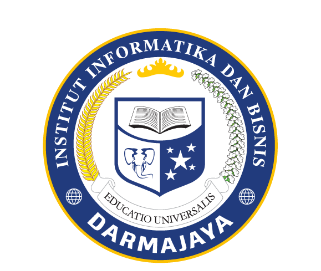
TESIS

ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KINERJA KOPERASI ISLAM PATANI BERHAD DI THAILAND SELATAN



Oleh:

NAMA : MR. IMRON SAMA-AE

NPM : 1922311017

MAGISTER MANAJEMEN

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS

(IIB) DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021

### **ABSTRAK**

ANALISIS **PENGARUH** BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KINERJA KOPERASI ISLAM PATANI BERHAD DI THAILAND SELATAN

Oleh :

Mr. Imron Sama-Ae

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad di Thailand Selatan baik secara parsial maupun simultan. Tipe Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Koperasi Islam Patani Berhad dengan sampel penelitian berjumlah 69 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi lapangan dan studi kepustakaan. Teknik Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F dan uji Koefisien determinasi (R2) pada SPSS versi 20.

Dari hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad. Dari hasil uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan didapat hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja dan variabel Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Karakteristik Organisasi, Kinerja Koperasi

DAFTAR ISI

# BAB I PENDAHULUAN

# Latar Belakang 1

1.2 Ruang Lingkup 9

1.3 Perumusan Masalah 9

1.4 Tujuan Penelitian 10

1.5 Manfaat Penelitian 10

1.6 Sistimatika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori 14

2.1.1 Budaya Kerja 14

2.1.2 Karakteristik Organisasi 18

2.1.3 Kinerja Koperasi 20

2.1.4 Koperasi 28

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan 38

2.3 Kerangka Pemikiran 44

2.4 Hipotesis 44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian 47

3.2 Operasional Variabel 48

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 49

3.4 Teknik Pengambilan Sampel 50

3.5 Pengujian Instrumen 51

3.6 Teknik Analisis Data 51

3.7 Uji Hipotesis 54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data 56

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden 57

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 58

* 1. Pengujian Instrumen 64

4.2.1 Uji Validitas 64

4.2.2 Uji Reliabilitas 66

4.3 Teknik Analisis Data 68

* + 1. Analisis Regresi Linier Berganda 68

4.4 Hasil Uji Hipotesis 70

4.4.1 Hasil Uji t 70

4.4.2 Hasil Uji F 72

4.4.3 Uji Koefisien Diterminasi (R2) 73

4.5 Pembahasan 73

4.5.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Koperasi 73

4.5.2 Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi 74

4.5.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi 75

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 77

5.2 Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Cabang Kantor dan Anggota Koperasi Islam Patani Berhad Pada Tahun 2014-2017. 7

Tabel 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan 39

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian 48

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 57

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden tentang Budaya Kerja 58

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden tentang Karakteristik Organisasi 60

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Koperasi 62

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja (X1) 64

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Karakteristik Organisasi (X2) 65

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Koperasi (Y) 66

Tabel 4.9 Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi 67

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabitas Variabel Budaya Kerja, Karakteristik Organisasi dan Kinerja Koperasi 67

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 68

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Regresi Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Koperasi (Y) 70

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi Karakteristik Organisasi (X2), terhadap Kinerja Koperasi (Y) 71

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi Budaya Kerja (X1), Karakteristik Organisasi (X2), terhadap Kinerja Koperasi (Y) 72

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R2) 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.4 Operasional Koperasi Syariah 38

Gambar 2.1.5 Kerangka Pemikiran 44

# BAB I

# PENDAHULUAN

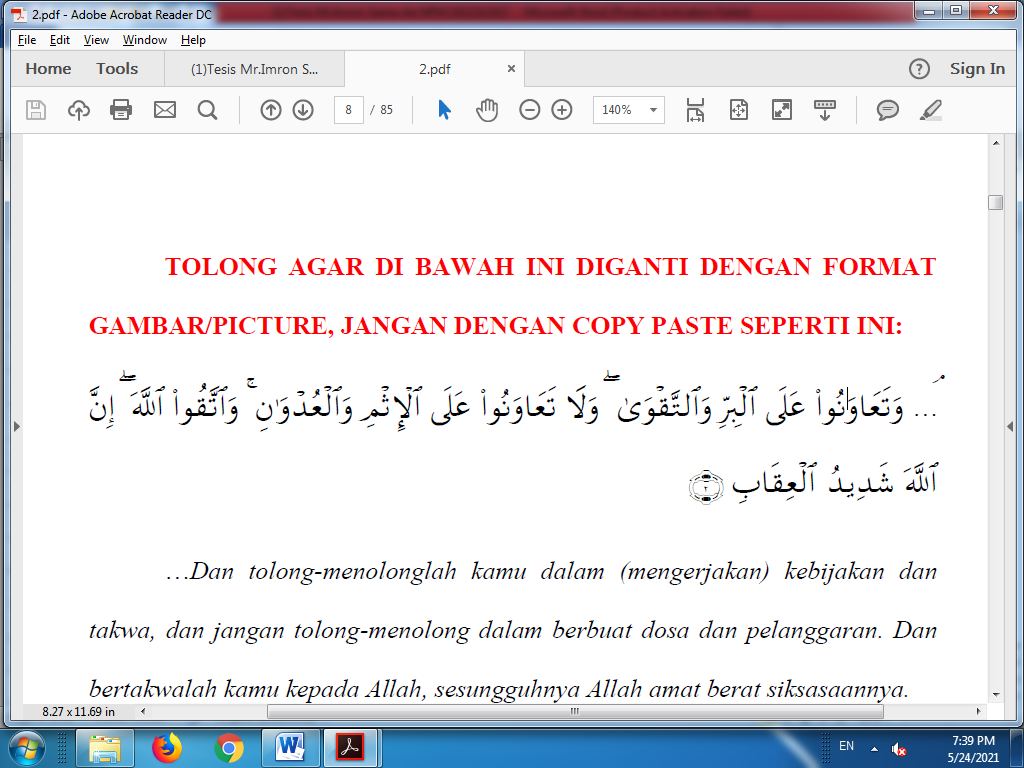
* 1. Latar Belakang

Bapak Koperasi Indonesia Dr. Mohammad Hatta menyebutkan pengertian koperasi sebagai badan usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. UU no 25 tahun 1992 turut menegaskan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Dual Identity of members menjadi salah satu prinsip koperasi yang membuat koperasi mengembangkan dua dimensi sekaligus yakni dimensi ekonomi dan dimensi sosial. Hal ini membuat koperasi memiliki banyak keunggulan dibandingkan dengan koperasi atau unit bisnis lainnya (Kristian, Shoba, Anggun, Feryanto,2020).

Kristian, Shoba, Anggun, Feryanto,(2020) menyatakan koperasi adalah organisasi usaha yang modern dan sangat aktual untuk diterapkan dalam aspek kelembagaannya (Institusional set up), sedangkan menurut International Co-Operative Alliance (ICA) mendefinisikan koperasi sebagai perkumpulan otonom dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya bersama melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis. International Co-Operative Alliance (ICA) menyatakan ditengah permasalahan yang timbul akibat pertumbuhan cepat dari kependudukan secara global, tekanan yang bertambah terhadap lingkungan, peningkatan konsentrasi kekuatan ekonomi di tangan minoritas kecil dari penduduk dunia, dan krisis lainnya koperasi tidak diharapkan memecahkan semua permasalahan-permasalahan tersebut, tapi koperasi diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi penyelesaiannya. Koperasi diharapkan menjadi lembaga yang dapat membantu orang-orang agar dapat keluar dengan cara menolong dirinya sendiri dari kemiskinan.

International Co-Operative Alliance (ICA) menekankan lima karakteristik koperasi. Karakteristik koperasi yang pertama adalah otonom, hal ini berarti sejauh mungkin bebas pengaruh dari pemerintah dan perusahaan swasta. Kedua, koperasi adalah perkumpulan orang- orang, hal ini berarti koperasi memiliki kebebasan untuk mendefinisikan anggota sesuai dengan ketentuan hukum yang dipilihnya. Ketiga, orang yang bersatu secara sukarela, keanggotaan dalam koperasi bersifat bebas, dan tidak merupakan keharusan. Keempat, anggota koperasi memenuhi kebutuhan-kebutuhan ekonomi, sosial dan budaya bersama. Kelima, perusahaan yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis (Kristian, Shoba, Anggun, Feryanto,2020).

Koperasi dalam perspektif Islam secara umum, prinsip operasional koperasi adalah membantu kesejahteraan para anggota dalam bentuk gotong royong. Prinsip tersebut sesuai dengan sudut pandang Syariah, yaitu prinsip gotong royong (ta’waun ala birri) dan bersifat kolektif (berjamaah) dalam membangun kemandirian hidup, seperti Firman Allah Swt. Dalam (QS Al-Maidah [5]: 2) (Buchori, Harto,Wibowo,2019).



…*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksasaannya.*

Asas usaha koperasi syariah berdasarkan konsep gotong royong, dan tidak dimonopoli oleh salah seorang pemilik modal. Begitu pula dalam hal keuntungan yang diperoleh maupun kerugian yang diderita harus dibagi secara sama dan proporsional. Sementara, manajeman usaha dilalukan secara musyawarah (syuro) sesama anggota dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) dengan melibatkan seluruh potensi anggota yang dimilikinya (Buchori, Harto,Wibowo,2019).

Bertolak ukur pada konsep dan prinsip dasar yang telah dijelaskan di atas, maka koperasi Syariah memiliki sejumlah karakteristik, antara lain: a).mengakui hak milik anggota terhadap modal usaha; b).tidak melalukan transaksi dengan menetapkan bunga (riba); c).berfungsinya institusi ziswaf; d).mengakui mekanisme pasar yang ada; e).mengakui motif mencari keuntungan; f).mangakui kebebesan berusaha; g).mengakui adanya hak bersama (Buchori, Harto,Wibowo,2019).

Keberadaan koperasi di setiap negara memiliki tujuan yang sama yaitu sebagai salah satu solusi dari permasalahan ekonomi negara untuk mensejahterakan masyarakat. Demikian di Thailand, koperasi merupakan lembaga ekonomi yang memiliki ciri ekonomi kerakyatan. Koperasi di Thailand disesuaikan dengan kepribadian bangsa Thailand, dengan demikian koperasi sering disebut sebagai badan usaha yang cocok dikembangkan dalam sistem perekonomian Thailand.

Koperasi Islam Patani Berhad adalah salah satu lembaga ekonomi mikro atau dikenal dengan nama Koperasi Islam di Negara Thailand yang berlandaskan prinsip Syariah dengan tidak menggunakan prinsip riba, akan tetapi dengan prinsip bagi hasil. Koperasi Islam Patani Berhad terletak di Provinsi Pattani Thailand Selatan merupakan daerah mayoritas Muslim. Koperasi Islam Patani Berhad terdaftar secara resmi berdasarkan undang-undang akta Koperasi 1968/2511.

Maka didirikan Koperasi Islam Patani Berhad di Daerah Patani pada tanggal 28 Maret sampai dengan 19 April 1987 yang didirikan oleh Haji Zainul Abidin To‟mina (Ahli Parlimen pada waktu itu) yang bekerja sama dengan Majelis Agama Islam Provinsi Patani dan para pejabat Koperasi di Provinsi Patani tersebut telah mengadakan seminar dengan beberapa tokoh Agama serta sekumpulan para intelektual masyarakat Muslim pribumi itu sendiri dan tokoh masyarakat di Wilayah Patani, Yala, Narathiwat, Setun dan Senggora dengan diikuti oleh sekitar 2.000 orang untuk mengatasi masalah membangun ekonomi rakyat dan sosial dalam Provinsi Thailand Selatan yang mayoritas umat Melayu dan beragama Islam.

Sedangkan di Thailand Selatan masih dalam keadaan konflik disebabkan karena masyarakat di wilayah tersebut tidak mendapatkan pengakuan dari pemerintah dan kaum mayoritas Thailand, termasuknya cara penyelesaian konflik oleh pemerintah pusat yang masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat lokal. Keinginan tersebut ditunjukan dengan adanya gerakan-gerakan separatisme dan pemberontakan dari masyarakat yang merasa dirugikan (Sopheeyah,2019).

