

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
KSPPS BMT BINA UMAT MANDIRI TEGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

Nasiya Irna Riyanti

NIM.2013115113

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2021**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
KSPPS BMT BINA UMAT MANDIRI TEGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

Nasiya Irna Riyanti

NIM.2013115113

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nasiya Irna Riyanti

NIM : 2013115113

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi,Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 9 Juni 2021

Yang menyatakan,



Nasiya Irna Riyanti

NIM.2013115113

NOTA PEMBIMBING

Ali Amin Isfandiar, M.Ag

Griya Kabunan Asri No. A2 RT.05
RW.01Kabunan, Dukuhwaru, Kab.Tegal

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Nasiya Irna Riyanti

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islamc.q.Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Nasiya Irna Riyanti
NIM : 2013115113
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 24 Mei 2021
Pembimbing



Ali Amin Isfandiar, M.Ag
NIP. 19740812 200501 1002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan, Rowolaku, Kajen Kabupaten Pekalongan
Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Pekalongan mengesahkan skripsi saudara:

Nama : **NASIYA IRNA RIYANTI**

NIM : **2013115113**

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN KSPPS BMT BINA UMAT MANDIRI
TEGAL**

Telah diujikan pada hari Selasa tanggal 22 Juni 2021 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II


Ahmad Rosvid, SE, M.Si, Akt
NIP. 19790331 200604 1 003


Muhammad Khoirul Fikri, M.E.I
NIP. 1990021 22019031 006

Pekalongan, 22 Juni 2021

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Hl. Shinta Dewi Rismawati SH.MH
NIP. 197502201 999032 001

ABSTRAK

Seiring berkembangnya jaman, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang didaya gunakan secara efektif akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang baik. Persoalan sekarang yang ada yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam memanfaatkannya secara optimal yang ada di setiap individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi dan budaya organisasi. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Uji Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F dan koefisien determinasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0.150 > 0,05$. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana S1 jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Pekalongan (IAIN) Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini, penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr.H. Zaenal Mustakim,M.Ag selaku rektor IAIN Pekalongan
2. Dr. Shinta Dewi Risnawati, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
3. M. Aris Syafi’i, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Happy Sista Devy M.M selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
5. H. Ali Amin Isfandiar, M.Ag selaku dosen pembimbing penulisan skripsi
6. Dr.H.Sam’ani M.Ag selaku dosen pembimbing akademik
7. Ahmad Rosyid, SE.,M.Si.Akt Selaku Dosen Penguji 1
8. Dan Muhammad Khoirul Fikri Selaku Dosen Penguji 2

9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf
10. Orang Tua dan sahabat yang mendoakan dan mendukung
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala yang berkaitan dengan skripsi.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan lainnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekalongan, 22 Juni 2021

Penulis

Nasiya Inna Riyanti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
PEDOMAN LITERASI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II KERANGKA TEORI.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Produktivitas Kerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Produktivitas Kerja	10

b. Indikator Produktivitas	11
2. Motivasi	11
a. Pengertian Motivasi	11
b. Indikator Motivasi.....	12
3. Kompensasi	14
a. Pengertian Kompensasi.....	14
b. Tujuan Kompensasi	15
c. Indikator Motivasi.....	15
4. Budaya Organisasi	16
a. Pengertian Budaya Organisasi	16
b. Indikator Budaya Organisasi	17
B. Tinjauan Pustaka	18
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
1. Jenis Penelitian	31
2. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Setting Penelitian	31
C. Variabel Penelitian	32
1. Variabel Bebas (Independen)	32
2. Variabel Terikat(Dependen)	32
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengolahan Data.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
3. Teknik Pengambilan Sampel	35
E. Sumber Data.....	36
1. Data Primer.....	36

