

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG
SYARIAH PALEMBANG**



**Oleh :
MUHAMMAD RIZKA SYA'BAN
NIM : 2030603158**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)**

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rizka Sya'ban

No. Induk Mahasiswa : 2030603158

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini, serta secara keseluruhan adalah hasil dari penelitian atau karya ilmiah saya sendiri dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang".

kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 21 Agustus 2024
Saya yang menyatakan



Muhammad Rizka Sya'ban
NIM. 2030603158

LEMBAR PENGESAHAN



**UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH**

Alamat : Kampus B, Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring) Kecamatan Seberang Ulu 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Ditulis oleh : Muhammad Rizka Sya'ban

NIM : 2030603158

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, 19 September 2024

Dekan,



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH
Alamat : Kampus B. Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring) Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH

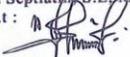
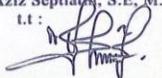
Nama : Muhammad Rizka Sya'ban

NIM/Jurusan : 2030603158 / SI Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 11 September 2024.

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Lemiyana, S.E, M.Si t.t :	
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Mutmainah Juniwati, M.E t.t :	
Tanggal	Penguji Utama	: Mulyani Rizki, S.E., M.Si t.t :	
Tanggal	Penguji Kedua	: Aziz Septiana, S.E, M.Si t.t :	
Tanggal	Ketua Sidang	: Rachmanis, S.E, M.Si t.t :	
Tanggal	Sekretaris Sidang	: Aziz Septiana, S.E, M.Si t.t :	

LEMBAR PERSETUJUAN PENJILIDAN SKRIPSI



UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH
Alamat : Kampus B, Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring) Kecamatan Seberang Ulu 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.,
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Muhammad Rizka Sya'ban
NIM/Jurusan : 2030603158 / S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Penguji Utama,

Mulyani Rizki, S.E., M.Si
NIP. 197603192011012001

Palembang, 23 September 2024

Penguji Kedua,

Aziz Septiatin, S.E., M.Si
NIP. 198707182023212045

Mengetahui
Wakil Dekan I,



Dr. Mafroha Orsolikhah, M.A.
NIP. 197509282006042001

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM PROGRAM
STUDI PERBANKAN SYARIAH

Alamat: Jl. Pangeran Ratu, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang, 30267

Formulir C1

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan Hormat, Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul :

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Rizka Sya'ban

NIM : 2030603158

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing Utama

Lemiyana, S.E, M.Si
NIP. 201701011210197812

Palembang, 25 Juli 2024

Pembimbing Kedua

Mutmainah Juniawati, M.E
NIP. 199104242020122022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Maksimalkanlah hari ini agar tak menyesal esok hari”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan ke perkuliahan.
2. Kedua orang tua saya, Ayahanda Ahmad Yuliansyah dan Ibunda Sulaminah.
3. Kakak dan kembaran saya, Agung Pratama, S.H dan Muhammad Rizki Sya'ban, S.E.
4. Pembimbing I dan Pembimbing II, Ibu Lemiyana, S.E, M.Si dan Ibu Mutmainah Juniawati, M.E.
5. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai sarana penelitian.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan
dan Kebudayaan RI

Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	sa'	s'	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ha'	h	Ha(dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	Ka dan Ha
د	dal	d	De
ذ	zal	dh	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sh	Es dan Ye
ص	sad	s	Es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	De (dengan titik di bawah)
ط	ta'	t	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	gh	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wawu	w	We

ه	ha'	h	Ha
ع	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

متعقد بين	Ditulis	Muta' aqqidin
عدة	Ditulis	'iddah

C. Ta'marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibbah
جزية	ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya
----------------	---------	-------------------

2. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakatul fitri
------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

/	Kasrah	ditulis	i
/	Fathah	ditulis	a

’	Dammah	ditulis	u
---	--------	---------	---

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية	Ditulis	A
fathah + ya’ mati	ditulis	Jahiliyyah
يسعى	ditulis	a
kasrah + ya’ mati	ditulis	yas’a
كريم	ditulis	i
dammah + wawu mati	ditulis	karim
فروض	ditulis	u
		furud

F. Vokal Rangkap

fathah + ya’ mati	Ditulis	Ai
بينكم	ditulis	bainakum
fathah + wawu mati	ditulis	au
قول	ditulis	qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

النتم	Ditulis	a’antum
اعدت	ditulis	u’iddat
لئن شكرتم	ditulis	la’in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti Huruf Qamariyyah

القران	Ditulis	al-Qur’an
القياس	ditulis	al-Qiyas

b. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah

yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el) nya.

السماء	Ditulis	as-Sama
الشمس	ditulis	asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya dan menulis penulisannya.

ذوي الفروض اهل السنة	Ditulis ditulis	zawi al-furud ahl as-sunnah
-------------------------	--------------------	--------------------------------

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PENJILIDAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK	xvi
KATA PENGANTAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penelitian.....	11
BAB II KERANGKA TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Terdahulu.....	28

C. Kerangka Berpikir.....	39
D. Pengembangan Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Objek Penelitian.....	46
D. Populasi dan Sampel	47
E. Jenis dan Sumber Data.....	48
F. Teknik Pengumpulan Data.....	49
G. Definisi Operasional Variabel.....	51
H. Skala Pengukuran Variabel.....	54
I. Instrumen Penelitian	55
J. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	61
B. Karakteristik Responden.....	63
C. Analisis Statistik Deskriptif	66
D. Instrumen Penelitian	67
E. Teknik Analisis Data.....	71
F. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V PENUTUP.....	87

A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	6
Tabel 1.2 Research Gap Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	7
Tabel 1.3 Research Gap Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.3 Tabel Skala Likert.....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Setelah Mengeliminasi Beberapa Variabel	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Karakteristik Individu (X1).....	74

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Karakteristik Pekerjaan (X2).....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X3).....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji f)	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	81

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Pegumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang berjumlah 35 responden. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan aplikasi *IBM SPSS Statistics 21*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (2) Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dan (4) Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Kata Kunci : Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of individual characteristics, job characteristics and organizational culture on the performance of employees of Bank Sumsel Babel Syariah Branch, Palembang.

This research is quantitative. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The population in this study were employees of Bank Sumsel Babel, Palembang Syariah Branch, totaling 35 respondents. Sampling in this research was carried out using saturated sampling techniques. Data analysis in this research was assisted by the IBM SPSS Statistics 21 application.

Based on the results of the research, it shows that: (1) Individual characteristics have a significant effect on the performance of employees of South Sumatra Babel Palembang Syariah Branch, (2) Job characteristics do not have a significant effect on the performance of employees of South Sumatra Babel Palembang Syariah Branch, (3) Organizational culture has a significant effect on the performance of South Sumatra employees Babel Palembang Syariah Branch and (4) Individual characteristics, job characteristics and organizational culture simultaneously have a significant effect on the performance of South Sumatra Babel Palembang Syariah Branch employees.

