

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Deskripsi Perusahaan

a. Sejarah BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta

BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan syariah yang didirikan pada tahun 1996. BMT BIF ini lebih menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah dengan pola bagi hasil.

Awal ide berdirinya BMT BIF kerana melihat fenomena banyaknya usaha kecil produktif yang memiliki potensi untuk berkembang namun dalam pengembangannya membutuhkan modal yang tidak bisa dijangkau oleh bank, khususnya bank syariah. Sehingga banyaknya pengusaha yang mencari modal tersebut ke rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan sangat membebani masyarakat yang meminjamnya. Keprihatinan juga bertambah melihat kecenderungan dakwah islam belum mampu mententuh kebutuhan ekonomi. Akhirnya pada 11 maret 1997 BMT Bina Ihsanul Fikri mendapatkan badan hukum no 159BHKWK. 12V1997 tanggal 15 Mei 1997.

Pada prinsipnya usaha KSPS BMT BIF dibagi menjadi dua yakni Baitul Maal (usaha sosial) dan Bisnis (Baitul Tamwil). Usaha ini bergerak dalam penghimpunan dana Zakat, Infaq dan Sedekah serta mentasyarufkannya kepada delapan ashnaf. Skala prioritasnya untuk pengentasan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan beasiswa seperti beasiswa. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan mesyarakay ekonomi kelas bawah dengan pengiatan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam

bentuk tabungan dan deposito berjangka serta menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan pola bagi hasil.

2. Letak Geografis BMT BIF Yogyakarta

Kantor pusat BMT BIF terletak di Jl. Rejowinangun No.28B, Rejowinangun, Kec. Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55171. BMT BIF memiliki beberapa kantor cabang yaitu:

a. BMT BIF Cabang Gamping

Jl. Wates KM 5 Gamping Sleman Telp. (0274) 798757

b. BMT BIF Cabang Bugisan

Jl. Bugisan No.26 Bugisan Yogyakarta Telp. (0274) 370577

c. BMT BIF Cabang Nitikan

Jl. Sorogenen No 116B Nitikan Yogyakarta Telp. (0274) 370932

d. BMT BIF Cabang Tajem

Jl. Tajem KM 1,5 Maguwoharjo Depok Sleman Telp. (0274) 4462455

e. BMT BIF Cabang Pleret

Jl. Raya Pleret (depan Kec. Pleret) Bantul Telp. 087 845 705 548

f. BMT BIF Cabang Brosot

Jl. Raya Brosot no 1 Kulonprogo Telp. (0274) 2890006

g. BMT BIF Cabang Kota Sleman

Jl. Raya Magelang KM 12 Wadas Tridadi Sleman Telp. (0274) 869788

h. BMT BIF Cabang Gunung Kidul

Jln. Wonosari – Jogja KM 3 Siyono Logandeng Tengah Playen Telp. (0274) 2910008

i. BMT BIF Cabang Parangtritis

Jl. Parangtritis KM 21 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul Telp. 082 242 775
881

j. BMT BIF Cabang Sleman

Jl. Wonosari KM 7 Berbah Sleman Telp. (0274) 4353015

3. Visi dan Misi BMT BIF Yogyakarta

Adapun Visi dan Misi BMT BIF Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

a. VISI

Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan ummat.

b. MISI

1. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syaria.
3. Mewujudkan kehidupan ummat yang islami.

4. Susunan Pimpinan BMT BIF

a. Struktur Organisasi

Ketua : M. Ridwan, SE, M.Ag.

Sekretaris : Supriyadi, SH, MM.

Bendahara : Saifu Rijal, SH, MM.

Pengawas Manajemen: Ir. Sushardi, SKH, MP.

Hadi Muhtar, SE, MM.

Ir. Fuad Abdullah.

Pengawas Syari'ah : Dr. Hamim Ilyas, MA.

Nurrudin, MA.

Ahmad Arif Rifan, MSI.

