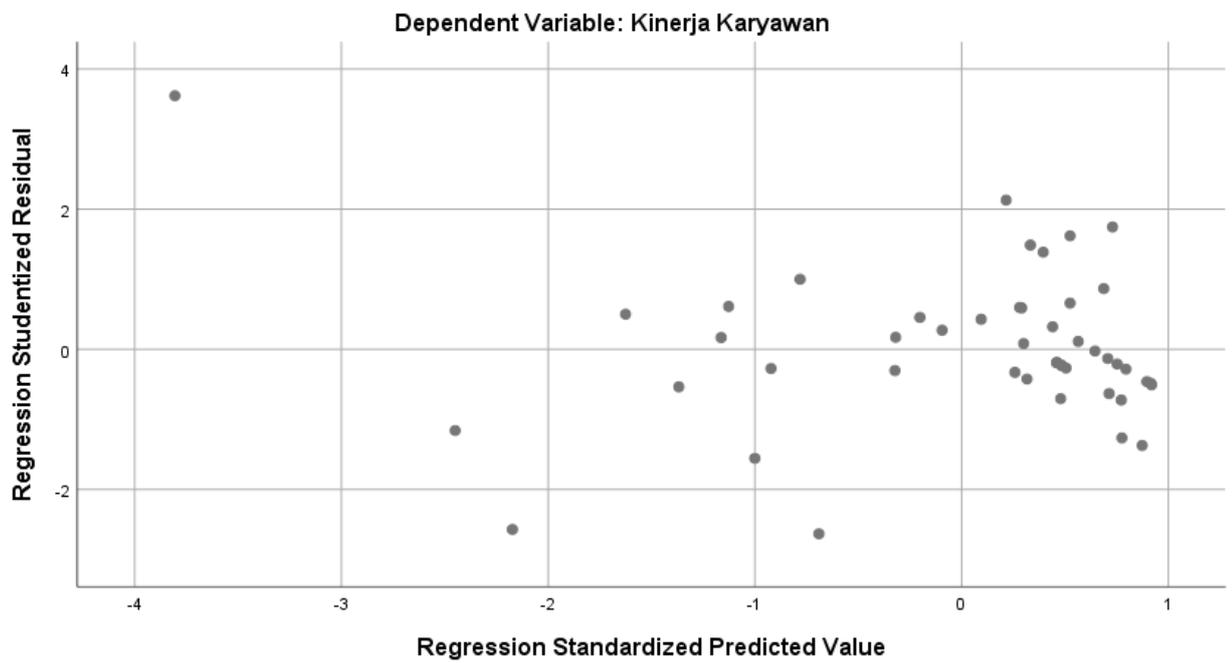
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.952	3.891		1.016	.315		
	Budaya Organisasi	.288	.076	.415	3.802	.000	.482	2.073
	Lingkungan Kerja	.219	.103	.232	2.118	.040	.480	2.083
	Komunikasi	.369	.126	.332	2.926	.005	.447	2.236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.05553250
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.097
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.952	3.891		1.016	.315
	Budaya Organisasi	.288	.076	.415	3.802	.000
	Lingkungan Kerja	.219	.103	.232	2.118	.040
	Komunikasi	.369	.126	.332	2.926	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Biodata peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Nurul Sahria
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 28 September 1999
Alamat Asal : Jl. Ky. Sekar NO. 203, Kel. Kanigaran
Kec. Kanigaran Kota Probolinggo
Telepon : +6282331299573
Email : sahrianurul@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2006 : TK BARUNAWATI 1
2006-2012 : SD NEGERI KANIGARAN 1
2012-2015 : MTs. UNGGULAN TUNAS BANGSA
2015-2018 : SMA NEGERI 1 KOTA PROBOLINGGO
2018-20221 : S1 Perbankan Syariah UIN Maulana Malik
Ibrahim

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malang
2019-2020 : English Language Center
Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malang

Riwayat Organisasi

1. Pramuka
2. Pendamping Sahabat Pendamping (SAPEN)

Lampiran 7. Berita acara verifikasi pengesahan afirmasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jl. Gajayana No. 50 Telp. (0341) 551354, Fax. 572533 Malang
Website : www.uin-malang.ac.id E-mail : info@uin-malang.ac.id

BERITA ACARA VERIFIKASI PENGESAHAN
AFIRMASI PUBLIKASI PENGGANTI PENULISAN/UJIAN TUGAS AKHIR
Nomor : 1648/F.EK/PP.009. /06/2022
Tanggal : 27 Juni 2022

Pada hari ini Senin Tanggal Dua Puluh Tujuh Juni Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Dr. Siswanto, SE., M.Si
Instansi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jabatan : Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi
Alamat : Jl. Gajayana Nomor 50 Malang 65144

telah melakukan verifikasi atas Artikel Jurnal Ilmiah dengan data sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Nurul Sahria
NIM : 18540191
Prodi : Perbankan Syariah
Dosen Pendamping : Dr. Siswanto, SE., M.Si
Judul Artikel Jurnal Ilmiah : Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja BMT Sidogiri Kota Malang
Nama Artikel Jurnal Ilmiah : Jurnal Masharif Al-Syariah
Kategori Artikel Jurnal Ilmiah : Nasional
Jenis Artikel Jurnal Ilmiah : Sinta 4
Pelaksanaan Penerbitan : Volume 7 Nomor 4 Edisi Desember 2022