Keywords : *Individual characteristics, job characteristics, organizational culture, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi'l`alamin, puji syukur atas kehadiran Allah swt, yang telah memberikan rahmat dan karunia-NYA lah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”, sebagai syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 (S1) pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat segala kesalahan dan kekurangan yang menyebabkan penulisan skripsi kurang sempurna. Maka dari itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca, demi perbaikan di masa mendatang dan bisa memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau dapat menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian selanjutnya.

Terselesaikannya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, dengan adanya bantuan dari berbagai pihak hingga dapat teratasi dengan baik. Sehingga pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang telah memberikan bantuan secara moril maupun materil, baik langsung maupun

tidak langsung dalam penyusunan skripsi hingga selesai, terutama untuk yang peneliti hormati :

1. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti, ibu Sulaminah dan ayah Ahmad Yuliansyah yang selalu memberikan dukungan, semangat motivasi, doa dan ridho yang tak bisa dibalas hanya dengan ucapan terima kasih. Namun rasa syukur dan ucapan terima kasih tak pernah henti peneliti ucapkan disetiap doa, karena ayah dan ibu telah berhasil mendidik peneliti menjadi anak yang pemberani dan kuat. Terimakasih untuk semua limpahan kasih sayang yang tiada henti diberikan kepada peneliti selama ini. Semua keberhasilan peneliti nantinya akan dipersembahkan untuk kalian yang tercinta.
2. Terimakasih untuk kakak peneliti, M. Agung Pratama S.H yang selalu menjadi panutan adik-adiknya, yang selalu mengusahakan kebahagiaan adik-adiknya terutama peneliti, terimakasih sudah menjadi kakak yang luar biasa, kakak yang bertanggung jawab untuk adiknya, yang rela melakukan apapun untuk adiknya. Terimakasih telah ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Terimakasih juga saudara kembar peneliti Muhammad Rizki Sya'ban S.E yang selalu membantu peneliti dan selalu menghibur peneliti. Terimakasih telah ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Teruntuk kakak perempuan iparku RA. Oktafia Putri Wulandari terimakasih telah membantu mengurus kehidupan peneliti.
5. Teruntuk keponakanku Muhammad Kautsarrazky yang paling kusayangi, terimakasih untuk senyum dan tawa yang selalu menjadi sumber kebahagiaan

peneliti dan penyemangat peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga menjadi anak yang sholeh kepada orang tua dan menjadi anak yang pintar.

6. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
7. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Bapak Dr. Chandra Zaky Maulana, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
9. Ibu Rachmania, M.Si selaku Sekretaris Program Studi S1 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
10. Bapak Rudi Aryanto, S.Si, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik peneliti yang telah banyak memberikan motivasi dukungan dan bimbingan dari awal peneliti memulai jenjang perkuliahan ini sampai sekarang.
11. Ibu Lemiyana, S.E, M.Si selaku Pembimbing Utama peneliti yang telah memberikan motivasi dan memberikan banyak kontribusi tenaga serta pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
12. Ibu Mutmainah Juniawati, M.E selaku Pembimbing Kedua peneliti yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberi masukan agar dapat memudahkan peneliti dalam pembuatan skripsi.
13. Seluruh Dosen, Staff Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

14. Seluruh Staff dan pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian.
15. Teruntuk sahabatku Dandi Fernando, Reynaldo Alfarabi, Muhammad Bima dan Eriko Alfiro, terimakasih karena telah hadir dalam kehidupan peneliti, terima kasih karena telah banyak membantu dan memotivasi peneliti, terima kasih juga karena telah mengajarkan kepada peneliti arti persaudaraan tanpa harus memiliki ikatan saudara. Meski sekarang kita sudah sangat jarang berkumpul seperti dahulu, pesanku untuk sahabatku tetaplah menjadi orang baik diluar sana, tetaplah ingat bahwa kita pernah melalui masa-masa susah, senang bersama-sama.
16. Teman-teman SPS 5 dan teman-teman satu angkatan yang menjadi semangat dan motivator dalam menjalani keseharian selama masa perkuliahan berlangsung.
17. Teruntuk orang-orang yang pernah peneliti temui tetapi tidak peneliti ketahui namanya, terima kasih telah membantu dan memotivasi peneliti secara langsung maupun secara tidak langsung, baik yang menyadari maupun yang tidak menyadari bahwa apa yang diberikan berupa kata-kata, tindakan dan sebagainya membuat peneliti merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Allah swt. Melimpahkan segala rahmat, karunia, dan hidayah-nya kepada mereka semua untuk membalas kebaikan, dukungan, motivasi dan

pengorbanan yang telah diberikan kepada peneliti. Demikianlah akhir kata pengantar ini peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, khususnya mahasiswa dan masyarakat luas pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, 22 Juli 2024

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizka Sya'ban', with a circular flourish above the name.

Muhammad Rizka Sya'ban
NIM. 2030603158

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis kini tingkat persaingannya semakin lama semakin ketat.¹ Sehingga setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk mewujudkan inovasi-inovasi baru agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tentunya untuk mewujudkan inovasi-inovasi baru harus didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Karena kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang baik.²

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu perusahaan/organisasi. Perusahaan/organisasi yang ingin terus maju harus selalu memperhatikan dan terus berusaha meningkatkan potensi SDM yang ada guna menciptakan kinerja yang optimal.³

Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah berupa karyawan yang memiliki potensi positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran

¹ Cong King Tambingon, Bernhard Tewel, and Irvan Trang, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019).

² Opan Arifudin and Fenny Damayanti Rusmana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang," *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2020): 35–46.

³ Rahmat Hidayat and Anna Cavorina, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING," *Journal of Business Administration* 1, no. 2 (2017): 337–347.

perusahaan/organisasi apabila dikelola dengan baik.⁴ Jika suatu perusahaan/organisasi tidak bisa mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada dengan baik maka perusahaan/organisasi tersebut akan kesulitan dalam mengembangkan perusahaan/organisasi yang dijalankan. Meskipun perusahaan/organisasi tersebut memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran suatu perusahaan/organisasi.⁵ Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan didalam sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi.

Karakteristik individu merupakan perbedaan kepribadian dalam menyikapi pekerjaan yang dijalankan.⁶ Karakteristik individu membedakan cara kerja atau kinerja antara individu satu dengan yang lainnya. Kinerja yang dihasilkan setiap individu juga berbeda-beda, tergantung pada karakteristik masing-masing individu.

Karyawan dengan karakteristik yang baik (bekerja keras, tidak menunda-nunda pekerjaan dan dapat bekerja sama) akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah

⁴ Fathur Rahman, Emy Rahmawati, and Setio Utomo, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 9, no. 1 (2020): 69–82.

⁵ Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu Artiningsih, and Nurul Wahyuni, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru)," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 7, no. 1 (2018): 1–10.

⁶ Kukuh Bagus Prayudi, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang," *Proceedings of International Seminar on Social, Humanities, and Malay Islamic Civilization* 9, no. 1 (2023): 355–3773.

dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang tidak baik akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.⁷ Oleh karena itu karakteristik individu harus mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan demi kepentingan perusahaan itu sendiri.