Dari hasil penelitian ada beberapa faktor penghambat yaitu:

1. Aspek Masyarakat

Demikian juga dari mental masyarakat Melayu Muslim Patani sangat lemah dan kurang pengetahuan tentang Ilmu Agama Islam, dikarenakan sudah cukup lama terpengaruh oleh pemikiran Agama Budha sehingga pola pikir sebagian masyarakat Patani menjadi kovensional sehingga dalam melaksanakan kerja tidak sesuai dengan ajaran Syariah Islam.

1. Aspek Pemerintah

Salah satu yang menjadi faktor penghambat dalam penerapan sistem manajemen Koperasi Islam diantaranya adalah aspek pemerintah, justru untuk penyampaian di kampong masyarakat atau memberi penjelasan tambah kesulitan terhadap perawat (kepala kelompok) Koperasi dengan ada pengawas tentera di setiap sudut, jika ingin memberikan penjelasan secara terbuka kepada masyarakat harus melapor kepada pemerintah terlebih dahalu, jadi untuk menunggu keputusan dari pemerintah itu membutuh waktu itu lama.

Ada beberapa faktor penghambat salah satunya yaitu:

Kebijakan pemerintah Thailand untuk lembaga keuangan Islam terdapat beberepa kendala, seperti pada tahun 1992-2016 di Thailand belum terdapat undang-undang yang mengatur tentang Koperasi Islam, dikarenakan Koperasi Islam memiliki sistem yang berbeda dengan Koperasi non Islam pada umumnya, yaitu Koperasi Islam menerapkan sistem tanpa riba yang berdasarkan prinsip Islam sehingga mengakibatkan sistem manajemen di Koperasi Islam Patani berhad tersebut memiliki keterbatasan dalam memberikan kontribusinya terhadap masyarakat seperti, sulitnya dalam membuka cabang diluar daerah, kecuali dengan nama Koperasi yang baru.

Faktor penghambat dalam perkembangan Koperasi Islam Patani Berhad dalam hal ini, dengan melihat dan mempelajari sejarah pertumbuhan Islam di Patani dan juga sejarah tentang keruntuhan kerajaan dan kesultanan di Patani, yaitu 236 tahun yang lalu tepatnya pada tahun 1785 H. hingga sampai sekarang ini, kehidupan masyarakat Melayu sekarang sudah di dominasi oleh sistem yang berlawanan dengan hukum muamalat Islam, baik tentang masalah perbankan Islam, masalah jual beli sistem penggadaian, semuanya sudah dominasi oleh golongan kapitalisme zaman dulu sampai sekarang ini. Juga aspek kekurangan mental dari masyarakat Melayu Muslim di bagian Thailand Selatan yang sudah lama terpengaruh pikiran Agama Budha, serta aspek kondisi umat yang dikatakan tertinggal dibanding umat lain seperti umat Budha. Lalu pada aspek kekuasaan umat yang pada kenyataannya masyarakat muslim Patani yang didiskriminasikan oleh pemerintah Thailand, hal ini menyebabkan dana menjadi sangat terbatas yang tidak mencukupi untuk menjalankan program dengan lancar (Muhammad) dalam (Abdulroman,2017).

Menurut Vahama, sebagai ketua Koperasi Islam Patani Berhad di kantor pusat yang terletak di komunitas Talubo, Daerah Muang, Provinsi Pattani. Koperasi tersebut telah berdiri lebih dari tiga puluh tahun dan memiliki dana operasional lebih dari 1.000 juta baht dari 60.000 anggota, hal ini sangat menarik untuk dilihati angka ekonomi yang menunjukkan bahwa ketiga Provinsi di Thailand Selatan merupakan Daerah yang mempunyai pendapatan sangat rendah dibandingkan dengan Provinsi lain di Thailand dan masalah eksternal yang terjadi bahwa pihak pemerintah belum menetapkan undang-undang Koperasi Islam, sehingga program yang direncanakan tidak memenuhi yang dibutuhkan.. (Patani notes,2020).

Walaupun terdapat banyak hambatan sebagaimana dijelaskan di atas, di sisi lain, perkembangan jumlah kantor cabang Koperasi Islam Patani Berhad justru malah mengalami peningkatan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Cabang Kantor dan Anggota Koperasi

Islam Patani Berhad Pada Tahun 2014-2017.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Cabang  kantor | Tahun  berdiri | Jumlah anggota | | | | Jumlah |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | Muang,  Patani | 2530/1987 | 5.095 | 7.764 | 8.120 | 8.227 | 29.206 |
| 2 | Palas,  Patani | 2539/1996 | 3.598 | 4.315 | 4.985 | 5.071 | 17.969 |
| 3 | Khok Pho,  Patani | 2548/2005 | 4.153 | 5.777 | 6.024 | 6.059 | 22.013 |
| 4 | Muang,  Yala | 2550/2007 | 3.904 | 5.116 | 6.237 | 6.266 | 21.523 |
| 5 | Nathawi, | 2555/2012 | 5.124 | 5.822 | 6.678 | 6.700 | 24.324 |

Sumber: Laporan Tahunan Koperasi Islam Pattani Berhad Pada Tahun 2017

Budaya Kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai ditempat kerja. Secara lebih berspesifik Budaya Kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan sehari-hari. Budaya Kerja yang terdapat disuatu organisasi atau perusahaan adalah habitat dimana anggota perusahaan atau organisasi berkiprah kualitas dan karakteristik Budaya Kerja inilah yang akan menentukan besar kecelnya kemauan, hasrat dan gairah anggotanya untuk memunculkan dan bermanfaatkan potensi mereka untuk dikontribusikan pada proses penciptaan Kinerja. Budaya Kerja biasanya dipersepsikan dari kualitas hubungan insani serta hubungan antara orang dan lingkungan fisik, sosial temporal serta profesionalnya ditempat kerja. Budaya Kerja lebih menggambarkan kualitas hubungan insani dan sikap seseorang terhadap sesamanya maupun pada waktu menghadapi berbagai permasalah ditempat kerja. Budaya Kerja tercermin dari satu kebiasaan orang berinteraksi dan berkomunikasi dilingkungan perusahaan, dua hubungan vertikal yang berlaku ditempat kerja, tiga semangat pekerja pada waktu menghadapi tugas dari pekerjaannya, keempat orientasi waktu pada waktu orang menjalani kehidupan kerja, lima tata nilai dan normal yang dijadikan pegangan oleh pekerja pada waktu mereka bekerja dan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya.

Anggeline, Meitriana, Sujana (2017) berpendapat bahwa “Budaya Kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Sedangkan Anggeline, Meitriana, Sujana (2017) berpendapat bahwa ”Budaya Kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi.”

Ariansyah, Muliza (2019) menjelaskan beberapa Karakteristik dari Organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (goal directed), 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas.

Karakteristik Organisasi adalah skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pemimpin harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja (Ariansyah, Muliza,2019).

* 1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam permasalahan penelitian ini adalah yang terkait dengan Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi dan Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad. Ruang lingkup ini untuk memberikan arah yang jelas pada masalah-masalah yang terkait dengan variabel-variabel penelitian tersebut.

* 1. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad?
2. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad?
   1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

2. Menganalisis apakah terdapat pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

3. Menganalisis apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

* 1. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis sebagai media untuk memahami dan menambah Ilmu pengetahuan tentang organisasi Koperasi Islam.

2. Bagi IIB Darmajaya sebagai keberlanjutan penelitian mahasiswa dengan variabel lain.

3. Sebagai bahan referensi penelitian lain dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan mendatang.

* 1. Sistimatika Penulisan

Agar lebih terarah dan teratur dalam melakukan penelitian ini, maka perlu dijabarkan sistematika pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan antara lain latar belakang masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini menyajikan gambaran secara umum terkait :

 Landasan Teori

* Budaya Kerja

Menjelaskan tentang pengertian Budaya Kerja, nilai-nilai Budaya Kerja, manfaat dari penerapan Budaya Kerja, dan indikator Budaya Kerja.

* Karakteristik Organisasi

Menjelaskan tentang pengertian Karakteristik Organisasi dan indikator Karakteristik Organisasi.

* Kinerja Koperasi

Menjelaskan tentang pengertian Kinerja Koperasi dan faktor yang mempengaruhi Kinerja Koperasi.

* Koperasi

Menjelaskan tentang definisi, nilai, prinsip Koperasi, Koperasi dalam pandangan Islam, pengertian Koperasi, gambaran tentang Koperasi Syariah, landasan dasar sistem Koperasi Syariah, peran dan fungsi Koperasi Syariah, prinsip operasional Koperasi Syariah.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang metode penelitian dan objek yang diteliti yaitu analisis pengaruh Budaya Kerja, Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad di Thailand Selatan, antara lain yaitu, Jenis penelitian, operasional variabel, jenis data,teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, pengujian instrument, teknik analisis data, uji hipotesis.

BAB IV: Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian permasalahan dan analisis atas hasil penelitian. Antara lain membahas : Deskripsi data, pengujian instrumen, teknik analisis data, hasil uji hipotesis, pembahasan.

BAB V: Simpulan Dan Saran

Bab ini merupakan penutup dari penulisan Tesis ini, yang merupakan jawapan terhadap beberapa pertanyaan yang termuat dalam rumusan masalah. Bab ini terisi kesimpulan-kesimpulan (intisari) dari pembahasan penelitian dan disertai dengan beberapa saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh solusi atas permasalahan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Kerja

Rizqina, Adam, Chan (2017) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut. Selanjutnya Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: Ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adatistiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/ pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya Kerja diturunkan oleh budaya organisasi. Anggeline, Meitriana, Sujana (2017) berpendapat bahwa “Budaya Kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Sedangkan Anggeline, Meitriana, Sujana (2017) berpendapat bahwa ”Budaya Kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi.” Selanjutnya Anggeline, Meitriana, Sujana (2017) mengemukakan bahwa “Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.”

Menurut Anggeline, Meitriana, Sujana (2017) Budaya Kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud ”kerja atau bekerja”. Budaya Kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang.

Hakiki, (2019) suatu nilai-nilai Budaya Kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Budaya Kerja yang produktif mempunyai nilai-nilai yaitu :

1. Suatu kemampuan seseorang untuk senantiasa mempunyai prestasi kerja peringkat tinggi, merasa bangga atas keunggulan, dan kesediaan untuk belajar dan melampaui prestasi kerja.
2. Menyakini peningkatan kualitas mutu dari produktifitasnya dapat meningkat pula kesejahteraan diri dan kemajuan organisasi.
3. Suatu orientasi yang tinggi dengan sikap kooperatif dalam hubungan antara pribadi, rela dan tulus hati dalam prestasi kerja dengan mendasarkan kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan membagi bersama pengenalan dengan organisasi.

Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik antara lain (Hakiki,2019): (1) Memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis; (2) Menciptakan kondisi kerja yang teratur; (3) Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman; (4) Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja; (5) Memakmurkan dan mensejahtrakan pekerja; (6) Meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Hakiki, (2019) Budaya Kerja berkualitas membantu suatu organisasi untuk membangun suatu konseptualisasi yang disusun menjadi sistem kognisi sebagai simbol, norma norma dan makna bersama. Sehingga Budaya Kerja tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hakiki, (2019) Budaya Kerja memiliki efek pada suatu organisasi dan mempengaruhi bagaimana organisasi itu organisasi bereaksi terhadap berbagai bentuk situasi.

Adapun indikator-indikator Budaya Kerja menurut Taliziduhu Ndraha, (2012) dapat dikategorikan tiga Yaitu :

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

1. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

1. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau Budaya Kerja. Jadi nilai dan Budaya Kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan Budaya Kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.2 Karakteristik Organisasi

Ariansyah, Muliza (2019) menjelaskan beberapa Karakteristik dari Organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (goal directed), 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas.

Karakteristik Organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja. Karakteristik Organisasi adalah skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pemimpin harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja (Ariansyah, Muliza,2019).