2. Data Sekunder	36
F. Teknik Pengumpulan Dan Instrumen Data	36
1. Teknik Pengumpulan Data	36
2. Instrumens Penelitian	38
G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	38
1. Teknik Pengolahan Data.....	38
a. Pengeditan (Editing)	39
b. Scoring	39
c. Tabulasi.....	39
2. Analisi Data	39
a. Uji Validitas	39
b. Uji Reliabilitas	40
c. Uji Asumsi Klasik.....	41
1) Uji Normalitas	41
2) Uji Multikolonieritas	42
3) Uji Heteroskedastisitas	42
d. Uji Regresi Berganda.....	42
e. Uji Hipotesis	43
1) Uji Statistik T	43
2) Uji Statistik F	44
f. Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Deskriptif Data	46
1. Deskriptif Responden Penelitian	46
2. Tanggapan Jawaban Responden.....	52
B. Analisis Data	56
1. Uji Instrumen Penelitian.....	56
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reliabilitas	58

2. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Multikolonieritas.....	62
c. Uji Heteroskedastisitas	63
3. Uji Regresi Berganda.....	64
C. Uji Hipotesis	66
1. Uji Statistik T	66
2. Uji Statistik F.....	68
D. Koefisien Determinasi.....	69
E. Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP.....	77
A. Simpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil putusan bersama menteri agama republik Indonesia No.158 Tahun 1987 dan menteri pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia No.0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistik atau kamus besar bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu sebagai berikut:

1. Konsonan

Fenomena konsonan bahasa arab yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf arab dan transliterasi dengan huruf latin:

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
اَ	يَ	اَ...يَ
اِ	وَوَ	يَ
اُ		وُ

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

a. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

b. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

c. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddad

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

رَبَّنَا = rabbanā

نَزَّ = nazzala

الْب = al-birr

احْلَج = al-ḥajj

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu di bedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

- c. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

رَجُلٌ	- ar-rajulu
رَجُلٌ	- as-sayyidu
رَجُلٌ	- as-syamsu
رَجُلٌ	- al-qalamu
رَجُلٌ	- al-badī'u
رَجُلٌ	- al-jalālu

6. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4.1 Grafik P-Plot	62
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability	63
Gambar 4.3 Scarter Plot	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Anggota KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.....	2
Tabel 1.2 Asset KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2.2 Hipotesis Terdahulu	29
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Indikatornya.....	33
Tabel 4.1 One Sampel Kolmogorov.....	46
Tabel 4.2 Data Hasil Pengambilan Sampel.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi	52
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi.....	53
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi	54
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validasi.....	57

Tabel 4.12 Hasil Uji Relibilitas.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.14 Hasil Multikolonieritas	62
Tabel 4.15 Uji Regresi Berganda	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis	66
Tabel 4.17 Uji Statistik F Test	68
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

- A. Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 2

- A. Kuesioner

LAMPIRAN 3

- A. Distribusi Frekuensi

LAMPIRAN 4

- A. Tabulasi Rekapitulasi Kuesioner

LAMPIRAN 5

- A. Uji Validitas
- B. Uji Reliabilitas

LAMPIRAN 6

- A. Uji Normalitas
- B. Uji Multikolonieritas
- C. Uji Heteroskedastisitas
- D. Uji Regresi Linier Berganda
- E. Uji Anova
- F. Tabel R Square

LAMPIRAN 7

- A. Dokumentasi

LAMPIRAN 8

- A. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan, perusahaan hidup karena adanya peran penting yang dilakukan oleh karyawannya. Organisasi sendiri merupakan alat atau wadah yang bersifat statis. Organisasi juga didirikan sebagai wadah untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang telah diarahkan menuju tercapainya suatu tujuan (Sutrisno, 2013) .

Oleh karena itu, mengisi wadah dan sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia yang tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan perilaku tersebut mempengaruhi produktivitas seseorang dan akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Koperasi sebagai salah satu sektor ekonomi yang merupakan kerjasama yang bersifat ekonomi. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) merupakan suatu lembaga keuangan mikro syariah yang unik. Kiprah KSPPS dalam fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (Tamwil) dan disisi lain melakukan fungsi sosial, yakni menghimpun, mengelola, dan melakukan dana zakat, infak, shodaqoh dan wakaf (ZIZWAF).