Selain karakteristik individu, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan proses menentukan kesesuaian seorang karyawan dengan bidang tertentu yang belum pernah dilakukan sebelumnya.⁸ Pada dasarnya seorang karyawan membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan karyawan ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada.⁹

Penentuan karakteristik pekerjaan yang jelas dan tepat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang akan mendukung tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu membentuk karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. Bila masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang

⁷ Wahyu Sri Kunanti et al., “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari),” *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2, no. 1 (2022): 15–26.

⁸ Alden Nelson, Jevie Lim, and Agustinus Setyawan, “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Karyawan Pada Industri Manufaktur Di Batam,” *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 16, no. 1 (2019): 110–119.

⁹ Dicky Januardi, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 1 (2021): 253–263.

dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya.¹⁰

Faktor lainnya adalah budaya organisasi. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Setiap perusahaan ataupun organisasi pastinya memiliki ciri khas yang berbeda-beda. Perbedaan ini yang menjadikan identitas bagi setiap perusahaan ataupun organisasi. Ciri khas inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi berisi nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang mengikat dalam komunitas atau organisasi tertentu.¹¹

Budaya organisasi berperan dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas serta perilaku seperti membantu rekan kerja, suka rela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi membangun serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.¹²

¹⁰ Hajati, Artiningsih, and Wahyuni, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru)."

¹¹ Made Ary Meitriana and M.Rudi Irwansyah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja)," *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 5, no. 1 (2017): 34–51.

¹² Eugene K. Kokiroba, William A. Areros, and Sofia. A. P. Sambul, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 4 (2021): 294–298.

Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada cara bekerja, perilaku, serta cara pandang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, budaya yang tidak kuat tidak akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.¹³

Budaya organisasi yang ada pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah mencakup Profesional, Amanah, *Customer Focus*, *Agility* dan Kolaboratif. Profesional berarti secara konsisten memiliki semangat untuk senantiasa menjadi yang terbaik, dengan selalu mengembangkan kompetensi diri untuk dapat memberikan hasil terbaik kepada organisasi dalam berbagai situasi. Amanah artinya menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan menjunjung tinggi integritas, patuh terhadap peraturan yang berlaku, dan menyadari setiap risiko yang akan datang. *Customer Focus* artinya memberikan pelayanan dan solusi terbaik senantiasa menjalin serta menjaga hubungan baik kepada *stakeholder*. *Agility* artinya memiliki dorongan untuk proaktif dengan mengoptimalkan teknologi digital agar dapat menciptakan inovasi bagi organisasi. Kolaboratif artinya mengoptimalkan kerjasama komprehensif masing-masing anggota unit kerja untuk memberikan manfaat bagi *stakeholder*.

Berdasarkan survey awal, fenomena yang terjadi pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang adalah karyawan yang ada belum mampu bekerjasama dengan baik. Karyawan pada bank tersebut lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan sendiri dibanding bekerjasama dengan karyawan lainnya. Tentunya hal ini dapat

¹³ Em Yusuf Iis and Yanita, "Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen," *jurnal ekonomi manajemen dan bisnis* 22, no. 1 (2021).

menyebabkan turunnya kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik yang menyatakan bahwa jika banyaknya karyawan di suatu perusahaan lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan sendiri-sendiri dibanding bekerjasama, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan memuaskan.¹⁴ Melihat hal ini juga menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian dengan budaya organisasi yang seharusnya dapat membuat karyawan dapat mengoptimalkan kerjasama antar unit kerja. Selain itu, fenomena yang terjadi bank tersebut adalah adanya ketidaksesuaian pembagian tugas dengan posisi/jabatan yang telah ditetapkan. Contohnya seperti pada posisi/jabatan teller yang seharusnya tugasnya melayani transaksi finansial dan non finansial nasabah serta transaksi internal.¹⁵ Akan tetapi, mereka juga dituntut mencari nasabah yang dimana ini bukan merupakan tugas dari seorang teller itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti juga mengidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (*Research Gap*) pada penelitian sebelumnya.

Tabel 1.1 Research Gap Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	Hasil Penelitian Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Peneliti Juju Zuhriatusobah, Syitsie Rachman Nisa (2022)

¹⁴ Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT LION Superindo," *Jurnal Arastirma* 1, no. 2 (2021): 316–325.

¹⁵ Fajar Anggara Manis, Nia Sonani, and Dewi Fitrianti, "Pengaruh Kualitas Layanan Teller Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT Bank BTN Kantor Cabang Pembantu Jampang," *Journal Of Management* 4, no. 2 (2023): 199–209.

	Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Annisa Desty Puspatriani (2023)
--	--	---------------------------------

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Juju Zuhriatusobah, Syitsie Rachman Nisa pada tahun 2022 menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Annisa Desty Puspatriani pada tahun 2023 yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Research Gap Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Ni Wayan Vivi Prawita Dewi, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2020)
	Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob (2022)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ni Wayan Vivi Prawita Dewi, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini pada tahun 2020 menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan

dengan penelitian Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Research Gap Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Josafat Eleazar Surya (2022)
	Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Haidar Rizki Suaiba, Julie Abdullah, Moh. Afan Suyanto, Deby Rita Karundeng (2021)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Josafat Eleazar Surya pada tahun 2022 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Haidar Rizki Suaiba, Julie Abdullah, Moh. Afan Suyanto, Deby Rita Karundeng pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi lembaga keuangan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.

2. Manfaat Praktisi

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dibidang manajemen SDI.

- b. Manfaat Bagi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai catatan serta evaluasi dalam memilah SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian yang serupa.

E. Sistematika Penelitian

Peneliti membagi penelitian ini menjadi beberapa bab yang terdiri dari bab 1 sampai dengan bab 5, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Pada bab ini mengkaji beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengembangkan hipotesis yang bersumber dari jurnal, artikel ilmiah, buku, penelitian terdahulu dan sumber teori lainnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang berisikan jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasional variable penelitian, serta hipotesis penelitian

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil pengujian analisis data dan pembahasan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang dapat digunakan beberapa pihak.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. *Expectancy Theory*

Expectancy Theory merupakan teori yang dikembangkan oleh Victor Vroom. *Expectancy Theory* biasanya disebut dengan “Teori harapan”. Teori ini menyatakan bahwa tingkat kinerja dipengaruhi oleh keyakinan karyawan tentang hubungan antara usaha yang mereka keluarkan dengan hasil yang karyawan harapkan dari usaha tersebut, serta nilai dari hasil tersebut. Tujuan utama dari *Expectancy Theory* adalah untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia terkait dengan motivasi dan kinerja. Dalam konteks organisasi dan manajemen, tujuan utama teori ini adalah untuk membantu pemimpin dan manajer memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, sehingga mereka dapat merancang sistem penghargaan dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.¹⁶

Expectancy Theory dipilih sebagai landasan teori karena teori ini mengkaji tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepribadian, dan nilai-nilai individu yang dapat mempengaruhi keyakinan karyawan tentang kemampuan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, teori ini mempertimbangkan bagaimana desain

¹⁶ Susilawati and Edial Nanang Setiawan, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akuntansi (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Se-Karasidenan Bojonegoro),” *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 2 (2021): 63–80.

pekerjaan dan budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan keyakinan karyawan tentang kemampuan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, *Expectancy Theory* memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami kompleksitas interaksi antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Helamawati dalam Yosiana Sari (2023), bahwa kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.¹⁷ Menurut Mangkunegara dalam Jacobis (2017), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

Menurut Hasibuan dalam Sihombing (2018), bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

¹⁷ Ni Gusti Ayu Ade Dwi Yosiana Sari, I Nengah Suardhika, and I Gede Rihayana, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vegas Viva Ventury Bali," *Jurnal VALUES* 4, no. 1 (2023): 166–1778.