Karakteristik Organisasi yang sehat adalah Karakteristik Organisasi yang meliputi struktur wewenang (kekuasaan), system nilai, norma, sistem imbalan dan sanksi beroprasi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, serta beberapa standar untuk mengetahui Karakteristik Organisasi yaitu dengan memperhatikan produktivitas, semangat kerja, komitmen, dan tingkat kepercayaan (Ariansyah, Muliza,2019).

Karakteristik Organisasi dengan struktur wewenang (kekuasaan), sistem nilai, norma, sistem imbalan dan sanksi yang beroperasi dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi serta kesejahteraan para anggotanya (Ariansyah, Muliza,2019).

Hajati (2018) mendifinisikan Karakteristik Organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian – bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap – tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja. Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi menurut Hellregel dan Slocum (2011) antara lain :

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai – nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap karyawannya.

2.1.3 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kata Kinerja bersumber dari kata *job* *performance* yang berarti prestasi kerja seseorang. Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pengawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* (Kinerja) juga merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Bintoro & Daryanto, 2016).

Dalam mengelola Kinerja, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, antara lain ialah *kompetensi manajerial*. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata; hasil kerja yang sudah dicapai pengawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah “ apa” yang dilakukan atau tidak dilakukan pengawai dalam mengemban pekerjaannya (Madiistriyatno & Rahayu, 2020). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu (Madiistriyatno & Rahayu, 2020). Hasil kerja itu merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Kinerja juga merupakan rangkaian manajemen yang memberikan gambaran sejauh mana hasil yang sudah dicapai saat menjalani tugas dan tanggung jawabnya maupun kegagalan yang terjadi (Madiistriyatno & Rahayu, 2020).

Kinerja akan menentukan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan keryawannya berdasarkan pada sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai organisasi koperasi memiliki tujuan untuk bertumbuh dan berlangsung dalam jangka waktu panjang. Salah satu indikator kemajuan koperasi dapat dilihat dari kinerja keryawannya. Oleh sebab itu, setiap koperasi senantiasa berusaha meningkatkan kinerja keryawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Madiistriyatno & Rahayu, 2020).

Sementara itu, Kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi tiga kelompok: (1) kompetensi individu yang bersangkutan: (2) dukungan organisasi; dan (3) dukungan manajeman (Bintoro & Daryanto, 2016).

1. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibagi menjadi dua golongan.

1. Kemampuan dan Keterampilan kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja dari setiap pengawai dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang tahan bekerja keras serta lama. Pengawai yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu bekerja berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak konsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah bagian dari investasi sumberdaya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka dapat semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan kinerja yang bersangkutan pun akan semakin tinggi.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kerja. Semakin sering individu melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat dia menyelesaikan bisa pekerjaannya. Semakin banyak jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan laus; kinerjanya pun sangat mungkin meningkat.

1. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja amat penting untuk mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan atau masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianut. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan pekerjaan sebagai suatu kebutuhan, tantangan, dan prestasi maka akan menghasilkan kinerja tinggi. Motivasi juga merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi suatu ketidakseimbangan (Bintoro & Daryanto, 2016). Kebutuhan itu timbul akibat adanya berbagai hubungan dan dapat berwujud fisik-biologis serta sosial-ekonomi.

Pada dasarnya, motovasi dapat memicu karyawan bekerja keras untuk meraih tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumbur motivasi terdiri dari tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka bisa merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan: rasa aman, gaji yang adil dan kompetitif, tempat kerjam menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan adil dari manajemen.

1. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana kerja dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran apa yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung memengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja meliputi kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem gaji dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut akan memengaruhi kenyamanan bekerja, dan pada gilirannya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Sementara itu, program keselamatan dan kesehatan kerja juga perlu ditingkatkan untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja. Adapun syarat-syarat kerja yang berisi hak, kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tungasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan dapat mendorong setiap pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis, kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti atas kontribusi jasa meraka pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan terhadap bisnis perusahaan. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Bintoro & Daryanto, 2016).

Komponen-komponen yang menjadi kompensasi adalah gaji, upah, dan insentif. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari posisinya sebagai keryawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan. Tak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung ukuran yang dihasilkan. Sementara itu, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Kompensasi tidak langsung ialah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai uapaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya adalah berbagai fasilitas seperti uang pensiun asuransi, tunjangan, dan lain sebagainya.

1. Faktor Dukunagan Manajemen

Kinerja perusahaan dan setiap orang juga amat tergantung pada kemampuan manajerial pimpinan. Dalam praktiknya, upaya untuk mengembangkan kompetensi, menumbuhkan motivasi, dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal bisa dilakukan antara lain dengan pelatihan.

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja pada masa sekarang dan masa mendatang, sedangkan pengembang manajemen adalah proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk maraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi (Bintoro & Daryanto, 2016). Oleh karena itu, kegiatan pengembangan ini ditujukan membantu karyawan untuk menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang didahadapinya pada masa sekarang.

Sedangkan menurut Chemoh (2020), Kinerja dapat dinilai dan diukur dengan indikator yaitu:

* 1. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
  2. Tanggung jawab Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
  3. Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang belaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan.
  4. Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan mempunyai hubungan erat dengan kinerja organisasi karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kinerja individual adalah dasar Kinerja organisasi dengan demikian, bila karyawan baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

2.1.4 Koperasi

A. Definisi, Nilai dan Prinsip Koperasi

Koperasi adalah bisnis milik anggota. Cara termudah untuk memahami mereka adalah bahwa mereka mengumpulkan kekuatan pasar orang-orang yang mereka sendiri dapat mencapai sedikit atau tidak sama sekali, dan dengan melakukan itu mereka memberikan jalan keluar dari kemiskinan dan ketidakberdayaan. Badan perwakilan untuk Koperasi, Aliansi Kerjasama Internasional (ICA), mendefinisikan Koperasi sebagai: (Win,2019).

Definisi Koperasi: “ Koperasi adalah asosiasi otonom dari orang orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi ekonomi bersama mereka, kebutuhan sosial dan budaya dan aspirasi melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis. "

Nilai-nilai Koperasi: Koperasi didasarkan pada nilai-nilai swadaya, tanggung jawab diri, demokrasi, kesetaraan, kesetaraan dan solidaritas. Dalam tradisi mereka pendiri, anggota Koperasi percaya pada nilai-nilai etika kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab sosial dan kepedulian terhadap orang lain.

Prinsip kerja sama: Definisi ini dan ICA menetapkan tujuh prinsip kerja sama: keanggotaan sukarela dan terbuka; kontrol anggota yang demokratis; partisipasi ekonomi anggota; otonomi dan kemerdekaan; pendidikan, pelatihan dan informasi; kerja sama di antara koperasi; dan kepedulian terhadap komunitas. Prinsip Koperasi adalah pedoman dimana Koperasi meletakkan nilai-nilai mereka praktek.

Koperasi adalah organisasi sukarela, terbuka untuk semua orang yang dapat menggunakan layanan dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan, tanpa gender, diskriminasi sosial, ras, politik atau Agama.

Koperasi adalah organisasi demokratis yang dikendalikan oleh anggotanya, yang berpartisipasi aktif dalam menetapkan kebijakan dan membuat keputusan. Pria dan wanita yang melayani sebagai perwakilan terpilih bertanggung jawab atas keanggotaan. Dalam Koperasi primer, anggota memiliki hak suara yang sama (satu anggota, satu suara) dan Koperasi di tingkat lain juga diatur secara demokratis.

Anggota berkontribusi secara adil, dan secara demokratis mengontrol, ibukota Koperasi mereka. Setidaknya sebagian dari modal itu biasanya merupakan milik bersama dari kooperatif. Anggota biasanya menerima kompensasi terbatas, jika ada, atas modal berlangganan sebagai syarat keanggotaan. Anggota mengalokasikan surplus untuk salah satu atau semua tujuan berikut: mengembangkan koperasi mereka, mungkin dengan mendirikan cadangan, bagian yang setidaknya tidak dapat dibagi; menguntungkan anggota secara proporsional dengan mereka transaksi dengan Koperasi; dan mendukung kegiatan lain yang disetujui oleh keanggotaan.

Win (2019), berpikir tentang Koperasi masyarakat sebagai organisasi bisnis di mana sekelompok individu yang memiliki kepentingan bersama, saling sepakat untuk bergabung bersama mendirikan usaha ini agar bias mempromosikan kegiatan ekonomi mereka seperti produksi, distribusi atau pemasaran barang dan layanan, dan untuk penyediaan tunjangan kesejahteraan bagi anggotanya. . Dari semua ini definisi, dapat dikatakan bahwa yang paling merangkul dari semuanya adalah yang diberikan oleh Organisasi Perburuhan Internasional - ILO yang menyatakan bahwa, “Koperasi adalah organisasi orang-orang, biasanya dengan sarana terbatas yang telah bergabung secara sukarela bersama-sama untuk mencapai tujuan ekonomi bersama melalui pembentukan organisasi bisnis yang dikendalikan secara demokratis memberikan kontribusi yang adil kepada modal yang dibutuhkan, dan menerima bagian yang adil dari risiko dan manfaat dari usaha tersebut (Panduan Pekerja ILO, 1978).

B. Koperasi dalam Pandangan Islam

a). Pengertian Koperasi

Kata Koperasi yang berasal dari kata-kata Latin *“cum”* yang berarti *“dengan”* dan “operari” yang berarti *"bekerja”.* Dari dua kata ini, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *“co”* dan *“operation”,* yang dalam bahasa Belanda *“Cooperative* *Vereneging”* yang berarti bekerja bersama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan (Nurulhuda,2018).

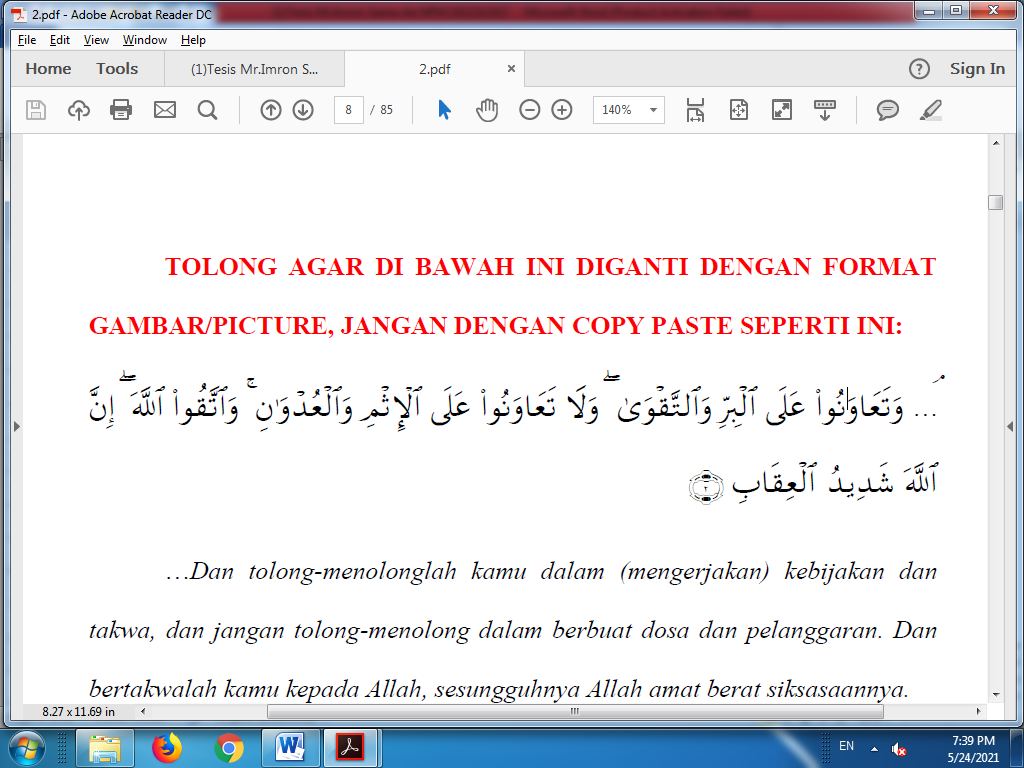
Pada hakikatnya, Koperasi merupakan suatu lembaga ekonomi yang sangat diperlukan dan penting untuk diperhatikan sebab Koperasi merupakan suatu alat bagi orang-orang yang ingin meningkatkan taraf hidupnya. Dasar kegiatan Koperasi adalah kerjasama yang dianggap sebagai suatu cara untuk memecahkan berbagai persoalan yang mereka hadapi masing-masing. Oleh sebab itu sudah selayaknyalah apabila Koperasi menduduki tempat yang penting dalam sistem perekonomian suatu negara disamping sektorsektor perekonomian lainnya (Nurulhuda,2018).

