

LAMPIRAN 1: KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Budaya Organisasi adalah nilai – nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi	1. Aturan perilaku yang di amati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.	Saya selalu berjabat tangan dan mengucapkan salam saat bertemu
2. Norma Standar Perilaku. Mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak; jangan melakukan terlalu sedikit”		Saya dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan	
3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai – nilai utama. Contoh khususnya kualitas produk tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi		BMT Sahara selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan shalat dhuhur	
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan		Saya sangat setuju dengan motto BMT Sahara yang menyatakan bahwa “ <i>Menjalin ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi ummah</i> ”	
5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan		Saya setuju bahwa masalah kredit macet yang bertanggung jawab adalah karyawan yang merekomendasikannya	

		6. Iklim Organisasi. ¹ Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar	Saya merasa puas atau nyaman dengan fasilitas yang ada dan model kepemimpinan serta kekeluargaan yang ada di BMT Sahara
2	Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan	1. Kebutuhan fisik Misalnya gaji, upah tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, sewa perumahan, uang transport dan lain-lain	Saya merasa senang karena BMT Sahara selalu memberi gaji tepat waktu
		2. Kebutuhan keamanan Misalnya jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, jaminan asuransi kesehatan.	Saya merasa aman di masa tua karena BMT Sahara memberikan pesangon untuk saya
		3. Sosial. Kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi olahraga dan sebagainya	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja ini.
		4. Penghargaan Status, titel, symbol – symbol, promosi	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi
		5. Aktualisasi diri ²	Saya selalu menunjukkan kemampuan saya kepada pimpinan
3	Kepuasan kerja sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat	1. <i>Pay Satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan,	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggungjawab yang saya pikul

¹ Karakteristik budaya organisasi menurut Luthans

² Teori kebutuhan Maslow

<p>terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan</p>	<p>diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan</p>	
	<p>2. <i>Promotion Satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan</p>	<p>Saya selalu naik jabatan setiap kali saya melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan perusahaan</p>
	<p>3. <i>Supervision satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikatif yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak.</p>	<p>Saya puas karena pimpinan selalu menegur saya ketika saya melakukan kesalahan</p>
	<p>4. <i>Coworker satisfaction</i> Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik.</p>	<p>Saya merasa puas dengan teman – teman saya yang selalu mendukung apa yang saya lakukan.</p>
	<p>5. <i>Satisfaction with work itself</i>³ Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas</p>	<p>Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat bagi saya</p>

³ Teori Coldquitt, Lepine, Wesson mengemukakan kategori kepuasan kerja dalam buku *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015 hal 132

		pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan ketrampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.	
		6. <i>Altruism</i> merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekannya ketika sedang menghadapi banyak tugas	Saya selalu membantu teman saya ketika saya tidak memiliki kesibukan
		7. <i>Status</i> menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang memiliki popularitas, promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lainnya akan memberikan kepuasan prestasinya dihargai.	Saya merasa puas dengan jabatan yang telah saya raih selama ini
		8. <i>Environment</i> Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan quality of worklife di tempat pekerjaan	Saya merasa puas dengan fasilitas yang memadai sehingga saya dapat bekerja dengan baik
4	Kinerja Karyawan suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau	1. <i>Quality</i> sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik

	suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan output atau bahkan outcome	mendekati kesempumaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	
		2. <i>Quantity</i> merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.	Saya selalu bekerja melebihi target yang ditetapkan
		3. <i>Timeliness</i> tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
		4. <i>Cost Effectiveness</i> yaitu tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien
		5. <i>Need For Supervisor</i> merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu	Saya selalu bekerja secara mandiri dan otomatis tanpa pengawasan

		fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang <i>supervisor</i> untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.	
		6. <i>Interpersonal Impact</i> ⁴ yaitu tingkat sejauhmana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, namabaik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan dan menjaga kerjasama (<i>teamwork</i>) dengan rekan kerja