¹⁸ Ghiok Vanali Jacobis, Christoffel Kojo, and Rudy S Wenas, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5, no. 2 (2017).

kesungguhan serta waktu.¹⁹ Sedangkan menurut Dharma dalam Darmawan (2021), bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.²⁰

Menurut Simanjuntak dalam Harahap (2020) kinerja dipengaruhi oleh :

a. Faktor individu

Adalah kemampuan dan keterampilan individu dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja. Pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap karyawan perlu memiliki dan memahami uraian tugas yang jelas.

c. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan

¹⁹ Eko Parlindungan Sihombing, Greis Sendow, and Yantje Uhing, "Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018).

²⁰ Akhmad Darmawan et al., "Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto," *Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2021): 342–353.

membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.²¹

Menurut Simamora dalam Amrianah (2019) indikator kinerja karyawan meliputi :

a. Kualitas kerja

Yaitu ketelitian karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan..

b. Kuantitas kerja

Yaitu meliputi berapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

c. Efisiensi kerja

Ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang di inginkan.

d. Efektifitas kerja

Sebuah usaha untuk mendapatkan tujuan, hasil dan terget yang diharapkan dengan tepat waktu.²²

²¹ Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 120–135.

²² Herlina Amrianah, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru,” *Meraja journal* 2, no. 1 (2019).

Adapun menurut Sutrisno dalam Harahap (2020) indikator kinerja karyawan berupa :

a. Hasil kerja

Yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Sikap

Yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Disiplin waktu dan absensi

Yaitu tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.²³

3. Karakteristik Individu

Menurut Hurriyati dalam Lumanauw (2022), bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh,

²³ Harahap and Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.”

mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.²⁴ Menurut Hasibuan dalam Wijayanti (2017), bahwa karakteristik individu merupakan sifat pembawaan yang dapat diubah oleh lingkungan atau pendidikan.²⁵

Menurut Agustya dalam Nasrul (2021), bahwa karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.²⁶ Menurut Sopiah dalam Gaffar (2017), karakteristik individu berupa ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap individu.²⁷ Menurut Robbin dalam Kunanti (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu adalah sebagai berikut :

a. Usia

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat, alasannya karena adanya keyakinan bahwa kinerja akan merosot dengan meningkatnya usia.

b. Jenis kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu laki-laki dan perempuan. Sampai saat ini tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar.

²⁴ MeiskeKristin Lumanauw, "Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 1 (2022): 49–58.

²⁵ Wayan Sri Wijayanti and Nurlaely Razak, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai" (2017).

²⁶ Herni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo, and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal DIMENSI* 10, no. 2 (2021): 317–330.

²⁷ Indar Dewi Gaffar, "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar," *Economics Bosowa* 3, no. 5 (2017): 13–25.

c. Status perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya.

d. Jumlah tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan.

e. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.²⁸

Menurut Robbin dalam Hajati (2018) yang menjadi indikator karakteristik individu meliputi :

²⁸ Kunanti et al., “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari).”

a. Sikap

Pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.

b. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

c. Nilai

Didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

d. Kemampuan.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.²⁹

Adapun menurut Indra Imban dalam Sari (2023) indikator karakteristik individu berupa :

a. Kemampuan

Kemampuan berarti suatu kapasitas individu dalam mengerjakan mengerjakan tugas.

b. Kebutuhan

²⁹ Hajati, Artiningsih, and Wahyuni, “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru).”

Kebutuhan berarti keinginan manusia yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik secara jasmani ataupun rohani.

c. Kepercayaan

Kepercayaan berarti meyakini akan kebenaran.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan.

e. Pengharapan

Pengharapan berarti suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan prestasi tertentu.³⁰

4. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hasibuan dalam Andriana (2022), bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah rancangan yang digunakan untuk memberikan kesempatan pada individu untuk mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaan.³¹

Menurut Elbadiansyah dalam Suhartini (2022), bahwa karakteristik pekerjaan merupakan model desain pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan

³⁰ Sari, Suardhika, and Rihayana, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vegas Viva Ventury Bali."

³¹ Komang Risma Kartika Andriana, Ni Nyoman Suryani, and Putu Pradiva Putra Salain, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sanur Kauh," *Journal EMAS* 3, no. 3 (2022): 44–60.

dilakukan dalam kaitannya dengan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada seorang karyawan.³²

Menurut Gibson dalam Hajati (2018), bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.³³ Rachmawati, dkk dalam Januardi (2021) mengartikan karakteristik pekerjaan sebagai atribut karyawan dalam mendorong aktivitasnya sebagai karyawan dimana didalamnya terdapat tanggung jawab, tugas dan lain-lain.³⁴ Menurut Munandar dalam Giawa (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut :

a. Beban kerja

Seorang pekerja merasa tertantang dengan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

b. Rutinitas kerja

Yakni Prosedur kerja yang teratur yang teratur dan tidak berubah-ubah.

c. Upah yang diterima

³² Yati Suhartini, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta," *JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN* 19, no. 2 (2022): 678–685.

³³ Hajati, Artiningsih, and Wahyuni, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru)."

³⁴ Januardi, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi."

Dengan adanya upah yang layak dan sesuai, orang-orang yang melakukan pekerjaan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

d. Hubungan kerja dengan profesi yang sama

Maksudnya Pekerja memiliki relasi dengan profesi serupa dengan profesi serupa dalam melaksanakan tugasnya.

e. Penilaian terhadap tugas pokok dan fungsinya

Penilaian sosial bagi pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya dan memiliki pekerjaan yang memiliki fungsi dan tugas yang penting di suatu organisasi.

f. Kebebasan untuk mengaktualisasi diri dalam pekerjaan

Tingkat kebutuhan manusia yang tertinggi, yang situasi dan kondisinya memberikan kesempatan dan memungkinkan untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya secara bebas.³⁵

Menurut Hackman dan Oldham dalam Darmawan (2021) bahwa yang menjadi dimensi atau indikator karakteristik pekerjaan meliputi :

a. Variasi keterampilan (*Skill variety*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan berbagai aktivitas berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

³⁵ Yolanda Tesania Giawa and Anitha Paulina Tinambunan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan," *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)* 22, no. 1 (2022): 40–51.

b. Identitas tugas (*Task identity*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

c. Signifikansi tugas (*Task significant*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

d. Otonomi (*Autonomy*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan kebijaksanaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya.³⁶

Adapun menurut Kasno dalam Bancin (2023) indikator karakteristik pekerjaan berupa :

a. Tingkat keterampilan yang dituntut pekerjaan

Yaitu penilaian terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

b. Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda

³⁶ Darmawan et al., “Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto.”