b). Gambaran Tentang Koperasi Syariah

Secara umum prinsip operasional Koperasi adalah membantu kesejahteraan para anggota dalam bentuk gotong royong dan tentunya prinsip tersebut tidaklah menyimpang dari sudut pandang Syariah yaitu prinsip gotong royong *(ta 'awun ala birri*) dan bersifat kolektif *(berjamaah)* dalam membangun kemandirian hidup. Melalui hal inilah, perlu adanya proses internalisasi terhadap pola pemikiran dan tata cara pengelolaan, produk-produk, dan hukum yang diberlakukan harus sesuai dengan Syariah. Dengan kata lain Koperasi Syariah merupakan sebuah konversi dari Koperasi konvensional melalui pendekatan yang sesuai dengan Syariat Islam dan peneladanan ekonomi yang dilakukan Rasulullah dan para sahabatnya (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

Konsep utama operasional Koperasi Syariah adalah menggunakan akad *Sirkah Mufawadhoh* yakni sebuah usaha yang didirikan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih, masing-masing memberikan kontribusi dana dalam porsi yang sama besar dan berpartisipasi dalam kerja dengan bobot yang sama pula. Masing-masing partner saling menanggung satu sama lain dalam hak dan kewajiban. Dan tidak diperkenankan salah seorang memasukkan modal yang lebih besar dan memperoleh keuntungan yang lebih besar pula dibanding dengan partner lainnya (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

Azas usaha Koperasi Syariah berdasar konsep gotong royong, dan tidak dimonopoli oleh salah satu pemilik modal. Begitu pula dalam hal keuntungan yang diperoleh maupun kerugian yang diderita harus dibagi secara sama dan proporsional (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

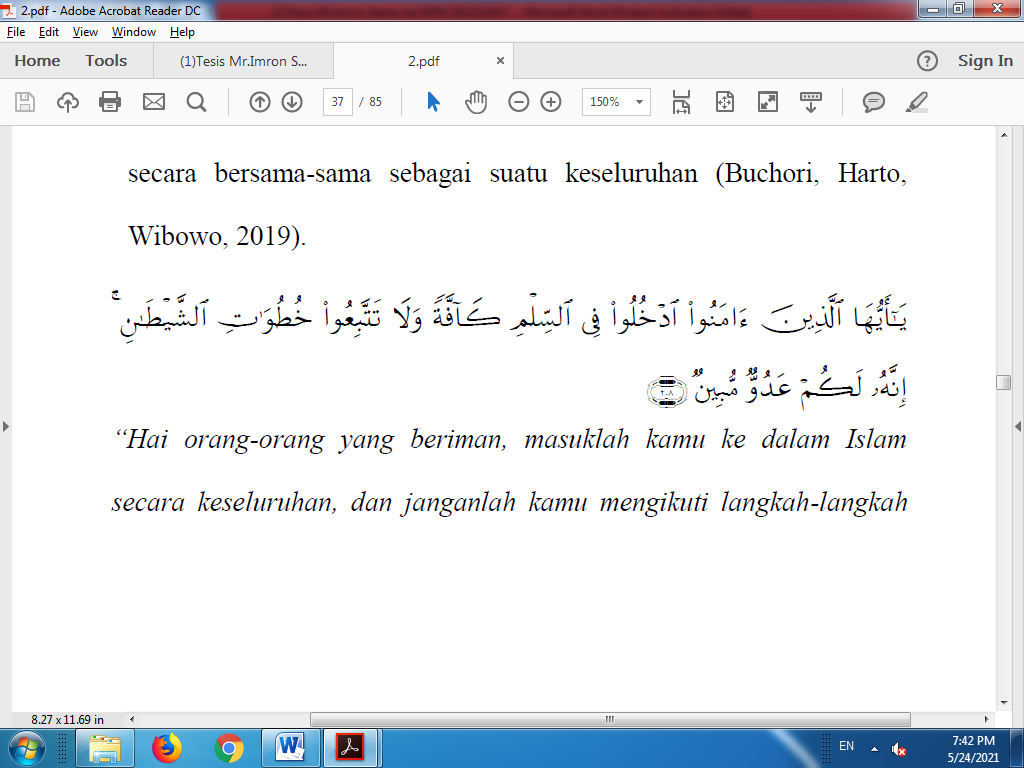
Penekanan manajemen usaha dilakukan secara musyawarah *(syuro)* sesama anggota dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) dengan melibatkan seluruh potensi anggota yang dimilikinya (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

*“...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-nya.”*(QS. Al-Ma'idah: 2).

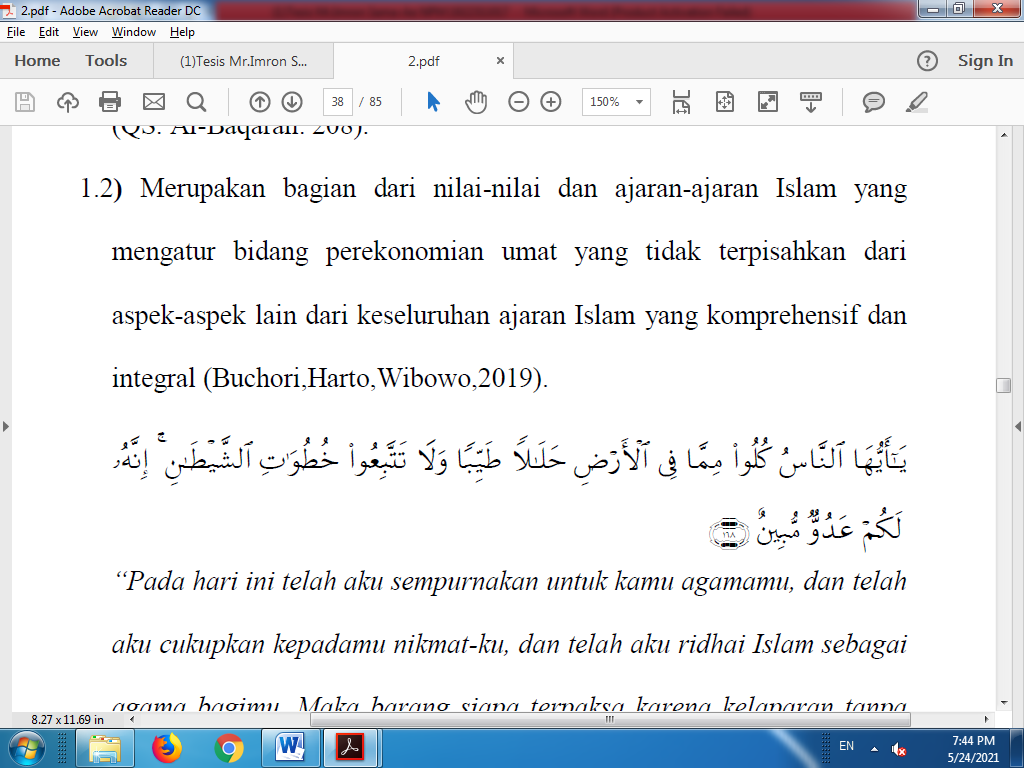
c). Landasan Dasar Sistem Koperasi Syariah

Yang menjadi landasan dasar Koperasi Syariah sebagaimana lembaga ekonomi Islam lainnya yakni mengacu pada sistem ekonomi Islam itu sendiri seperti tersirat melalui fenomena alam semesta dan juga tersurat dalam Al Quran serta Al Hadits. Landasan dasar Koperasi Syariah antara lain:

1). Koperasi Melalui Pendekatan Sistem Syariah

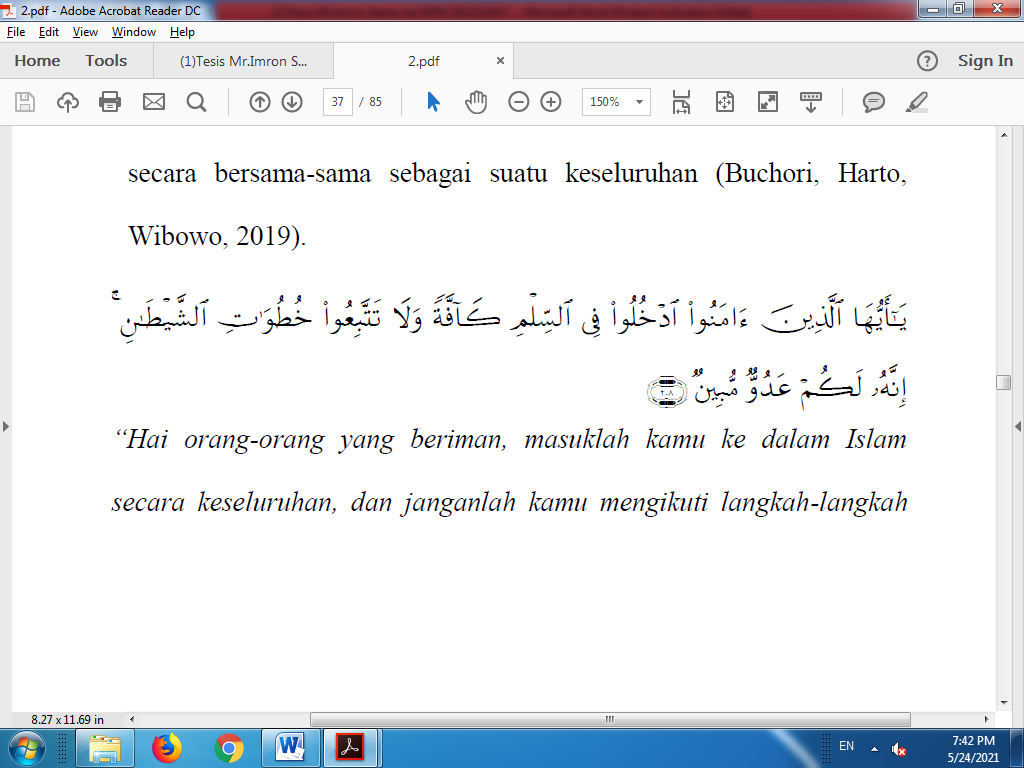
1.1) Merupakan sistem ekonomi Islam yang integral dan merupakan suatu kumpulan dari barang-barang atau bagian-bagian yang bekerja secara bersama-sama sebagai suatu keseluruhan (Buchori, Harto, Wibowo, 2019).

*“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.”* (QS. Al-Baqarah:208).