⁴ Teori Bemadin dan Russel

LAMPIRAN 2: ANGKET PENELITIAN

Responden yang terhormat:

Perkenalkan saya mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung Program Studi Perbankan Syariah yang sedang mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sahara Tulungagung”**. Kali ini saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisisioner. Berikut kuisisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur – jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata – mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Cynthia Candra P

NIM. 2823123160

Data responden:

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

- a. Jenis kelamin
 1. Laki – laki
 2. Perempuan
- b. Berapa lama saudara telah bekerja di BMT Sahara Tulungagung?
 1. 3 - 6 bulan
 2. 1 -3 tahun
 3. 4 – 5 tahun
 4. Diatas 5 tahun
- c. Berapa usia anda saat ini?
 1. 18 – 22 tahun
 2. 22 -27 tahun
 3. 27 – 32 tahun
 4. > 32 tahun
- d. Apa pendidikan terakhir saudara?
 1. SMP
 2. SMA/SMK
 3. S1
 4. Lainnya

Berilah jawaban pada pertanyaan – pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda (√) atau tanda (X) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan berdasarkan pada apa yang anda rasakan sebagai karyawan.

Berikan pendapatan da sesuai kriteria sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Peraturan – peraturan Perilaku						
1.	Saya selalu berjabat tangan dan mengucapkan salam saat bertemu					
Norma Standar Perilaku						
2.	Saya dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
Nilai dominan						
3.	BMT Sahara selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan shalat dhuhur					
Filosofi						
4.	Saya sangat setuju dengan motto BMT Sahara yang menyatakan bahwa “ <i>Menjalin ukhuwah menuju kebangkitan ekonomi ummah</i> ”					
Aturan						
5.	Saya setuju bahwa masalah kredit macet yang bertanggung jawab adalah karyawan yang merekomendasikannya					
Iklim Organisasi						
6.	Saya merasa puas atau nyaman dengan fasilitas yang ada dan model kepemimpinan serta kekeluargaan yang ada di BMT Sahara					

Motivasi

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>Fisiologi</i>						
1.	Saya merasa senang karena BMT Sahara selalu memberi gaji tepat waktu					
<i>Rasa aman</i>						

2.	Saya merasa aman di masa tua karena BMT Sahara memberikan pesangon untuk saya					
<i>Sosial</i>						
3.	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja ini.					
<i>Penghargaan</i>						
4.	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
<i>Aktualisasi diri</i>						
5.	Saya selalu menunjukkan kemampuan saya kepada pimpinan					

Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<i>Pay Satisfaction</i>						
1.	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggungjawab yang saya pikul					
<i>Promotion Satisfaction</i>						
2.	Saya selalu naik jabatan setiap kali saya melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan perusahaan					
<i>Supervision satisfaction</i>						
3.	Saya puas karena pimpinan selalu menegur saya ketika saya melakukan kesalahan					
<i>Cowoker satisfaction</i>						
4.	Saya merasa puas dengan teman – teman saya yang selalu mendukung apa yang saya lakukan.					

	Satisfaction with work itself					
5.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat bagi saya					
	Altruism					
6.	Saya selalu membantu teman saya ketika saya tidak memiliki kesibukan					
	Status					
7.	Saya merasa puas dengan jabatan yang telah saya raih selama ini					
	Environment					
8.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang memadai sehingga saya dapat bekerja dengan baik					

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Quality					
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik					
	Quantity					
2.	Saya selalu bekerja melebihi target yang ditetapkan					
	Timeliness					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
	Cost Effectiveness					
4.	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien					
	Need For Supervisor					
5.	Saya selalu bekerja secara mandiri dan otomatis tanpa pengawasan					

	<i>Interpersonal Impact</i>					
6.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan dan menjaga kerjasama (<i>teamwork</i>) dengan rekan kerja					