Yaitu penilaian terhadap karyawan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas dari perusahaan.

c. Adanya kesempatan menggunakan inisiatif

Yaitu kepekaan karyawan terhadap tugas sebelum disuruh oleh atasan.

d. Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan

Yaitu karyawan diperbolehkan menggunakan berbagai cara dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja

Yaitu harus adanya kerjasama dalam tim dan saling tolong menolong dalam segala hal untuk menyelesaikan tugas.

f. Pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan orang lain

Yaitu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan seorang karyawan tidak boleh mengganggu orang lain dan buat orang lain senang terhadap pekerjaan kita.

5. Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Lis (2021), bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang memandu karyawan dalam perilaku sehari-hari dan proses pengambilan keputusan serta memandu tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi.³⁷ Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Bilqis (2023), bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang

³⁷ Iis and Yanita, "Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen."

mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen, kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan pengendalian perilaku para organisasi.³⁸

Menurut Febriantina, dkk dalam Surya (2022), bahwa budaya organisasi adalah bentuk dari sebuah prinsip dan aturan yang dipahami bersama yang membentuk tingkah laku anggota.³⁹ Sedangkan menurut Robbin dalam Roni (2022), bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁰ Menurut Luthans dalam Wahab (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan. Jika organisasi tidak memilikinya, maka organisasi tersebut akan kesulitan dalam mengarahkan karyawan-karyawannya.

b. Komunikasi

³⁸ Syadzalina Bilqis, Bisma Ayodha Kurniawan Putra, and Catharina Aprilia Hellyani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit," *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI* 3, no. 2 (2023): 162–170.

³⁹ Josafat Eleazar Surya, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 3 (2022): 759–768.

⁴⁰ Khairun A Roni and Ratna Afriani, "Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya," *Jurnal Manajemen Sains* 2, no. 1 (2022): 13–28.

Proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.

c. Motivasi

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala untuk mencapai kinerja yang baik.⁴¹

Menurut Sulaksono (2019) dalam Daslim (2023), bahwa indikator budaya organisasi memiliki meliputi :

a. Inovatif memperhitungkan resiko

Artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat beresiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

b. Memberikan perhatian secara detail

Artinya dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara teliti dan cermat.

c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Yaitu sejauh mana manajer mengarahkan dan memberdayakan karyawannya untuk hasil yang akan dicapai.

⁴¹ Wirdayani Wahab, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru,” *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomidan Perbankan* 1, no. 2 (2021): 127–139.

d. Berorientasi terhadap tim

Yaitu anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.⁴²

Adapun menurut Edison dalam Anggri (2022) indikator budaya organisasi berupa :

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

⁴² Clarissa Daslim et al., “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan,,” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 136–146.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.⁴³

B. Penelitian Terdahulu

Ni Wayan Vivi Prawita Dewi, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungann dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁴⁴

Angga Pratama (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP

⁴³ Anggri, Risma N Munthe, and Pauer D. Panjaitan, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar,” *JURNAL EKONOMI USI* 4, no. 1 (2022): 33–42.

⁴⁴ Ni Wayan Vivi Prawita Dewi, I Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan Dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45,” *Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 8, no. 1 (2020): 34–42.

Pamulang Tangerang Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁴⁵

Haidar Rizki Suaiba, Julie Abdullah, Moh. Afan Suyanto, Deby Rita Karundeng (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo”. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁴⁶

Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul “*Job Characteristicst*: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Characteristicst* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement*. *Job Characteristicst* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Job Characteristicst* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Job Characteristicst* dapat

⁴⁵ Angga Pratama, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan,” *JURNAL MADANI : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 3, no. 2 (2020): 202–211.

⁴⁶ Haidar Rizki Suaiba et al., “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo,” *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5, no. 3 (2021).

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan jika dimedia *Employee Engagement*.⁴⁷

Josafat Eleazar Surya (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁸

Jon Kenedi, Bambang Satriawan, Muammar Khaddafi (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁴⁹

Juju Zuhriatusobah dan Syitsie Rachman Nisa (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Y Divisi Marketing”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan serta terhadap Kinerja Karyawan.⁵⁰

⁴⁷ Bambang Sutejo, Shofia Amin, and Syahmardi Yacob, “*Job Characteristics: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi,*” *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Sistem Informasi* 4, no. 1 (2022): 23–37.

⁴⁸ Surya, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

⁴⁹ Jon Kenedi, Bambang Satriawan, and Muammar Khaddafi, “*The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance,*” *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences* 2, no. 6 (2022): 817–826.

⁵⁰ Juju Zuhriatusobah and Syitsie Rachman Nisa, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank Y Divisi Marketing,” *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 6, no. 3 (2022): 774–788.

Annisa Desty Puspatriani (2023). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Iklim Organisasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁵¹

Sapna Kirani, Ika Rahmadani (2023). Dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at the Simalungun Samsat Office*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.⁵²

Nigel Angela, Lucy Chairael (2023). Dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence Of Individual And Job Characteristics On Employee Performance In The Forestry Service Of West Sumatra Province*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.⁵³

⁵¹ Annisa Desty Puspatriani, “Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya),” *JRAK : JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS* 9, no. 1 (2023): 211–220.

⁵² Sapna Kirani and Ika Rahmadani, “*The Influence of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at the Simalungun Samsat Office.*,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* 11, no. 3 (2023).

⁵³ Nigel Angela and Lucy Chairael, “*The Influence Of Individual And Job Characteristics On Employee Performance In The Forestry Service Of West Sumatra Province.*,” *International Journal of*

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1.	Ni Wayan Vivi Prawita Dewi, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungann dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45.	1. Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3. Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Lingkungan Kerja.	1. Variabel Independent : Karakteristik Pekerjaan. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan. 2. Jenis penelitian kuantitatif. 3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. 4. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.	Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2.	Angga Pratama (2020).	Budaya Organisasi	1. Variabel Independent	Pada penelitian terdahulu objek

Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration 3, no. 6 (2023): 2017–2029.