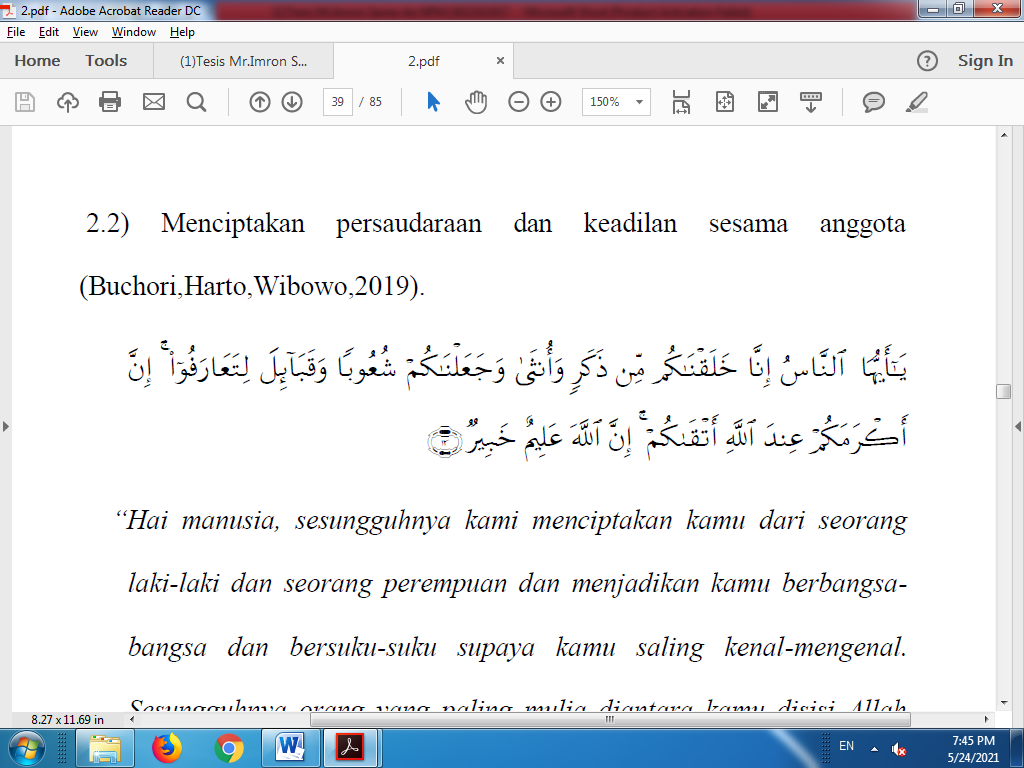
1.2) Merupakan bagian dari nilai-nilai dan ajaran-ajaran Islam yang mengatur bidang perekonomian umat yang tidak terpisahkan dari aspek-aspek lain dari keseluruhan ajaran Islam yang komprehensif dan integral (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

*“Pada hari ini telah aku sempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah aku cukupkan kepadamu nikmat-ku, dan telah aku ridhai Islam sebagai agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”* (QS. Al-Maidah: 3).

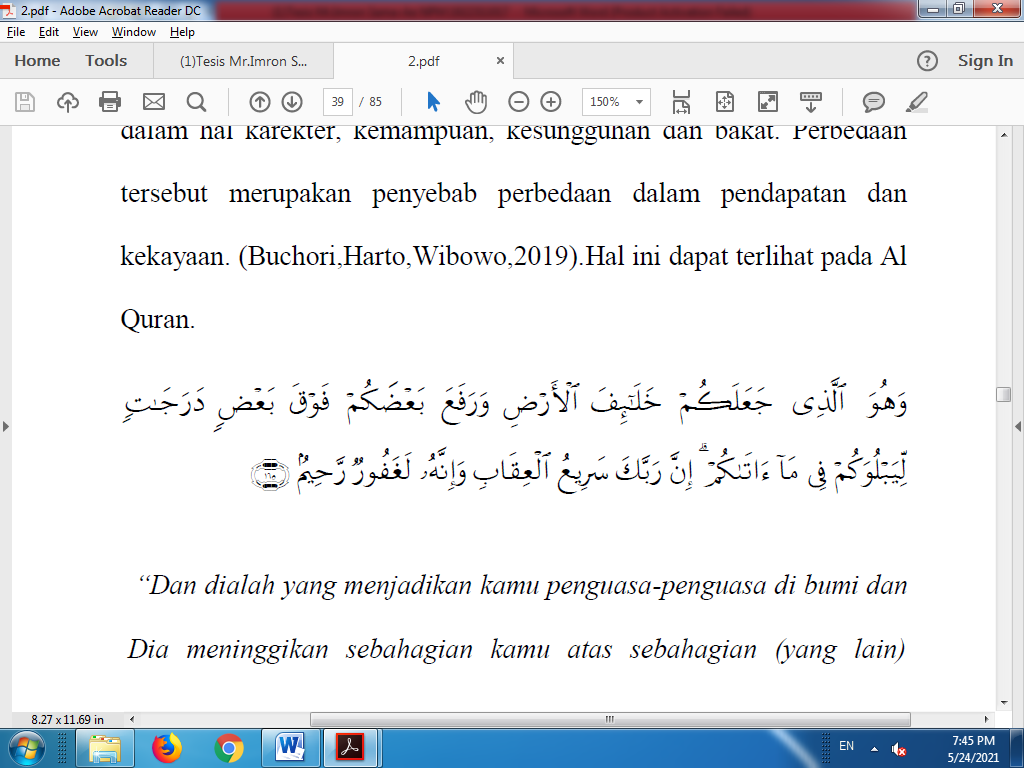
2). Tujuan Sistem Koperasi Syariah

2.1). Mensejahterakan ekonomi anggotanya sesuai norma dan moral Islam (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

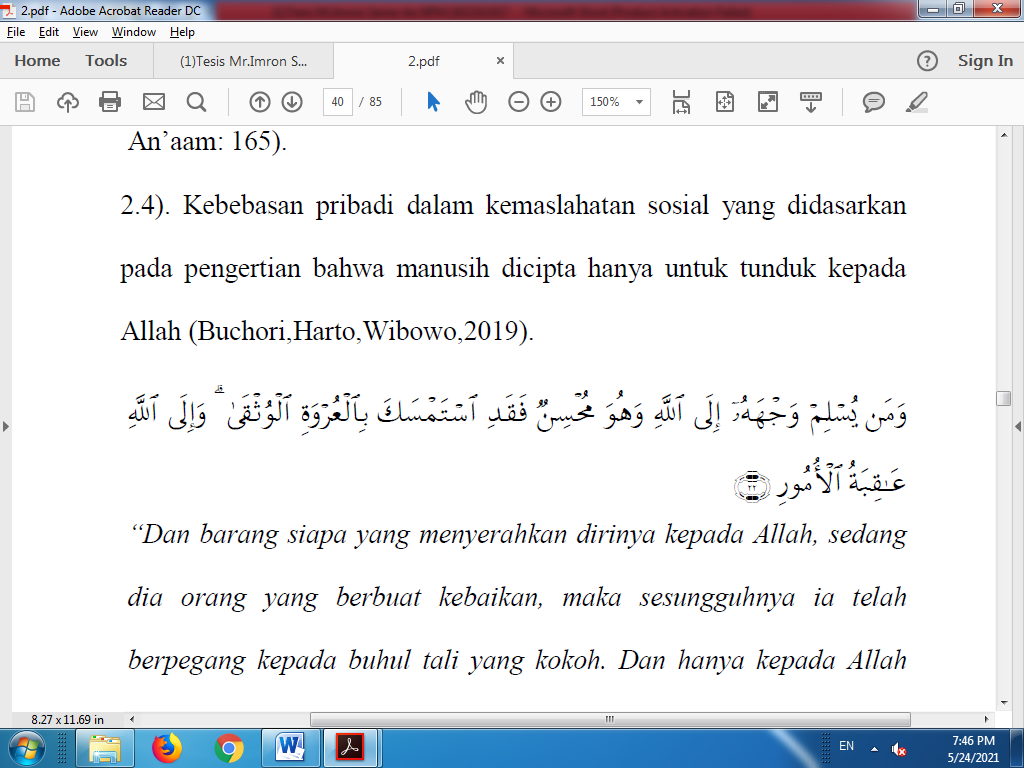
*“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.”* (QS. Al-Baqarah:208).

 2.2) Menciptakan persaudaraan dan keadilan sesama anggota (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

*“Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”* (QS. Al-Hujurat: 13).

2.3). Pendistribusian pendapatan dan kekayaan yang merata sesama anggota berdasarkan kontribusinya. Agama Islam mentolerir kesenjangan kekayaan dan penghasilan karena manusia tidak sama dalam hal karekter, kemampuan, kesungguhan dan bakat. Perbedaan tersebut merupakan penyebab perbedaan dalam pendapatan dan kekayaan. (Buchori,Harto,Wibowo,2019).Hal ini dapat terlihat pada Al Quran.

*“Dan dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”* (Al-An’aam: 165).

2.4). Kebebasan pribadi dalam kemaslahatan sosial yang didasarkan pada pengertian bahwa manusih dicipta hanya untuk tunduk kepada Allah (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

*“Dan barang siapa yang menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang dia orang yang berbuat kebaikan, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang kokoh. Dan hanya kepada Allah lah kesudahan segala urusan.”* (QS. Lukman: 22).

3). Karakteristik Koperasi Syariah

a) Mengakui hak milik anggota terhadap modal usaha

b) Tidak melakukan transaksi dengan menetapkan bunga (*riba*)

c) Berfungsinya institusi ziswaf

d) Mengakui mekanisme pasar yang ada

e) Mengakui motif mencari keuntungan

f) Mengakui berbebasan berusaha

g) Mengakui adanya hak bersama (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

d). Peran dan Fungsi Koperasi Syariah

1. Sebagai Manajer Investasi

Manajer Investasi yang dimaksud adalah, Koperasi Syariah dapat memainkan perannya sebagai agen atau sebagai penghubung bagi para pemilik dana. Koperasi Syariah akan menyalurkan kepada calon atau anggota yang berhak mendapatkan dana atau bisa juga kepada calon atau anggota yang sudah ditunjuk oleh pemilik dana. Umumnya, apabila pemilihan calon penerima dana (anggota atau calon anggota) didasarkan ketentuan yang diinginkan oleh pemilik dana, maka Koperasi Syariah hanya mendapatkan pendapatan atas jasa agennya (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

Misalnya jasa atas proses seleksi calon anggota penerima dana, atau biaya administrasi yang dikeluarkan Koperasi atau biaya monitoring termasuk *reporting.* Kemudian apabila terjadi wanprestasi yang bersifat *force* major yakni bukan kesalahan Koperasi atau bukan kesalahan anggota, maka sumber dana tadi (pokok) dapat dijadikan beban untuk resiko yang terjadi. Akad yang tepat untuk seperti ini adalah *Mudharabah Muqayyadah* (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

1. Sebagai Investor

Peran sebagai investor *(ShahibulMaal*) bagi Koperasi Syariah adalah jika, sumber dana yang diperoleh dari anggota maupun pinjaman dari pihak lain yang kemudian dikelola secara profesional dan efektif tanpa persyaratan khusus dari pemilik dana, dan Koperasi Syariah memiliki hak untuk terbuka dikelolanya berdasarkan program-program yang dimilikinya (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

Prinsip pengelolaan dana ini dapat disebut sebagai *Mudharabah Mutlagah*, yaitu investasi dana yang dihimpun dari anggota maupun pihak lain dengan pola investasi yang sesuai dengan Syariah. Investasi yang sesuai meliputi akad jual beli secara tunai *(Al Musawamah)* seperti pendirian waserda dan Jual beli tidak tunai *(Al Murabahah)* Sewa menyewa *(Ijaroh),* kerjasama penyertaan sebagian modal *(Musyarakah)* dan penyertaan modal seluruhnya *(Mudharabah)*. Keuntungan yang diperoleh dibagikan secara proporsional (sesuai kesepakatan nisbah) pada pihak yang memberikan dana seperti, anggota yang memiliki jenis simpanan tertentu dan ditetapkan sebagai yang mendapatkan hak bagi hasil dari hasil usaha (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

3). Fungsi Sosial

Konsep Koperasi Syariah mengharuskan memberikan pelayanan sosial baik kepada anggota yang membutuhkannya maupun kepada masyarakat dhu'afa. Kepada anggota yang membutuhkan pinjaman darurat *(emergency loan)* dapat diberikan pinjaman kebajikan dengan pengembalian pokok *(Al* *Qard)* yang sumber dananya berasal dari modal maupun laba yang dihimpun. Dimana anggota tidak dibebankan bunga dan sebagainya seperti di koperasi konvensional. Sementara bagi anggota masyarakat dhu’afa dapat diberikan pinjaman kebajikan dengan atau tanpa pengembalian pokok *(Qardhul Hasan)* yang sumber dananya dari dana ZIS *(zakat, infak dan shadaqoh).* Pinjaman *Qardhul Hasan* ini diutamakan sebagai modal usaha bagi masyarakat miskin agar usahanya menjadi besar, jika usahanya mengalami kemacetan, ia tidak perlu dibebani dengan pengembalian pokoknya (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

Fungsi ini juga yang membedakan antara koperasi konvensional dengan Koperasi syariah dimana konsep tolong menolong begitu kentalnya sesuai dengan ajaran Islam (Buchori,Harto,Wibowo,2019).

e). Prinsip Operasional Koperasi Syariah

Koperasi Syariah memiliki keluwesan dalam menerapkan akad *muamalah,* Prinsip dasar operasional Koperasi Syariah tersebut dapat digambarkan berikut: (Buchori,Harto,Wibowo,2019).