LAMPIRAN 3: HASIL ANGKET

X1							
No	1	2	3	4	5	6	Total
1	4	4	5	5	5	5	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	4	22
4	3	4	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	3	4	4	4	22
7	2	2	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	3	24
9	3	3	5	5	5	5	26
10	2	2	3	3	3	3	16
11	4	2	4	4	4	4	22
12	4	4	4	4	4	4	24
13	2	2	2	2	2	2	12

X2						
No	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	5	5	24
3	5	4	4	5	4	22
4	4	2	4	4	4	18
5	4	3	4	4	4	19
6	3	3	4	4	4	18
7	3	3	4	3	3	16
8	4	4	5	4	5	22
9	4	4	5	5	5	23
10	3	2	4	3	2	14
11	4	3	4	4	4	19

12	4	3	4	3	3	17
13	4	4	4	4	4	20

X3									
No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	4	3	3	3	5	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	3	3	3	3	4	3	3	3	25
7	4	2	5	4	5	4	5	4	33
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	3	5	4	5	5	5	5	36
10	3	4	5	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	5	5	5	5	5	37
12	2	4	5	4	5	4	4	4	32
13	3	3	3	4	3	3	3	3	25

Y1							
No	1	2	3	4	5	6	Total
1	4	4	5	4	5	5	27
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	4	2	5	24
5	3	2	4	3	2	4	18
6	4	3	4	4	4	4	23
7	3	3	4	3	3	4	20
8	4	4	4	4	4	4	24
9	2	4	5	4	4	4	23
10	4	2	5	4	5	5	25
11	3	3	4	3	3	3	19
12	4	5	5	5	5	5	29
13	5	4	5	4	4	5	27

LAMPIRAN 4: Hasil Uji K-Related-Sampel

Friedman Test

	Mean Rank
budaya organisasi	2.23
Motivasi	1.31
kepuasan kerja	3.92
kinerja karyawan	2.54

N	13
Chi-Square	28.790
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

Sumber: Output SPSS 16.0, 2016

Kendall's W Test

	Mean Rank
budaya organisasi	2.23
Motivasi	1.31
kepuasan kerja	3.92
kinerja karyawan	2.54

Test Statistics

N	13
Kendall's W ^a	.738
Chi-Square	28.790
Df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of
Concordance

Sumber: Output SPSS 16.0, 2016



SURAT KETERANGAN

Nomor : 163/B/BMT-SHR/VI/2016

Bismillahirrahmanirrahiim

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Direktur BMT Sahara

Tulungagung, bersama ini menerangkan bahwa :

Nama : CYINTHIA CANDRA PUSPITASARI

N I M : 2823123160

Jurusan / Prodi : Perbankan Syari'ah IAIN Tulungagung

Telah mengadakan Penelitian (*Research*) di BMT Sahara Tulungagung mulai tanggal 09 s.d 14 Juni 2016 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan BMT Sahara Tulungagung"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tulungagung, 20 Juni 2016

Direktur,

KOPSYAH
 No. 188.2/164/BH/XVI.29/304/XII/2006
BMT SAHARA
 KECAMATAN KALIMATI
 KABUPATEN TULUNGAGUNG
H. MUSTOFA, SE, MM



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Telp. (0355) 321513 Fax. (0355) 321656
 Tulungagung – Jawa Timur 66221

KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Nama : Cynthia Candra Puspitasari
 NIM : 2823123160
 Prodi : Perbankan Syariah
 Pembimbing : H. Dede Nurohman, M.Ag
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sahara Tulungagung.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	11 Februari 2016	BAB 1 dan BAB II	
2	18 Februari 2016	Penulisan skripsi	
3	28 April 2016	Bab III "Kisi - Kisi Instrument"	
4	14 Juni 2016	Hasil Penelitian / BAB IV	
5	16 Juni 2016	Pembahasan BAB V	
6	17 Juni 2016	ACC	
7			
10			

Tulungagung, 20 Juni 2016

Ketua Jurusan

MUHAMAD AQIM ADLAN, M.E.I
 NIP. 197404162008011008