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan.	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	<p>: Budaya Organisasi Variabel Dependent : Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Jenis penelitian kuantitatif.</p> <p>3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.</p> <p>4. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.</p>	penelitian adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
3.	Haidar Rizki Suaiba, Julie Abdullah, Moh. Afan Suyanto, Deby Rita Karundeng (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi	<p>1. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja</p>	<p>1. Variabel Independent : Budaya Organisasi Variabel Dependent : Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Jenis penelitian kuantitatif.</p> <p>3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.</p> <p>4. Pengolahan data menggunakan</p>	Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah karyawan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	Gorontalo	Karyawan. 3. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	n aplikasi SPSS.	
4.	Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob (2022). <i>Job Characteristics: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi.</i>	1. <i>Job Characteristics</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . 2. <i>Job Characteristics</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. <i>Job Characteristics</i> dan <i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh	1. Variabel Independent : Karakteristik Pekerjaan Variabel Dependent : Kinerja Karyawan. 2. Jenis penelitian kuantitatif. 3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.	1. Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah pegawai UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi. Sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. 2. Pada penelitian terdahulu pengolahan data menggunakan aplikasi Smart-PLS sedangkan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		<p>yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>4. <i>Job Characteristics</i> dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan jika dimedia <i>Employee Engagement</i>.</p>		<p>3. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel intervening. Sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening.</p>
5.	<p>Josafat Eleazar Surya (2022).</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan Simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel Independent : Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Dependent : Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Jenis penelitian kuantitatif.</p> <p>3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.</p> <p>4. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Magelang sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.</p>
6.	Jon Kenedi,	Budaya	1. Variabel	Pada penelitian

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	<p>Bambang Satriawan, Muammar Khaddafi (2022).</p> <p><i>The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance</i></p>	<p>Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Independent : Budaya Organisasi Variabel</p> <p>Dependent : Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Jenis penelitian kuantitatif.</p> <p>3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.</p> <p>4. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.</p>	<p>terdahulu objek penelitian adalah pegawai Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Karimun sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang</p>
7.	<p>Juju Zuhriatusobah, Syitsie Rachman Nisa (2022).</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Y Divisi Marketing</p>	<p>1. Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Karakteristik</p>	<p>1. Variabel Independent : Karakteristik Individu. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Jenis penelitian kuantitatif.</p> <p>3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.</p>	<p>1. Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah pegawai Bank Y <i>university</i> sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.</p> <p>2. Pada penelitian terdahulu pengolahan data menggunakan aplikasi Smart-PLS sedangkan</p>

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
		Individu secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.		dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.
8.	Annisa Desty Puspatriani (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya)	1. Karakteristik Individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Iklim Organisasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	1. Variabel Independent : Karakteristik Individu. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan. 2. Jenis penelitian kuantitatif. 3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. 4. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.	Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
9.	Sapna Kirani, Ika Rahmadani (2023). <i>The Influence of Individual Characteristics</i>	1. Karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap	1. Variabel Independent : Karakteristik Individu. Variabel Dependent :	Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah karyawan Kantor Samsat Simalungun sedangkan dalam

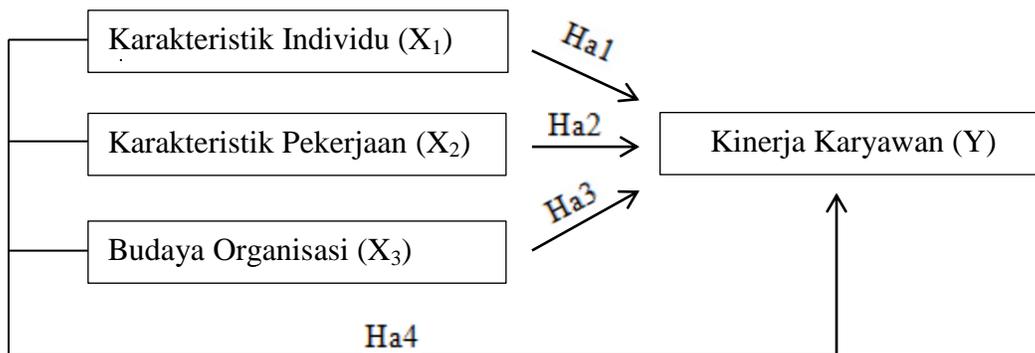
No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	<i>and Work Environment on Employee Performance at the Simalungun Samsat Office.</i>	kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Kinerja Karyawan. 2. Jenis penelitian kuantitatif. 3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. 4. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.	penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
10.	Nigel Angela, Lucy Chairael (2023). <i>The Influence Of Individual And Job Characteristics On Employee Performance In The Forestry Service Of West Sumatra Province.</i>	Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel Independent : Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan. Variabel Dependent : Kinerja Karyawan. 2. Jenis penelitian kuantitatif. 3. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. 4. Pengolahan data menggunakan aplikasi	Pada penelitian terdahulu objek penelitian adalah karyawan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sedangkan dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
			SPSS.	

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵⁴ Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Berdasarkan kerangka diatas, terdapat tiga variabel independent dan satu variabel dependent. Variabel independent merupakan variabel yang variabel mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependent yang berarti variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena terdapat variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah

⁵⁴ Prof. Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2015).

karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependentnya adalah kinerja karyawan.

Menurut teori *expectancy* karakteristik individu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila seorang karyawan memiliki karakteristik yang baik dalam artian pekerja keras, tidak menunda-nunda pekerjaan dan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya, maka mereka akan cenderung termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut teori *expectancy* karakteristik pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila masing-masing karyawan mengetahui jenis pekerjaan yang dihadapi dan cara untuk menangani pekerjaannya, maka karyawan memiliki harapan yang lebih tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut teori *expectancy* budaya organisasi yang tumbuh dalam suatu perusahaan/organisasi dapat mempengaruhi cara bekerja, perilaku dan cara pandang karyawan yang dimana akan meningkatkan harapan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

D. Pengembangan Hipotesis

Langkah penting penelitian kuantitatif adalah pembuatan hipotesis. Agar hipotesis dapat diterima, hipotesis tersebut harus didasarkan pada argumen yang kuat.⁵⁵ Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

⁵⁵ Paulus Insap Santosa, *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls*, 1st ed. (Yogyakarta: Andi, 2018).

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah dalam Gaffar (2017), karakteristik individu berupa ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap individu.⁵⁶ Karakteristik Individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin baik karakteristik yang dimiliki oleh individu semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh individu tersebut. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Juju Zuhriatusobah dan Syitsie Rachman Nisa (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Y Divisi Marketing”. Memperllihatkan Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh Karakteristik Individu.⁵⁷ Namun, didalam penelitian Annisa Desty Puspatriani (2023) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya)”. Memperllihatkan jika Karakteristik Individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁵⁸ Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho1: Variabel Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

⁵⁶ Gaffar, “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar.”

⁵⁷ Zuhriatusobah and Nisa, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank Y Divisi Marketing.”

⁵⁸ Puspatriani, “Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya).”

Ha1: Variabel Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam Hajati (2018), karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.⁵⁹ Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Vivi Prawita Dewi, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2020) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungann dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45”. Memperllihatkan Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan.⁶⁰ Namun, didalam penelitian Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul “*Job Characteristicst: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi*”.⁶¹ Memperllihatkan

⁵⁹ Hajati, Artiningsih, and Wahyuni, “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru).”

⁶⁰ Dewi, Bagia, and Yulianthini, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan Dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45.”