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan (KSPPS) Baitul Mal Tamwil (BMT) Bina Umat Mandiri Tegal merupakan salah satu BMT yang ada di

Kota Tegal berdiri sejak tahun 1997 berlokasi di Jl.Perintis kemerdekaan. BMT ini telah memiliki beberapa kantor cabang pembantu di kota Tegal yaitu di Jl.Ujungrusi Adiwerna, Jl.Dukuh Mingkrik Slawi dan Ketanggungan Brebes. Fungsi utama KSPPS BMT Bina Umat Mandiri yaitu sebagai Baitul Tamwil yang berorientasi pada bisnis ekonomi syariah dan juga sebagai baitul mal yang mengelola dana zakat, infak dan wakaf.

Berkembangnya BMT ini banyak di pengaruhi oleh sumber daya manusianya baik dari pemimpin sampai ke karyawannya. Karyawan yang bekerja di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri telah mencapai 66 karyawan (KSPPS BMT BUM TEGAL, 2018)

Berikut data jumlah anggota yang terdaftar di KSPPS BMT BUM.

Tabel 1. 1
Data Jumlah Anggota KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal

Data Jumlah Anggota Simpanan	
Tahun 2017	10.104
Triwulan IV Tahun 2018	12.312
Data Jumlah Anggota Pinjaman	
Tahun 2017	Rp.29.610.057.977
Triwulan IV Tahun 2018	Rp.34.907.100.049

Sumber :Data Sekunder Diolah,2021

Realisasi jumlah anggota simpanan dan jumlah anggota pembiayaan pinjaman dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dari fenomena ini setidaknya menggambarkan bahwa kinerja karyawan cukup maksimal. Untuk lebih memaksimalkan produktivitas kerja karyawan

dibutuhkan kinerja ekstra untuk lebih mencapai target KSPPS BMT BUM yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1. 2
Asset KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal

Tahun 2017	Rp.47.732.472.122
Triwulan IV Tahun 2018	Rp.55.798.749.927

Sumber : Data Sekunder diolah,2021

Realisasi jumlah asset KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang signifikan yaitu pada tahun 2017 total asset mencapai Rp.47.732.472.122 dan ditahun 2018 total asset mencapai kenaikan Rp.55.798.749.927. Dari fenomena ini setidaknya menggambarkan bahwa produktivitas karyawan cukup maksimal.

Menurut Tjuju Yuniarsih yang dikutip oleh Isni Purwanti produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Purwanti, 2018) . Pengertian ini memberikan semangat berproduksi setiap individu untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keterampilan, pendidikan, disiplin, sikap, etika kerja, gaji, kesehatan, manajemen, budaya kerja dan motivasi.

Motivasi dikatakan sebagai daya pendorong, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Burhanudin, 2014) . Hal tersebut nyata adanya, karena

karyawan termotivasi akan lebih semangat untuk bekerja serta mencoba menggapai produktivitas serta kinerja yang baik.

Memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kerjaan yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan *intern* karyawan seperti pemberian kompensasi atau gaji diharapkan mampu dapat memacu kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan. Di dalam KSPPS BMT BUM untuk memotivasi para karyawan dengan mengadakan pertemuan seminar motivasi dan pelatihan yang diadakan rutin tiap bulanya.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan juga diperlukan sebagai motivasi agar karyawan terpacu untuk bekerja lebih baik. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Putri juwita sari kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Juwita Sari, 2017). Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi

Sistem kompensasi yang ada pada KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal terdiri dari gaji dan bonus, wujud dari bonus yaitu berupa uang tambahan dan pelatihan-pelatihan untuk karyawan. Selain kompensasi

langsung, kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan jamsostek, asuransi kesehatan, cuti, tunjangan menikah dan dana pensiun (Aditya, 2019) .