Direktur	: Muhammad Ridwan, SE, M.Ag.
Manager Cabang Nitikan	: Yudana Octy S, SE.
Manager Cabang Bugisan	: Sutardi, SH, MM.
Manager Cabang Pleret	: Heni Purnoko, A.Md.
Manager Cabang Parangtritis	: Sudarmanto, S.Ag.
Manager Cabang Berbah	: Nur Astuti Rahwati, SE.
Manager Cabang Tajem	: Yeni Mastuti Istiqomah, SE.
Manager Cabang Gamping	: Hendra Cahyono, S.SI.
Manager Cabang Sleman Kota	: Anton Supriyanto, S.Sos.
Manager Cabang Kulonprogo	: Rina Putra Limawantoro, SE.
Manager Cabang Gunung Kidul	: Abdul Aziz, S.SI

5. Tujuan BMT BIF:

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat.
2. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat.
3. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro.

6. MOTTO BMT BIF

“Adil dan menguntungkan”

B. Gambaran Identitas Responden

Penelitian ini mengambil sampel karyawan pada BMT BIF dengan cara membagikan kuesioner di lima kantor cabang dan satu kantor pusat yaitu:

- a. BMT BIF Pusat
- b. BMT BIF Cabang Gamping
- c. BMT BIF Cabang Bugisan
- d. BMT BIF Cabang Nitikan
- e. BMT BIF Cabang Tajem
- f. BMT BIF Cabang Pleret

Diperoleh sebanyak 47 kuesioner yang terkumpul dari 49 kuesioner yang didistribusikan dan diseleksi menjadi 40 kuesioner untuk mengetahui kuesioner yang layak dijadikan bahan penelitian. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran keadaan diri dari pada responden.

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang menentukan Kinerja Karyawan karena masih terdapat persepsi yang ada dalam masyarakat tentang perbedaan jenis kelamin sehubungan dengan pandangan tentang konsep bekerja.

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel4.1 Jenis Kelamin Responden
Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Hitungan Persen
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat jenis kelamin responden menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi sampel penelitian di BMT BIF adalah laki-laki sebanyak 22 orang (55%) dan perempuan yang berjumlah 18 orang (45%)

2. Responden berdasarkan Usia

Hasil dari penelitian ini menunjukkan umur responden yang dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel4.2 Umur Responden
Umur Responden

Usia	Jumlah	Hitungan Persen
20-25 Tahun	7	17,5%
26-31 Tahun	10	25%
32-37 Tahun	12	30%
Diatas 37 Tahun	11	27,5%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden karyawan BMT BIF umur 20-25 tahun sebanyak 7 orang (17.5%) kemudian untuk berumur 26-31 tahun sebanyak 10 orang (25%) kemudian untuk berumur 32-37 tahun sebanyak 12 orang (30%) dan untuk berumur di atas 37 tahun sebanyak 11 orang (27.5%).

3. Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi tiga kategori yakni: 0 tahun sampai 1 tahun, 1 tahun sampai 3 tahun, 3 tahun sampai 6 tahun, 6 tahun sampai 10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja keseluruhan menjadi karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja
Masa Kerja**

Usia	Jumlah	Hitungan Persen
< 1 Tahun	6	15%
1-3 Tahun	8	20%
3-6 Tahun	8	20%
6-10 Tahun	9	22,5%
Diatas 10 tahun	9	22,5%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden karyawan BMT BIF memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun 6 orang (15%) kemudian untuk karyawan yang sudah berkerja selama 1-3 tahun 8 orang (20%) kemudian untuk karyawan yang sudah berkerja selama 3-6 tahun 8 orang (20%) kemudian untuk karyawan yang sudah berkerja selama 6-10 tahun 9 orang (22.5%) dan untuk karyawan yang sudah berkerja diatas 10 tahun 9 orang (22.5%).

4. Responden berdasarkan Tingkatan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 4 kategori, yakni: dari Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat, Diploma atau S1 dan S2. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel4.4 Responden Berdsarkan Tingkatan Pendidikan
Tingkatan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Hitungan Persen
SMA	4	10%
Diploma/S1	35	87,5%
S2	1	2,5%
Lainnya	-	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi sampel penelitian memiliki pendidikan akhirnya SMA berjumlah 4 orang (10%)

yang pendidikan akhirnya Diploma atau S1 berjumlah 25 orang (87.5%) dan yang berpendidikan akhir S2 hanya 1 orang (2.5%) saja.