⁶¹ Sutejo, Amin, and Yacob, “*Job Characteristics: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi*.”

jika Karakteristik Pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho2: Variabel Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Ha2: Variabel Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Bilqis (2023), bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen, kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan pengendalian perilaku para organisasi.⁶² Budaya yang tumbuh akan mempunyai pengaruh yang besar pada cara bekerja, perilaku, serta cara pandang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Josafat Eleazar Surya (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Memperlihatkan Kinerja

⁶² Bilqis, Putra, and Hellyani, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit.”

Karyawan sangat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.⁶³ Namun, didalam penelitian Haidar Rizki Suaiba, Julie Abdullah, Moh. Afan Suyanto, Deby Rita Karundeng (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. Memperllihatkan jika Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁶⁴ Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho3: Variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Ha3: Variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada hipotesis kesatu, kedua dan ketiga, maka yang menjadi hipotesis keempat adalah sebagai berikut :

Ho4: Variabel Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

⁶³ Surya, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

⁶⁴ Suaiba et al., “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo.”

Ha4: Variabel Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang beralamat di Palembang Indah Mall, Jl. Letkol Iskandar No. 18, 24 Ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30134. Alasan memilih lokasi penelitian ini karena lokasi tersebut merupakan pusatnya Bank Sumsel Babel Syariah yang ada di wilayah Palembang yang dimana jumlah karyawan pada bank pusat biasanya lebih banyak dibandingkan cabang lainnya. Selain itu, alasan memilih lokasi penelitian ini karena peneliti menemukan adanya permasalahan yang dihadapi yaitu rendahnya rasa tanggung jawab serta kerjasama antar karyawan.

C. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang berjumlah sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah unit atau elemen yang diambil untuk mewakili populasi untuk dianalisis dan diambil kesimpulan terhadap sampel dari populasinya.⁶⁶ Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, artinya semua anggota populasi yang berjumlah 35 orang dijadikan sampel. Adapun rincian sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	Posisi/jabatan	Jumlah
1.	Pemimpin Kas	4
2.	Penyelia Pelayanan Jasa dan Informasi Dalam Negeri	1
3.	Asisten Pelayanan Nasabah	3
4.	Asisten Pelayanan Nasabah Khusus	1
5.	Penyelia Pelayanan Uang Tunai	1
6.	Asisten Teller	8

⁶⁵ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ed. S.H. M.Pd. Setyawami, Cet 1. (Bandung: ALFABETA, 2018).

⁶⁶ Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, and Diah Isnaini Asiati, *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi: Aplikasi SPSS Dan EViews Untuk Teknik Analisis Data*, Jilid 1. (Jakarta: Selemba Empat, 2019).

7.	Penyelia Administrasi, Umum & Akuntansi	1
8.	Asisten Administrasi & Kliring	1
9.	Asisten Akuntansi	1
10.	Penyelia Legal, Administrasi & Operasional Pembiayaan	1
11.	Asisten Administrasi Pembiayaan	3
12.	Penyelia Pembiayaan	1
13.	Analisis Pembiayaan	2
14.	Account Officer	2
15.	Asisten Bisnis	1
16.	Senior Analisis Resiko	1
17.	Penyelia Dana, Jasa & Prioritas Banking	1
18.	Asisten Dana & Jasa	1
19.	Asisten Gadai Emas	1
	Total	35

Sumber : Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Secara garis besar data terbagi menjadi dua bentuk, yaitu :

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan serangkaian hasil pengukuran yang dinyatakan dalam angka-angka.

b. Data kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi yang bersifat kualitatif yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Observasi kualitatif adalah serangkaian observasi dimana tiap observasi yang terdapat sampel (atau populasi) tergolong pada salah satu dari kelas eksklusif secara

bersama-sama (mutually exclusive) dan yang kemungkinannya tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka.⁶⁷

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan data yang berupa angka untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

2. Sumber Data

Data dapat diperoleh dari sumber primer atau sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada.⁶⁸

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer, karena data tersebut akan diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdiri dari:

⁶⁷ Amri Amir, Junaidi Junaidi, and Yulmardi Yulmardi, "Buku: Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Penerapannya" (IPB Press, 2019).

⁶⁸ Uma Sekaran and Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Ed 6 Cet 4. (Jakarta: Selemba Empat, 2019).

1. Wawancara (Interview).

Wawancara adalah proses pengumpulan data di mana seseorang ditanyai sejumlah pertanyaan secara lisan. Wawancara menanyakan pertanyaan secara langsung kepada informan atau responden dalam penelitian.

2. Kuesioner (Angket).

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. Survei ini memiliki banyak langkah. Instruksi, daftar pertanyaan atau pernyataan terstruktur dan bagian yang meminta informasi pribadi (nama, jenis kelamin, pekerjaan, usia).

3. Observasi.

Pengamatan dan pencatatan gejala secara sistematis pada suatu subjek penelitian disebut observasi. Observasi adalah pencatatan tingkah laku secara sistematis melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap tingkah laku individu atau kelompok yang diteliti.⁶⁹

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang untuk dijawab.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

G. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA
Karakteristik Individu X_1	Karakteristik individu merupakan ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap individu. (Gaffar, 2017)	Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap individu terhadap pekerjaan 2. Sikap individu terhadap karyawan lainnya. 3. Sikap individu dalam menerima masukan dari rekan kerja dan atasan. 	Likert
		Minat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin. 2. Keinginan karyawan meningkatkan kemampuan. 	
		Nilai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 2. Berperilaku jujur dalam lingkungan kerja. 	
		Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada pada pekerjaan. 2. Kemampuan beradaptasi dengan karyawan lainnya. 	
		(Hajati, 2018)	(Fauzi, 2019. dan Lishandy, 2018)	
Karakteristik Pekerjaan X_2	Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi	Variasi keterampilan (<i>Skill variety</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan kerja yang harus dimiliki dalam menyelesaikan 	Likert

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA
	keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. (Hajati, 2018)		pekerjaan. 2. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki.	
		Identitas tugas (<i>Task identity</i>)	1. Pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan. 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan yang ditetapkan.	
		Signifikansi tugas (<i>Task significant</i>)	1. Manfaat pekerjaan terhadap karyawan lain. 2. Manfaat pekerjaan terhadap perusahaan.	
		Otonomi (<i>Autonomy</i>)	1. Kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang dilakukan. 2. Kebebasan memberikan pendapat. 3. Pemberian tanggung jawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit.	
		(Darmawan, 2021)	(Santoso, 2022. dan Suryadi, 2019)	
Budaya Organisasi X ₃	Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi	Inovatif memperhitungkan resiko	1. Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Keberanian mengambil keputusan dalam bekerja.	Likert

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA
	<p>identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen, kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan pengendalian perilaku para organisasi.</p> <p>(Bilqis, 2023)</p>	Memberikan perhatian secara detail.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
		Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.	Kemampuan karyawan memfokuskan diri terhadap hasil kerja.	
		Berorientasi terhadap tim.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan menjalin kerjasama untuk meningkatkan hasil yang optimal. 2. Kemampuan karyawan menjalin loyalitas terhadap karyawan lainnya. 	
		(Daslim, 2023)	(Mewahaini, 2022)	
<p>Kinerja Karyawan Y</p>	<p>Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.</p> <p>(Sihombing, 2018)</p>	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 2. Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. 3. Mutu pekerjaan yang dihasilkan baik. 	Likert
		Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah 	