Demikian berita acara verifikasi pengesahan afirmasi publikasi pengganti penulisan/ujian tugas akhir ini dibuat dan ditandatangani pada tanggal tersebut diatas untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dosen Pembimbing,

Ketua Program Studi,

Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP 19750906 200604 1001

Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., MM
NIP 19770826 200801 2 011

Mengetahui :
Dekan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
19750707 200501 1 005



Lampiran 8. Berita acara pemeriksaan administratif afirmasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jl. Gajayana No. 50 Telp. (0341) 551354, Fax. 572533 Malang
Website : www.uin-malang.ac.id E-mail : info@uin-malang.ac.id

BERITA ACARA PEMERIKSAAN ADMINISTRATIF
AFIRMASI PUBLIKASI PENGGANTI PENULISAN/UJIAN TUGAS AKHIR

Nomor : 1648 /F.EK/PP.009. /06/2022
Tanggal : 27 Juni 2022

Pada hari ini Senin Tanggal Dua Puluh Tujuh Juni Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Siswanto, SE., M.Si
Instansi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jabatan : Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi
Alamat : Jl. Gajayana Nomor 50 Malang 65144

telah melakukan pemeriksaan administrasi Artikel Jurnal Ilmiah dengan data sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Nurul Sahria
NIM : 18540191
Prodi : Perbankan Syariah
Dosen Pendamping : Dr. Siswanto, SE., M.Si
Judul Artikel Jurnal Ilmiah : Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja BMT Sidogiri Kota Malang
Nama Artikel Jurnal Ilmiah : Jurnal Masharif Al-Syariah
Kategori Artikel Jurnal Ilmiah : Nasional
Jenis Artikel Jurnal Ilmiah : Sinta 4
Pelaksanaan Penerbitan : Volume 7 Nomor 4 Edisi Desember 2022

Dari hasil pemeriksaan administrasi hasil pekerjaan, dapat kami sampaikan hasil sebagai berikut :

- Menyampaikan dan disetujui oleh kaprodi
- Mencantumkan nama pembimbing skripsi
- Mencantumkan nama institusi ketika publikasi
- Mengikuti ujian seminar proposal skripsi (wajib / tidak wajib)
- Mengikuti ujian komprehensif (wajib / tidak wajib)
- Sudah mendapat *Letter of Acceptance* (LoA)
- Bukti pembayaran publikasi (jika berbayar)
- Bukti korespondensi
- Surat pernyataan bermaterai kesanggupan menyelesaikan tanggungan artikel (ketika belum terbit)
- Menyelesaikan laporan tugas akhir/skripsi (wajib / tidak wajib)
- Lembar verifikasi pengesahan telah ditandatangani dosen pembimbing dan kaprodi

NB:

**) Mohon dicentang dan dicoret atas kesesuaian data*

Demikian berita acara hasil pemeriksaan administrasi afirmasi publikasi pengganti penulisan/ujian tugas akhir ini dibuat dan ditandatangani pada tanggal tersebut diatas untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, SE., MSI
NIP 19730906 20060

Ketua Program Studi,

Dr. Yayuk Sri Rahayu, MM
NIP 19770826 200801 2 011



Mengetahui :
Dekan,

Dr. H. Asyraf Munir, Lc., M.Ei
NIP 19707 200501 1 005

Lampiran 9. Hasil pengecekan plagiarisme dengan turniting

Bank Syar Nurul			
ORIGINALITY REPORT			
19%	17%	11%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source		2%
2	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source		1%
3	text-id.123dok.com Internet Source		1%
4	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source		<1%
5	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper		<1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet Source		<1%
7	123dok.com Internet Source		<1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper		<1%
9	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		<1%

Lampiran 10. Surat keterangan bebas plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
UNIT PENELITIAN & PUBLIKASI MAHASISWA (UP2M) FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 550001 Faksimile (0341) 550001

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si**
NIP : **198908082020121002**
Jabatan : **Kepala UP2M Program Studi Perbankan Syariah**

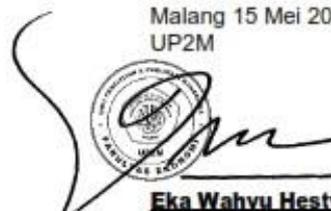
Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : **Nurul Sahria**
NIM : **18540191**
Handphone : **082331299573**
Prodi/Konsentrasi : **Perbankan Syariah/Entrepreneur**
Email : **sahrianurul@gmail.com**
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH BUDAYA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT SIDOGIRI KOTA MALANG)**
Pembimbing : **Prof. Dr. Siswanto S.E, M.Si**

Menerangkan bahwa penulisan skripsi mahasiswa tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
19%	17%	11%	10%

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang 15 Mei 2023
UP2M

Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si
NIP. 198908082020121002