C. Analisis Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam uji validitas ini mengukur kevalidtan semua variabel dari dependen maupun independen, variabel yang diukur adalah Nilai profetik, Budaya organisasi dan Kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pengujian dari uji validitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Table	Keterangan
Nilai-Nilai Profetik (X1)	X1.1	0.701	0.312	Valid
	X1.2	0.751	0.312	Valid
	X1.3	0.853	0.312	Valid
	X1.4	0.787	0.312	Valid
	X1.5	0.718	0.312	Valid
	X1.6	0.829	0.312	Valid
	X1.7	0.831	0.312	Valid
	X1.8	0.751	0.312	Valid
	X1.9	0.438	0.312	Valid
	X1.10	0.599	0.312	Valid
	X1.11	0.786	0.312	Valid
	X1.12	0.793	0.312	Valid
	X1.13	0.729	0.312	Valid
	X1.14	0.868	0.312	Valid
	X1.15	0.390	0.312	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.704	0.312	Valid
	X2.2	0.744	0.312	Valid
	X2.3	0.361	0.312	Valid

	X2.4	0.331	0.312	Valid
	X2.5	0.692	0.312	Valid
	X2.6	0.864	0.312	Valid
	X2.7	0.814	0.312	Valid
	X2.8	0.779	0.312	Valid
	X2.9	0.399	0.312	Valid
	X2.10	0.645	0.312	Valid
	X2.11	0.617	0.312	Valid
	X2.12	0.555	0.312	Valid
	X2.13	0.627	0.312	Valid
	X2.14	0.738	0.312	Valid
	X2.15	0.726	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.575	0.312	Valid
	Y2	0.657	0.312	Valid
	Y3	0.326	0.312	Valid
	Y4	0.483	0.312	Valid
	Y5	0.776	0.312	Valid
	Y6	0.545	0.312	Valid
	Y7	0.653	0.312	Valid
	Y8	0.601	0.312	Valid
	Y9	0.736	0.312	Valid
	Y10	0.617	0.312	Valid
	Y11	0.792	0.312	Valid
	Y12	0.733	0.312	Valid
	Y13	0.779	0.312	Valid
	Y14	0.607	0.312	Valid
	Y15	0.643	0.312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel nilai-nilai profetik, budaya organisasi dan kinerja karyawan dikatakan valid. Dari sumber data diatas variabel dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan itu valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu realitas yang bersifat majemuk/ganda, dinamis/selalu berubah, sehingga tidak konsisten, dan berulang seperti semula. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, dimana kuesioner merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach's Alpha	Keputusan
Profetik	0,929	>0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,889	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,885	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Hasil pengujian dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Artinya untuk semua variabel dapat diputuskan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolonieritas antar variabel independen atau yang disebut dengan variabel X dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan menggunakan metode nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Hasil Uji Tolerance	Hasil Uji VIF	Syarat Uji Tolerance	Syarat Uji VIF	Keputusan
Profetik	0,379	2,637	>0,10	<10,00	Baik
Budaya Organisasi	0,379	2,637	>0,10	<10,00	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance adalah 0,379 maka bisa dikatakan nilai Tolerance lebih dari >0,10 yang artinya bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dan melihat nilai VIF yaitu 2,637 maka bisa dikatakan nilai VIF lebih kecil <10,00 yang artinya tidak

terjadi Multikolinieritas, dan dapat disimpulkan bahwa diketahui tidak terjadi gejala Multikolinieritas sehingga variabel dinyatakan baik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
Profetik	0,386	>0,05	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	0,240	>0,05	Tidak Terjadi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukan bahwa nilai Sig variabel X1 dan X2 tidak terjadi heteroskedastisitas karena kedua variabel memiliki nilai sig > 0,05.

c. Uji Normalitas

Adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, untuk memastikan sebaran data tersebut dapat berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas ini untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Dalam uji normalitas ini untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak serta untuk melihat apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, jika distribusinya normal maka uji statistik valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
Semua Variabel	0,443	>0,05	Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,443 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

D. Uji Analisis Data

1. Uji Regresi Linier Berganda

Adalah suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antar variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik, uji regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dua variabel X terhadap variabel Y.