Gambar 2.1.4 Operasional Koperasi Syariah

Sumber : Koperasi Syariah Teori dan Praktik

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Sebagai gambaran, peneliti menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menguji secara empirik berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.2

Hasil Penelitian yang Relevan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Peneliti/tahun | Judul | Variabel | Hasil |
| 1. | Wahyu Firmansyah Hasing dan Sulkarnain,2019 | Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia | -Budaya Kerja  -Kompensasi  -Etos Kerja  -Kinerja karyawan | -Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya kerja karyawan didalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.  -Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Etos kerja dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.  - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. |
| 2. | Dayat Ikhsan Hajati, 2018 | Analisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Trans nusantara borneo | -Karakteristik Individu  -Karakteristik Pekerjaan  -Karakteristik Organisasi  - Kinerja Karyawan | Membuktikan karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan karakteristik organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. TNB dengan koefisien pengaruh secara simultan berbentuk positif (searah) yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara bersama – sama akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya turunnya nilai dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara bersamaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. TNB. |
| 3. | Dayat Ikhsan Hajati,  Dwi Wahyu A,  Nurul Wahyuni,2018 | Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). | -Karakteristik individu  -Karakteristik pekerjaan  -Karakteristik organisasi  -Kinerja pegawai | - Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.  - Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.  - Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.  - Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. |
| 4. | Aldrifrinaldi,2017 | The influence of work culture on work performance of employees in department of transportation, communication and informatics of west sumatera | -Budaya kerja  -Kinerja karyawan | Temuan di penelitian ini adalah bahwa budaya kerja mempengaruhi setiap indicator kinerja secara signifikan dan itu juga mempengaruhi prestasi kerja seluruh. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk membantu Departemen Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Barat Sumatera dalam mencari nilai pekerjaan budaya yang perlu ditingkatkan agar untuk mempercepat kinerja karyawan tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di membangun nilai budaya kerja berdasarkan kearifan lokal yang cocok dengan karakteristik Sumatera Barat Pemerintah Provinsi. |
| 5. | Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019 | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember | * Motivasi kerja * lingkungan kerja * budaya kerja * kinerja karyawan | * Variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil. * Variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. * Variabel budaya kerja, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa budaya kerja yang yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Jember mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. |
| 6. | Reni Widya Kusumawati, 2015 | Analisis pengaruh budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bank mandiri kcp puger jember | * Budaya Kerja * Budaya Organisasi * Semangat Kerja * Kinerja Karyawan | * Secara serempak variabel bebas budaya kerja (X1), semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Puger Jember (Y). Hal ini ditunjukan dengan besarnya nilai Fpenelitian sebesar 15.172 yang mana nilai lebih besar dari nilai Ftabel (3,327). * Secara parsial variabel budaya kerja (X1) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Puger Jember tahun 2013 (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai * t sebesar 9,168 yang berarti t hitung lebih besar daripada t tabel (2,0452). |
| 7. | Honorata Ratnawati Dwi Putranti, Megawati, Setyobudi,2018 | Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol | * Budaya Kerja * Komitmen Organisasi * Kinerja * Metode Tulta | * Budaya kerja memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja * Komitmen organisasi memeiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja * Budaya kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui Metode Tulta sebagai variabel Kontrol |

Sumber : data diolah 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitan ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Kerangka Pemikiran

Budaya Kerja (X1)

* Kebiasaan
* Peraturan
* Nilai-nilai

Taliziduhu Ndraha, (2012)

X1

Kinerja Koperasi (Y)

* Efektifitas
* Tanggung jawab
* Disiplin
* Inisiatif

Suyadi Prawirosentono (2008)

Karakteristik Organisasi (X2)

* Komitmen terhadap tujuan organisasi
* Hubungan dengan teman sekerja
* Hubungan dengan atasan

Hellregel dan Slocum (2011)

X2

Gambar 2.1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2021

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2008:96). Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesis yang diajukan berkaitan dengan pengaruh Budaya Kerja, Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad di Muang Pattani Thailand Selatan adalah:

2.4.1 Hipotesis parsial.

* 1. Ho : Tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.
  2. Ha : Terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

Dalam menentukan hipotesis apakah diterima atau ditolak maka dalam menentukan hipotesis dengan cara membandingkan nilai antara t hitungdan t tabel dengan ketentuan:

* + - Bila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima.
    - Bila t hitung < t tabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.
    1. Hipotesis Simultan

1. Ho: Secara simultan tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.
2. Ha: Secara simultan terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

Dalam menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan ketentuan:

Bila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima. Bila F hitung < F tabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

2.4.3 Hipotesis diajukan

1. Ha : Secara parsial terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

2. Ha : Secara simultan terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

2. Terdapat pengaruh signifikan variabel Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

1. Terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad.

BAB III

METODE PENELITIAN

#### **3.1** **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dimana menurut Arikunto, Suharsini (2016) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya. Melalui penelitian deskriftif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriftif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, selain itu diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur. Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh Budaya Karja dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad di Thailand Selatan. Selain deskriptif kuantitatif pendekatan ini juga menggunakan metode kuantitatif yang pendekatan statistik inferensial yaitu menguji data dengan komputerisasi program *’’ Statistical Package for Social Scienceties* “(SPSS-20).

#### **3.2** **Operasional Variabel**

Operasional Variabel dalam penelitian ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti antara lain variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi sedangkan untuk variabel terikat Kinerja Koperasi. Definisi opersional variabel penelitian pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**

**Operasional Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Pertanyaan** | **Skala Pengukuran** |
| Budaya kerja (X1) | 1. Kebiasaan yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. 2. Peraturan merupakan bentuk ketegasan, disiplin dan peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga. 3. Mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. | 1. Kebiasaan  2. Peraturan  3. Nilai | 1-4  5-8  9-12 | Skala Likert |
| \  Karakteristik Organisasi (X2) | 1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai – nilai organisasi. 2. Hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut. 3. Bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap karyawannya. | 1. Komitmen terhadap tujuan organisasi 2. Hubungan dengan teman sekerja 3. Hubungan dengan atasan | 1-4    5-8  9-12 | Skala Likert |
| Kinerja Koperasi (Y) | 1. Tujuan kelompok dicapai 2. Akibat kepemilikan wewenang. 3. Taat pada peraturan yang belaku. 4. Daya pikir, kreatifitas dan ide. | 1. Efektifitas 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif | 1-3  4-6  7-9  10-12 | Skala Likert |

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### **3.3.1 Jenis Data**

Dalam Penelitian ini data yang dikumpulkan berupa :

* 1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek Penelitian yang berasal dari tempat dilakukannya penelitian yaitu pada Koperasi Islam Patani Berhad di Thailand Selatan.
  2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari buku-buku, internet, statistik dan lain-lain.

#### **3.3.2** **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan adalah sebagai berikut:

* + 1. Studi lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung oleh penulis pada objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain :

1. *Observasi*, yaitu dengan mengamati langsung pekerjaan pegawai di Koperasi Islam Patani Berhad terkait pengambilan data tentang Budaya kerja, Karakteristik Organisasi Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad di Muang Pattani.
2. *Interview*, yaitu cara memperoleh data melalui wawancara dengan pegawai dengan mengacu pada daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi, Tupoksi dan Peraturan Daerah.
4. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk melakukan pengambilan data tentang kompetensi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

b. Studi kepustakaan (*library research*), yaitu pemgumpulan data melalui literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang ada hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

**3.4** **Teknik Pengambilan Sampel**

3.4.1 Populasi

Menurut (Arikunto 2015) populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti atau wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016). Populasi penelitian Karyawan Koperasi Islam Patani Berhad berjumlah sekitar 69 Orang.

**3.4.2** **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2015), untuk subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sehingga teknik yang digunakan adalah teknik *total sampling*.

**3.5** **Pengujian Instrumen**

**3.5.1** **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya kuesioner. Untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan kuesioner dengan cara melihat dan membandingkan nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir-butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghazali, Imam 2016).

**3.5.2** **Uji Reliabilitas**

Uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat pengukur (instrument) yang digunakan dapat dipercaya atau konsisten dan tepat dalam pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, Imam 2016).

#### **3.6** **Teknik Analisis Data**

Menurut Abdurahman dan Maman (2017) menyatakan bahwa analisis data adalah upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karaktristik, sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah difahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.6.1 Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui dan menguji hipotesis atau hubungan antar variabel. Rumus Koefisien Korelasi Product Moment dengan formula dan rumus sebagai berikut:

n.( ∑XY)- (∑X) (∑Y)

rxy =

{n.(∑X2) – (∑X)2 }{n.(∑Y2) – (∑Y)2}

(Sugiono, 2015)

Keterangan

rxy = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Populasi

∑ = Jumlah

Untuk mendapatkan nilai korelasi, peneliti mempergunakan perhitungan komputerisasi program (*Statistical Package for Social Scienceties*) SPSS-20 dan setelah diketahui r (korelasi), maka akan didapat besar kecilnya hubungan Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad di Muang Pattani, dengan menggunakan standar pengukuran sebagai berikut:

Kategori koefisien korelasi yang digunakan adalah :

1. Korelasi sangat lemah : 0,00 – 0,199
2. Korelasi lemah : 0,20 – 0,399
3. Korelasi sedang : 0,40 – 0,599
4. Korelasi kuat : 0,60 – 0,799
5. Korelasi sangat kuat : 0,80 – 1,00

(Sugiyono, 2015)

**3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisis ini juga dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Pada penelitian ini mempergunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui secara linier antara variabel independen (bebas) X dengan variabel dependen (terikat) Y. Adapun rumus Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

Y = a + b1 X1 +b2 X2 + et

Keterangan Y = Kinerja Koperasi

X 1 = Budaya Kerja

X2 = Karakteristik Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error

3.7 Uji Hipotesis

**3.7.1** **Uji t-test**

Uji statistik koefisien korelasi *product moment (r)* digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t- test yaitu membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun rumus uji t sebagai berikut:

r n - 2

t =

1- r2

Keterangan

t = Uji t

r = Koefisien korelasi n = Jumlah data

Dengan kriteria dan kaidah pengujian :

1. Bila t hitung > t tabel maka signifikan
2. Bila t hitung < tabel maka tidak signifikan

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama (X1, X2) terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

1. Ho ditolak dan Ha diterima, jika F hitung ≥ dari F table
2. Ho diterima dan Ha ditolak, jika F hitung ≤ dari F table

3.7.2 Uji R2

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variansi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel *independen.* R2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah R2 yang mempertimbangkan jumlah variabel *independen* dalam suatu modal atau disebut R2 yang telah disesuaikan (*Adjusted- R2* ). Adapun rumus R2 sebangai berikut:

R2 = (SSR) / (SST)

Keterangan

R2 = Koefisien determinasi

SSR = *Sum of square Regression*

SST = *Sum of square Total*

Nilai koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model. Nilai R2 berkisar antara 0 – 1 dan apabila R2 mendekati nilai 1, maka hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Sebaliknya apabila nilai R2 mendekati nilai 0, maka variasi dari variabel terikat tidak dapat dijelaskan vaiabel bebas (Ghozali, Imam 2016). Dalam melakukan pengolahan data penulis munggunakan komputerisasi program *’’ Statistical Package for Social Scienceties* (SPSS-20).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Koperasi Islam Patani Berhad tercetus atas prakarsa oleh bapak Den Tomina (Anggota Parlemen pada saat itu) bekerjasama dengan Majlis Agama Islam provinsi Pattani dan Proyek Provinsi Pattani juga mengundang Pemimpin Agama Islam, Ulama Agama Islam, kaum interlektual dan masyarakat Muslim di Thailand Selatan sebanyak 2.000 orang untuk rapat dan saminar bersama, pada 28 maret 1987 hingga 19 April 1987, untuk mengatasi masalah ekonomi, membangun ekonomi rakyat dan sosial, membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan melindungi masyarakat di Thailand Selatan terutamanya masyarakat Muslim dari pada transaksi yang berunsurkan riba.