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu Budaya organisasi. Budaya organisasi sangat dapat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan. Di KSPPS BMT Bina Umat mandiri ini menerapkan budaya kerja yang berkinerja tinggi (*high performance*), senantiasa bekerja (*learn*), mengembangkan diri (*Grow*) dan menuntaskan tugas dengan bersemangat (*fun*), amanah dan berkomitmen (*integrity and cimmitment*), mengamalkan dan menegakkan syariah islam (syar'i), optimis menata masa depan), menghormati dan menghargai orang lain (*respect other*), melakukan sesuatu melebihi standar (*go extra miles*) dan berkelimpahan atau bersyukur (*abundance and grateful*) (KSPPS BMT BUM TEGAL, 2018) . Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula dan produktivitas yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasikan adanya research gap dari variabel motivasi yang diteliti Isni Purwanti menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. sedangkan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang diteliti Dwi Aryani Muslimah menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Aryani Muslimah, 2014).

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap

dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel motivasi, kompensasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KSPPS BMT BINA UMAT MANDIRI TEGAL”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dideskripsikan di atas, maka penulis perlu membatasi pembahasan agar tidak terjadi pelebaran penulisan skripsi ini. Penelitian ini hanya dilakukan pada faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal melalui motivasi, kompensasi dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini, responden yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang ada di KSPPS BMT BUM Tegal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KSPPS BMT BUM TEGAL?
2. Apakah Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KSPPS BMT BUM TEGAL?
3. Apakah Budaya Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KSPPS BMT BUM TEGAL?
4. Apakah Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KSPPS BMT BUM TEGAL?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi islam. Selain itu juga bisa menjadi acuan diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam hal hasanah pengetahuan terutama yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.

2. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan dan sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan pada KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal untuk menyusun strategi dan kebijakan yang akan dilakukan dalam memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan, peneliti membaginya menjadi lima pokok bahasan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tinjauan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Pnulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data penelitian, serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang analisis dari penggolongan data, baik analisis data secara deskripsi maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel dependen yang diteliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal dengan tingkat signifikansi $0,150 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,467 < t$ tabel 2,021. Sehingga dapat disimpulkan H_{01} diterima dan H_{11} ditolak. Dari hasil penelitian yang nyata bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,370 > t$ tabel 2,021. Sehingga H_{02} ditolak dan H_{12} diterima. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal
3. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ nilai t hitung sebesar $2,914 > t$ tabel 2,021. Sehingga H_{03} ditolak dan H_{13} diterima. Dari hasil analisis

bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.

4. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $9,127 > 2,82$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel independen yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hanya terdiri dari motivasi, kompensasi dan budaya organisasi sedangkan banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Pengambilan sampel pada penelitian ini hanya 46 responden dari keseluruhan karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dianjurkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa hendaknya dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel dan memperdalam pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena

masih ada variabel-variabel independen diluar penelitian ini yang mungkin bias mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Algifari. (2013). *Analisis Regresi (Teori Kasus dan Solusi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwar, S. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBMSPSS 19*. Semarang: Universitas Padjajaran.
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juliansyah, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT.Kencana Prenada Media Group.
- Masyuri, & Zainudin. (2011). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Nur Indah S, M. (2010). *Statistik Deskriptif dan Induktif Cet-1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual*. Jakarta: PT.Kencana Prenada Media Group.
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT.Kencana Prenada Media Group.
- Trisnawati Sule, E., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Ke Lima*. Depok: PT.Grafindo Persada.

Yusuf, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.

2. Jurnal

Ariyani Muslimah, D. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.DAN LIRIS INDONESIA. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*, Hlm. 3-4.

Juwita Sari, P. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kusuma Hadi Santoso Karanganyar. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Hlm.3-5.

Prayitno, H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Skripsi Institusi Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon*, Hlm.64-65.

Purwanti, I. (2016). Motivasi,Lingkungan Kerja Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Daya Manunggal.*Skripsi Penelitian Institusi Agama Islam Negeri Salatiga*,Hlm. 2-3.

1. wawancara

Bapak Aris Aditya Manager Sumber Daya Insani KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.