Dalam penelitian ini digunakan analisis linier berganda karena variabel yang dihitung lebih dari satu. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen dan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk memecahkan rumusan masalah yang diantaranya adalah:

H1: Pengaruh X1 terhadap Y.

H2: Pengaruh X2 terhadap Y.

H3: Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Untuk dapat mengetahui permasalahan diatas mengenai pengaruh tidaknya variabel X terhadap Y maka dibutuhkan beberapa tahapan Uji diantaran dibawah ini:

a. Uji Regresi secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah moder regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah dengan melihat perbandingan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Berdasarkan pengambilan keputusan dapat diterima apabila t hitung lebih besar dari t tabel, untuk mencari t tabel menggunakan rumus: $t (\alpha / 2 : n - k - 1)$

Keterangan:

t: tingkat kepercayaan

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel X

Sehingga didapatkan hasil dari penghitungan menggunakan rumus diatas adalah 2.028.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	T Hitung	T Tabel	Kesimpulan
Profetik	2.542	2.028	Berpengaruh
Budaya Organisasi	2.439	2.028	Berpengaruh

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Jika dilihat dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa t hitung variabel X1 dan X2 yaitu 2.542 dan 2439 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat diartikan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y secara pasrsial. Sehingga berdasarkan uji t dengan data yang ada di tabel 4.14 dapat diartikan bahwa H1 dan H2 dinyatakan diterima secara Uji Regresi Parsial (Uji T)

Berdasarkan Tabel 4.10 dengan melihat data hasil uji t, terdapat nilai t dan Signifikan, dalam pengukuran secara parsial dapat dinyatakan bahwa variabel X1 atau Nilai-Nilai Profetik berpengaruh paling dominan dikarenakan nilai t hitung lebih besar ketimbang variabel X2 atau Budaya Organisasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X1 atau Nilai-Nilai Profetik lebih dominan mempengaruhi variabel Y atau Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah moder regresi variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan jika terdapat pengaruh signifikan kurang dari 0,05 atau f hitung lebih besar dari f tabel maka terdapat pengaruh simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
Profetik Budaya Organisasi	0,00	<0,05	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil Uji f dapat dilihat hasilnya bahwa Signifikansi variabel X1 dan X2 secara simultan adalah 0.00. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari variabel X1 dan X2 secara simultan lebih kecil dari 0.05 dan jumlah nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka bisa dikatakan bahwa Uji F diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi *Adjusted* (R²) adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel independent untuk mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square	Sisanya
59%	41%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan data dari tabel 4.16 diatas dapat di artikan bahwa Koefisien determinasi *Adjusted R2* sebesar 59% yang artinya bahwa latar nilai-nilai profetik, budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka penelitian ini sudah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang ingin diteliti maka untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh nilai-nilai profetik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Berikut penjelasan dan hipotesis penelitian:

1. Pengaruh nilai-nilai profetik terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji t hitung diketahui sebesar 2,542 sedangkan t tabel diketahui 2.028 dapat dipahami bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya adalah secara parsial variabel X1 yaitu nilai-nilai profetik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan H1 diterima, hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh nilai-nilai profetik terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan wawancara secara langsung terhadap karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang mengatakan bahwa “di BMT BIF ini menerapkan sistem pekerjaan yang berbeda dengan instansi perkantoran lain salah satunya adalah penerapan nilai-nilai ke islaman sehingga bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan karyawan sehingga dalam berkerja jika akhlaknya baik maka perkerjaannya pun akan baik seperti maikin giat dalam berkerja, jika dalam

penerapannya nilai keagamaan ini juga diterapkan di luar kantor yaitu jika marketing sedang terjun dilapangan maka dianjurkan dengan mendahulukan sholat tepat waktu walau pun sedang berada dilapangan, dalam nilai-nilai kejujuran juga BMT BIF menggunakan absensi kejujuran yaitu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk jujur atau tidak dengan tujuan adalah karyawan akan terbangun kesadarannya untuk jujur dalam berkerja”

Dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai profetik salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Agam Hyansantang Maulana, Imron Arifin dan Raden Bambang Sumarsono dalam jurnal yang berjudul “*Kepemimpinan Profetik Islam Oleh Kepala Madrasah*” hasil penelitian ini adalah kepemimpinan profetik berpengaruh menumbuhkan rasa kebersamaan antar warga madrasah dan tingginya komitmen yang dimiliki oleh warga MI Muhammadiyah, kepemimpinan profetik dalam lingkungan organisasi menumbuhkan suasana yang baik dengan rasa saling memiliki serta komitmen menjadikan organisasi akan berjalan dengan sesuai apa tujuan awalnya, selain itu rasa humanitas yaitu saling membutuhkan sesama manusia atau kerjasama tim menjadi hal yang selalu dilakukan karena dalam kepemimpinan profetik menjelaskan bahwa sudah menjadi fitrah manusia sejak lahir menjadi fitrah saling membutuhkan dan saling menolong sesama manusia.

Dalam jurnal ini juga menyatakan bahwa kepemimpinan profetik mengasilkan poin-poin penting dalam meningkatkan sumberdaya manusia yang berkerja di MI Muhammadiyah 03 Jogoroto yaitu memberikan porsi yang lebih terhadap sesama, menghargai dan mengapresiasi pendapat, melibatkan semuanya dalam mengambil

keputusan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas atas apa yang sudah menjadi keputusan.

Serta dalam hasilnya memberikan dampak yang baik dalam lingkup masyarakat MI Muhammadiyah 03 Jogoroto salah satunya adalah terciptanya situasi yang kondusif serta menimbulkan rasa komitmen yang tinggi dalam berorganisasi, hal ini selaras dengan hasil penelitian mengenai pengaruh profetik terhadap kinerja karyawan yang dalam jurnal ini adalah pengaruh ke seluruh masyarakat madrasah.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji t hitung diketahui sebesar 2439 sedangkan t tabel diketahui 2.028 dapat dipahami bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya adalah secara parsial variabel X2 yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan H2 diterima, hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan wawancara secara langsung terhadap karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang mengatakan bahwa “mengenai budaya organisasi itu biasanya tiap instansi memiliki budaya sendiri namun di BMT BIF ini memiliki budaya yang sampai saat ini masih dijalankan yaitu menghafalkan surat-surat pendek dan rutin mengaji di lingkup kantor hal ini di bangun dan sekarang sudah menjadi budaya di BMT BIF, sekaligus karyawan juga saling berkerja sama seperti saling semak-semakan dalam menghafalkan surat-surat dan dampak dari budaya yang sering dibangun ini menjadi sebuah kebiasaan dan ternyata meningkatkan keakraban dalam lingkaran karyawan sehingga berpengaruh dalam berkerja mereka dalam berkerja teamwork bisa solid dan membuat kinerja semakin baik”

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Cut Nurviza, Yusrizal dan Nasir Usman dalam jurnal yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh”* dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa munculnya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja disebabkan karena adanya hubungan antara kedua variabel itu yang artinya ketika budaya organisasi yang dilakukan bersifat positif maka akan berdampak positif terhadap kinerja, serta dalam jurnal tersebut disebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen serta kemampuan dalam berkerja sehingga terciptanya iklim kerja yang saling memberikan dampak positif kepada seluruh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah disediakan dalam porsinya masing-masing namun budaya organisasi memberikan warna baru dalam iklim kerja yaitu dengan budaya saling membantu yang berdampak pada peningkatan kinerja dan komitmen.