Koperasi Islam Patani Berhad (Koperasi Simpan-Pinjam) telah didaftarkan oleh kerajaan Thailand dengan secara resmi pada 28 Oktober 1987 berdasrkan undang-undang akta Koperasi tahun 1968 dengan total 360 anggota, dan sekarang diubah menjadi Koperasi Islam Patani Berhad (Koperasi Jasa) pada 17 Januari 2012 serta berpindah tempat dari lokasi Majlis Agama Islam Provinsi Pattani ke Jl. Yarang no.72, tempat 7, kecamatan Talubok, kebupaten Muang, Provinsi Pattani. Dengan cita-cita untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta berusaha untuk melahirkan prasaan gotong royong dan menjalankan sistem ekonomi Islam yang bersih dari transaksi yang berunsurkan riba.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Koperasi Islam Patani Berhad | |
| Jumlah  (Orang) | Persentase  (%) |
| 1 | Laki-laki | 39 | 57 % |
| 2 | Perempuan | 30 | 43 % |
| Total | | 69 | 100 % |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempun sebanyak 30 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia (tahun) | Koporasi Islam Patani Berhad | |
| Jumlah  (Orang) | Persentase  (%) |
| 1 | 21 – 30 | 41 | 59 % |
| 2 | 31 – 50 | 28 | 41 % |
| Total | | 69 | 100 % |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 41 orang, sedangkan jumlah responden dengan usia di atas 31-50 tahun sebanyak 28 orang. Hal ini mengidentifikasikan bahwa mayoritas karyawan di Koperasi Islam Patani Berhad adalah usia 21-30 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Budaya Kerja yang diberikan kepada 69 orang karyawan Koperasi Islam Patani Berhad adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden tentang Budaya Kerja (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | | Jawaban | | | | | | | | | |
| SK (5) | | K (4) | | S (3) | | L (2) | | SL (1) | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| **Kebiasaan** | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | Keryawan menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan. | 12 | 17% | 12 | 17% | 19 | 28% | 13 | 19% | 13 | 19% |
| 2 | | Karyawan sadar posisi sebagai karyawan koperasi dan bertindak/bersikap sepenuhnya sesuai peraturan. | 20 | 29% | 10 | 14% | 11 | 16% | 17 | 25% | 11 | 16% |
| 3 | | Selalu meminta ijin atasan apabila ada kegiatan di luar perusahaan. | 14 | 20% | 16 | 23% | 7 | 10% | 20 | 29% | 12 | 17% |
| 4 | | Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. | 11 | 16% | 7 | 10% | 19 | 28% | 19 | 28% | 13 | 19% |
| **Peraturan** | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | Koperasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki. | 15 | 22% | 11 | 16% | 17 | 25% | 12 | 17% | 14 | 20% |
| 6 | | Memahami peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan. | 13 | 19% | 14 | 20% | 18 | 26% | 11 | 16% | 13 | 19% |
| 7 | | Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi | 15 | 22% | 8 | 12% | 13 | 19% | 19 | 28% | 14 | 20% |
| 8 | | Saya dapat bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya | 14 | 20% | 17 | 25% | 8 | 12% | 12 | 17% | 18 | 26% |
| Nilai | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | Karyawan harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu koperasi. | 15 | 22% | 23 | 33% | 16 | 23% | 10 | 14% | 5 | 7% |
| 10 | | Didalam koperasi ini pekerja diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai aturan dan nilai-nilai dalam penugasan dari atasan. | 14 | 20% | 18 | 26% | 10 | 14% | 15 | 22% | 12 | 17% |
| 11 | | Nilai saya dan nilai organisasi adalah sama. | 17 | 25% | 15 | 22% | 10 | 14% | 16 | 23% | 11 | 16% |
| 12 | | Organisasi ini benar-benar menginspirasi hal-hal terbaik dalam diri saya untuk melakukan pekerjaan. | 14 | 20% | 14 | 20% | 17 | 25% | 12 | 17% | 12 | 17% |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 hasil jawaban responden variabel Budaya Kerja (X1) dapat diketahui bahwa penyataan yang paling banyak direspon sangat kuat oleh responden pada item (2) “Karyawan sadar posisi sebagai karyawan koperasi dan bertindak/bersikap sepenuhnya sesuai peraturan”.yaitu sebanyak 29% sangat kuat dan 14% menyatakan kuat. Penyataan yang paling rendah direspon oleh responden pada item (4) “Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban”.yaitu sebanyak 16% sangat kuat dan 10% menyatakan kuat.

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden tentang Karakteristik Organisasi (X2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | | Jawaban | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SK | | | K | | | | S | | | | L | | | | SL | | |
| F | % | | F | | % | | F | | % | | F | | % | | F | | % |
| **Komitmen terhadap tujuan organisasi** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | Keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi. | 18 | 26% | | 17 | | 25% | | 15 | | 22% | | 11 | | 16% | | 8 | | 12 % |
| 2 | | Kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian organiasi. | 14 | 20% | | 14 | | 20% | | 13 | | 19% | | 15 | | 22% | | 13 | | 19% |
| 3 | | Saya akan menerima apapun tugas yang diberikan agar tetap bisa bekerja di organisasi/koperasi ini. | 15 | 22% | | 13 | | 19% | | 14 | | 20% | | 16 | | 23% | | 11 | | 16% |
| 4 | | Saya menceritakan kepada teman-teman saya bahwa organisasi/koperasi saya adalah tempat yang paling baik untuk bekerja. | 15 | 22% | | 17 | | 25% | | 17 | | 25% | | 14 | | 20% | | 6 | | 9% |
| **Hubungan dengan teman sekerja** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | Teman-teman sekerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung. | 25 | | 36% | | 20 | | 29% | | 6 | | 9% | | 13 | | 19% | | 5 | 7% |
| 6 | | Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi. | 13 | | 19% | | 19 | | 28% | | 18 | | 26% | | 17 | | 25% | | 2 | 3% |
| 7 | | Saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga. | 15 | | 22% | | 8 | | 12% | | 13 | | 19% | | 19 | | 28% | | 14 | 20% |
| 8 | | Selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. | 14 | | 20% | | 17 | | 25% | | 8 | | 12% | | 12 | | 17% | | 18 | 26% |
| Hubungan dengan atasan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung. | 15 | | 22% | | 23 | | 33% | | 16 | | 23% | | 10 | | 14% | | 5 | 7% |
| 10 | | Atasan saya selalu memotivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal. | 12 | | 17% | | 12 | | 17% | | 19 | | 28% | | 13 | | 19% | | 13 | 19% |
| 11 | | Atasan selalu memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. | 17 | | 25% | | 15 | | 22% | | 10 | | 14% | | 16 | | 23% | | 11 | 16% |
| 12 | | Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan  bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan. | 14 | | 20% | | 14 | | 20% | | 17 | | 25% | | 12 | | 17% | | 12 | 17% |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel Karakteristik Organisasi (X2) dapat diketahui bahwa penyataan yang paling banyak direspon sangat kuat oleh responden pada item (5) “Teman-teman sekerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung”. yaitu sebanyak 36% sangat kuat dan 29% menyatakan kuat. Penyataan yang paling rendah direspon oleh responden pada item (10) “Atasan saya selalu memotivasi karyawan agar bekerja dengan maksimal”.yaitu sebanyak 17% sangat kuat dan 17% menyatakan kuat.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Koperasi (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | | Jawaban | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SK | | | K | | | | S | | | | L | | | | SL | | |
| F | % | | F | | % | | F | | % | | F | | % | | F | | % |
| **Efektifitas** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. | 12 | 17% | | 12 | | 17% | | 19 | | 28% | | 13 | | 19% | | 13 | | 19% |
| 2 | | Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan. | 20 | 29% | | 10 | | 14% | | 11 | | 16% | | 17 | | 25% | | 11 | | 16 % |
| 3 | | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. | 20 | 29% | | 13 | | 19% | | 9 | | 13% | | 18 | | 26% | | 9 | | 13% |
| Tanggung jawab | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja. | 12 | 17% | | 10 | | 14% | | 15 | | 22% | | 16 | | 23% | | 16 | | 23% |
| 5 | | Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya. | 14 | 20% | | 11 | | 16% | | 15 | | 22% | | 15 | | 22% | | 14 | | 20% |
| 6 | | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. | 8 | 12% | | 16 | | 23% | | 12 | | 17% | | 15 | | 22% | | 18 | | 26% |
| **Inisiatif** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan. | 14 | | 20% | | 13 | | 19% | | 10 | | 14% | | 13 | | 19% | | 19 | 28% |
| 8 | | Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya. | 14 | | 20% | | 17 | | 25% | | 8 | | 12% | | 12 | | 17% | | 18 | 26% |
| 9 | | Dalam menyelesiakan pekerjaan pengawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bias dipertanggung jawabkan | 15 | | 22% | | 23 | | 33% | | 16 | | 23% | | 10 | | 14% | | 5 | 7 % |
| Pengetahuan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan. | 14 | | 20% | | 18 | | 26% | | 10 | | 14% | | 15 | | 22% | | 12 | 17% |
| 11 | | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. | 17 | | 25% | | 15 | | 22% | | 10 | | 14% | | 16 | | 23% | | 11 | 16 % |
| 12 | | Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja. | 14 | | 20% | | 14 | | 20% | | 14 | | 20% | | 14 | | 20% | | 13 | 19% |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Kinerja Koperasi (Y) dapat diketahui bahwa penyataan yang paling banyak direspon sangat kuat oleh responden pada item (3) “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan”.yaitu sebanyak 29% sangat kuat dan 19% menyatakan kuat. Penyataan yang paling rendah direspon oleh responden pada item (6) “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu”.yaitu sebanyak 12% sangat kuat dan 23% menyatakan kuat.

4.2 Pengujian Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.6

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item Pernyataan | rhitung | rtable | Kondisi | Kesimpulan |
| Pernyataan 1 | 0,579 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,559 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,348 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,430 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,616 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,637 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,483 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,485 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,459 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,458 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 11 | 0,388 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 12 | 0,553 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variable Budaya Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung*paling tinggi yaitu 0,637 dan paling rendah 0,348. Dengan demikian seluruh item Budaya Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Karakteristik Organisasi (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item Pernyataan | rhitung | rtable | Kondisi | Kesimpulan |
| Pernyataan 1 | 0,418 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,540 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,392 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,476 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,311 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,275 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,566 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,443 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,336 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,617 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 11 | 0,578 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 12 | 0,544 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Karakteristik Organisasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Karakteristik Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung*paling tinggi yaitu 0,617 dan paling rendah 0,275. Dengan demikian seluruh item Karakteristik Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Koperasi (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Item Pernyataan | rhitung | rtable | Kondisi | Kesimpulan |
| Pernyataan 1 | 0,419 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,515 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,455 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,613 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,596 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,497 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,583 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,593 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,423 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,414 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 11 | 0,523 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |
| Pernyataan 12 | 0,463 | 0.244 | rhitung >rtable | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Koperasi (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Koperasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *rhitung* > *rtabel*, dimana nilai *rhitung*paling tinggi yaitu 0,613 dan paling rendah 0,414. Dengan demikian seluruh item Kinerja Koperasi dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS-20 menunjukan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Cronbach Alpha.* Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai beikut:

Tabel 4.9

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2015)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X1), Karakteristik Organisasi (X2) dan Kinerja Koperasi (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Alpha Cronbach | Tingkat Hubungan | Kriteria |
| Budaya Kerja | 0,726 | Kuat | Reliabel |
| Karakteristik Organisasi | 0,664 | Kuat | Reliabel |
| Kinerja Koperasi | 0,741 | Kuat | Reliabel |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Budaya Kerja (X1) adalah sebesar 0,726 yang berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan Kuat karena terletak pada nilai interval Kuat, variabel Karakteristik Organisasi (X2) sebesar 0,664 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan Kuat karena terletak pada nilai interval Kuat, variabel Kinerja Koperasi (Y) sebesar 0,741 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan Kuat karena terletak pada nilai interval Kuat. Hal tersebut berarti bahwa ketiga variabel tersebut reliabel dan memiliki tingkat hubungan kuat karena terletak pada nilai interval 0,60 – 0,799 (Kuat). Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan yaitu Budaya Kerja, Karakteristik Organisasi dan Kinerja Koperasi memiliki tingkat hubungan Kuat, dan dapat diartikan pula bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

* 1. Teknik Analisis Data
     1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Budaya Kerja (X1), Karakteristik Organisasi (X2) dan Kinerja Koperasi (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -2.860 | 1,713 |  | -1,669 | ,100 |
| Budaya Kerja (X1) | ,667 | ,079 | ,654 | 8,450 | ,000 |
| Karakteristik Organisasi (X2) | ,388 | ,088 | ,336 | 4,408 | ,000 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta a = -2,860, koefisien b1= 0,667, dan b2= 0,388, sehingga persamaan regresi yaitu:

Y = a + b1X1 + b2X2

Y = -2,860 + 0,667X1 + 0,388X2

Keterangan :

Y = Kinerja Koperasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Kerja

X2 = Karakteristik Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -2,860 menunjukkan bahwa jika variabel indenpenden (Budaya Kerja dan Karakterisitk Organisasi) bernilainya (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Koperasi) sebesar -2,860 satuan.
2. Nilai koefisien Budaya Kerja (β1) sebesar 0,667 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Kerja, sebesar 1 kali maka Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad akan meningkat sebesar 0,667 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien Karakteristik Organisasi (β2) sebesar 0,388 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Karakteristik organisasi, sebesar 1 kali maka Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad akan meningkat sebesar 0,388 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
   1. Hasil Uji Hipotesis
      1. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah bila thitung > ttabel maka Ho ditolak, dan bila nilai thitung < ttabel maka Ho diterima. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Regresi Budaya Kerja (X1)

terhadap Kinerja Koperasi (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .983 | 1.665 |  | .590 | .557 |
| Budaya Kerja (X1) | .968 | .044 | .936 | 21.816 | .000 |
| Sumber Hasil data diolah tahun 2021 | | | | | | |

* + - 1. Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Koperasi (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.12 menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 21.816 dan t-tabel sebesar 1,998, sehingga t-hitung > t-tabel dan tingkat signifikansi variabel Budaya kerja memiliki nilai sebesar 0,000 di atas nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti pola bahwa Budaya Kerja dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Regresi Karakteristik Organisasi (X2)

terhadap Kinerja Koperasi (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -3.194 | 2.453 |  | -1.302 | .197 |
| Karakteristik Organisasi (X2) | 1.034 | .063 | .895 | 16.449 | .000 |
| Sumber Hasil data diolah tahun 2021 | | | | | | |

* + - 1. Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.13 menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 16.449 dan t-tabel sebesar 1,998, sehingga t-hitung > t-tabel dan tingkat signifikansi variabel Karakteristik Organisasi memiliki nilai sebesar 0,000 di atas nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti pola bahwa Karakteristik Organisasi dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad.

* + 1. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Kriteria pengambilan keputusan yang dilakukan adalah bila nilai F-hitung > F-tabel maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sebaliknya, bila nilai F-hitung < F-tabel maka Ho diterima, dan Ha ditolak.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi Budaya Kerja (X1), Karakteristik Organisasi (X2), terhadap Kinerja Koperasi (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4630,662 | 2 | 2315,331 | 313,154 | ,000b |
| Residual | 487,976 | 66 | 7,394 |  |  |
| Total | 5118,638 | 68 |  |  |  |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.14 di atas menjelaskan bahwa hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 313,154 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih rendah dari 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima,. Hal ini berarti bahwa pengujian variable Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) secara simultan terpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad.

* + 1. Uji Koefisiaen Diterminasi (R2)

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisiaen Diterminasi (R2)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,951a | ,905 | ,902 | 2,71911 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,951, hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X1), dan Karakteristik Organisasi (X2), berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 90.5% sedangkan sisanya sebesar 9.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad (Y). Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Koperasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad (Y). Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Koperasi, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 21.816 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini terbukti bahwa taraf signifikan α < 0,05 atau 5%, yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha ditrima. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa Budaya Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad. Semakin baik Budaya Kerja karyawan didalam perusahaan, maka Kinerja Koperasi semakin meningkat. Budaya Kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Budaya Kerja tercipta dari adanya kebiasaan bertingkah laku atau berperilaku para karyawan didalam perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putranti, Megawati, Setyobudi (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui Metode Tulta sebagai variabel Kontrol.

4.5.2 Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad (Y). Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh Karakterisitk Organisasi terhadap Kinerja Koperasi, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 16.449 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini terbukti bahwa taraf signifikan α < 0,05 atau 5%, yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha ditrima. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa Karakteristik Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Islam Patani Berhad. Menunjukkan bahwa apabila Karakteristik Organisasi (komitmen organisasi, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan) di Koperasi Islam Patani Berhad maka Kinerja Karyawan akan meningkat, sebaliknya jika Karakteristik Organisasi berkurang, maka Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dayat dan Hajati (2018) yang membuktikan bahwa Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Koperasi

Terkait dengan dengan Budaya Kerja merupakan awal terbentuknya budaya perusahaan. Dalam hal ini budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Budaya Kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memilki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Begitu juga akan dikonstibusi berkaitan dengan hal yang terjadi pada Koperasi Islam Patani Berhad yang merefleksikan bahwa Budaya Kerja yang terlihat lebih pada kondisi tata nilai dan normal yang belum dijadikan pedoman dalam mengelolaan Koperasi secara baik dan benar namun lebih mengfokuskan pada mental masyarakat Melayu Muslim Patani sangat lemah dikarenakan sudah cukup lama terpengaruh oleh pemikiran Agama Budha sehingga pola pikir sebagian masyarakat Patani menjadi kovensional dan kebijakan pemerintah Thailand untuk lembaga keuangan Islam belum terdapat undang-undang yang mengatur tentang koperasi Islam, dikarenakan koperasi Islam memiliki sistem yang berbeda dengan koperasi non Islam pada umumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Organisasi di Koperasi Islam Patani Berhad perlu dipertahankan, seperti yang terlihat pada butir mendukung tercapainya tujuan organisasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab sebagian besar responden dengan sangat setuju. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa adanya komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan Koperasi Islam Patani Berhad yang harus tetap dipertahankan.

Hal ini merujukkan pada penelitian dilakukan oleh Putranti, Megawati, Setyobudi (2018) yang membuktikan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan merunjukkan pada peneltian yang dilakukan oleh Dayat dan Hajati (2018) yang membuktikan bahwa Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka penetili melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad dengan hasil uji t sebesar 21.816 tingkat signifikan P(Sig) 0,000 maka t hitung 21.816 > t table 1,998 Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Karakteristik Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad dengan hasil uji t sebesar 16.449 tingkat signifikan P(Sig) 0,000 maka t hitung 16.449 > t table 1,998 Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Budaya Kerja dan Karakterisitk Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Koperasi Islam Patani Berhad dengan nilai uji F 313,154 tingkat signifikan P(Sig) 0,000. maka F hitung 313,154 > F table 3,15 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa implikasi dan saran dalam penelitian ini, yaitu:

Untuk meningkatkan Kinerja Koperasi hendaknya Koperasi lebih mengembangkan Budaya Kerja yang telah ada dan perlu terjalinnya human relation yang baik antara atasan dan karyawan dalam berkomunikasi. Karena apabila human relation telah terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan maka dalam kegiatan operasional koperasi dapat berjalan lebih efektif serta kendala-kendala yang dihadapi koperasi lebih mudah untuk diselesaikan. Dengan seluruh kegiatan operasional koperasi berjalan baik maka kinerja koperasi dalam bekerja akan meningkat dengan diiringi peningkatan produktivitas kerja yang akan mendorong untuk tercapainya tujuan koperasi.

1. Untuk pemerintah adanya sebuah kepastian dalam menjalankan kegiatan ekonomi Islam yang dilakukan oleh perbankan atau lembaga keuangan Islam. Kemudian pengawasan terhadap hukum tersebut.

DAFTAR PUSTKA

Abdurahman, Maman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian. Bandung*: CV. Pustaka Setia.

Abdulroman Che-long. 2017.*Penerapan sistem manajemen dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada nasabah (studi kasus di koperasi islam patani berhad provinsi patani selatan thailand)*. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).Skripsi.

Anggeline Komang Dyah Novi, Meitriana Made Ary, Sujana Nyoman. 2017. *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Bpr nusamba kubutambahan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 9 No.2 Tahun: 2017.

Arikunto. 2015.*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ariansyah Riki, Muliza. 2019. *Pengaruh teknologi informasi dan karakteristik organisasi, pegawai dan lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (bkpsdm) Kabupaten Aceh Barat Daya*. At-Tasyri’: Vol. XI. No. 2, Desember 2019.

Bintoro, Daryanto. 2016. *Manajemen penilaian kinerja karyawa*n. Jakarta: Gaya Media.

Buchori,Harto,Wibowo,2019.*Manajemen Koperasi Syariah Teori dan Praktik*.Depok: PT Rajagrafindo.

Chemoh Rusdee,2019*. Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Bandar Lampung*. Jurusan Magister Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya Bandar Lampung,Tesis.

Davis, Keith & Newstrom W John. 2013. *Human Behavior at Work : Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)* Alih bahasa : Agus Dharma: Jakarta : Erlangga.

Dayat,Dwi,Nurul. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X.

Frinald Aldri. 2017. *The influence of work culture on work performance of employees in department of transportation, communication and informatics of west sumatera.* Jurnal ilmiah wahana bhakti praja vol. 7, no. 2 Desember 2017: 83 – 92.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hajati Dayat Ikhsan. 2018. *Analisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Trans nusantara borneo*. AL – Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora ISSN: 2476 – 9576 Volume 4 Nomor 2, Oktober 2018.

Hakiki Nur. 2019. *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor badan narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Medan area. Skripsi.

Hellriegel dan Slocum. 2011. *Organizational Behavior 13th edi*tion. USA: South-Western Cengage Learning.

Kristian Kevin Michael, Shoba Aisyah Nurush, Anggun, Feryanto. 2020.*Mi-Co (Millennial Cooperative): Solusi Rebranding Koperasi Era Milenial Menyongsong Bonus Demografi 2030*. Fair value : jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan vol 2 no 2 januari 2020 p-issn 2622-2191, e-issn 2622-2205.

Madiistriyatno Harries, Rahayu Mieke. 2020. *UKM dan kapabilitas inovasi tantangan di era industri 4.0*. Jakarta: Indigo media.

Nurulhuda Madjamang, 2018. *Persepsi masyarakat muslim Thailand tentang praktik ar-rahn di Koperasi Islam Pattani Berhad Thailand*. Universitas Islam Indonesia.Tesis.

Patani note. 31,august,2020. <https://pataninotes.com>.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 HAL: 47-62.

Rizqina Zakiul Amri, Adam Muhammad, Chan Syafruddin. 2017. *Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja badan pengusahaan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas sabang (bpks*). Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199. Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 1, No.1, September 2017.

Sugiyono. 2015. Metode *Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).*Bandung: Alfabeta 28,2015.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Taliziduhu Ndraha. 2012. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Wahyu, Sulkarna. 2019. *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia*.Jurnal Balanca, Volume 1 No. 2 Juli-Desember 2019**.**

Win Kyaw Thu. 2019. *A study on the development of co-operative societies in meiktila township, mandalay region.* Yangon University of Economics Master of Development Studies Programme.

Yahya waehayee. 2019. *Penerapan sistem manajemen pada Koperasi Islam Patani Berhad di Muang Patani Provinsi Patani Selatan Thailand*. Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang.Skripsi.