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	SKALA
			ditetapkan oleh perusahaan. 2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara konsisten.	
		Efisiensi kerja	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang terbatas. 2. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara cepat.	
		Efektifitas kerja	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.	
		(Amrianah, 2019)	(Ananda, 2018)	

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

H. Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan peneliti adalah skala likert, yang setiap jawaban diberi skor 1 sampai 5 dengan tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 3.3 Tabel Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

I. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas memiliki fungsi sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (alat ukur) dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dasar keputusannya adalah apabila nilai signifikansi $< 0,050$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,050$ maka instrumen tersebut tidak valid.⁷⁰

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam instrument penelitian. Dasar keputusannya adalah jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ data memiliki reliabilitas kuat. Jika *cronbach alpha* $< 0,60$ dapat disimpulkan reliabilitas rendah.⁷¹

⁷⁰ Lianita Puspita Dewi, Kunti Sunaryo, and Retno Yulianti, "Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Individu, Budaya Organisasi, Praktik Akuntabilitas, Dan *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Di Kecamatan Prambanan, Klaten)," *Jurnal Akuntansi Trisakti* 9, no. 2 (2022): 327–340.

⁷¹ Tia Sukowati, Pipiek Septianingrum, and Endro Pramono, "Pengaruh Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang)," *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains* 1, no. 1 (2020): 28–39.

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data penelitian baik variabel dependent dan independent terdistribusi normal. Dasar keputusannya adalah jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ dapat disimpulkan data tidak berdistribusi dengan normal.⁷²

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independent) atau tidak. Dasar keputusannya adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.⁷³

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

⁷² Zulaika Matondang and Hamni Fadlilah Nasution, *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews Dan SPSS*, Ed 1 Cet 1. (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021).

⁷³ Sihabudin et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*, ed. Vera Mandailina, Malik Ibrahim, and Habib Ratu Perwira Negara, Cet 1. (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021).

Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu. Dasar keputusannya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan terdapat heteroskedastisitas.⁷⁴

4. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk melihat apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat. Dasar keputusannya adalah jika nilai signifikansi pada baris *Linearity* $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier. Sebaliknya, jika nilai signifikansi pada baris *Linearity* $> 0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan yang linier.⁷⁵

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).⁷⁶

⁷⁴ Aminatus Zahriyah et al., “*Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*” (Jawa Timur: Mandala Press, 2021).

⁷⁵ I Putu Ade Andre Payadnya and I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*, Cet 1. (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2018).

⁷⁶ Sihabudin et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*.

Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Apabila dimasukkan kedalam rumus persamaan regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

Dengan keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja karyawan)

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi karakteristik individu

b₂ : Koefisien regresi karakteristik pekerjaan

b₃ : Koefisien regresi budaya organisasi

X₁ : Variabel bebas karakteristik individu

X₂ : Variabel bebas karakteristik pekerjaan

X₃ : Variabel bebas budaya organisasi

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dasar keputusannya adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diterima. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diterima. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} dengan df sebesar 5% atau 0,05 didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (derajat kebebasan)} = n-k$$

Dengan keterangan :

n = jumlah banyaknya sampel penelitian

k = jumlah seluruh variabel bebas dan terikat

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar keputusannya adalah Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 maka H_0 yang menyatakan yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diterima dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan signifikansi < 0.05 maka H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diterima. Dalam penelitian nilai f_{tabel} dilakukan dengan dengan df sebesar 5% atau 0,05 didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df1 \text{ (sebagai pembilang)} = k-1$$

$$df2 \text{ (sebagai penyebut)} = n-k$$

Dengan keterangan :

n = jumlah banyaknya sampel penelitian

k = jumlah seluruh variabel bebas dan terikat.⁷⁷

7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dengan melihat nilai *Adjusted R Square*.⁷⁸

⁷⁷ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 1st ed. (KBM Indonesia, 2021).

⁷⁸ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, 1st ed. (Ponorogo: CV. Wade Group, 2016).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Bank Sumsel Babel Syariah

Bank Sumsel Babel berdiri pada tanggal 6 November 1957 atas Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan, Akta Notaris Tan Thong Ke, dan izin dari usaha dari Menteri Keuangan saat itu.

Pada tahun 1962, Sejak diberlakukannya undang-undang Nomor 13 tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, Bank Sumsel Babel resmi menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status perusahaan Daerah.

Setelah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang perbankan dan sesuai dengan Perda No. 6 tahun 2000 tanggal 19 Mei 2000, Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Persero Terbatas dengan Akta Pendirian No. 20 tanggal 25 November 2000 dan persetujuan Deputi Gubernur Bank Indonesia No.3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001.

Perubahan badan hukum tersebut terhitung tanggal 1 Oktober 2001, dengan berbagai perubahan yang mendasar dan menyeluruh tersebut menjadikan Bank Sumsel lebih profesional dan mampu bersaing pada era otonomi daerah.

Bukan hanya mengalami perubahan badan hukum. Tetapi juga Bank Sumsel Babel pernah mengalami perubahan nama. Hal ini didasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 02 tanggal 03 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor:AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka Bank Sumsel resmi merubah namanya menjadi Bank Sumsel Babel.

2. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Syariah

a. Visi

Menjadi bank terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul berbasis layanan digital.

b. Misi

- 1) Mengelola ekosistem keuangan daerah & mitra bisnis secara terintegrasi dan berkelanjutan.
- 2) Memberi solusi produk & layanan perbankan dengan pola kemitraan berkelanjutan melalui pengembangan kapabilitas sesuai tantangan bisnis.
- 3) Menjadi penggerak perekonomian daerah menuju Indonesia sejahtera.⁷⁹

⁷⁹ PT. Bank Sumsel Babel Syariah, "Bank Sumsel Babel Syariah," last modified 2024, accessed June 24, 2024, <https://syariah.banksumselbabel.com/id/about>.

B. Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yang merupakan karyawan tetap Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Karakteristik responden didapat dari kuesioner berupa jenis kelamin, usia dan jabatan. Deskripsi data dari responden adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	37.1	37.1	37.1
	Perempuan	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa total responden pada penelitian ini berjumlah 35 orang yang terdiri dari 13 laki-laki dan 22 perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan responden terbanyak pada penelitian ini.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-28 Tahun	6	17.1	17.1	17.1
	29-34 Tahun	11	31.4	31.4	48.6
	>34 Tahun	18	51.4	51.4	100.0

	Total	35	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa total responden pada penelitian ini berjumlah 35 orang. Dari jumlah tersebut, 6 orang berusia antara 23-28 tahun, 11 orang berusia antara 29-34 tahun dan 18 orang berusia diatas 34 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa responden berusia diatas 34 tahun merupakan responden terbanyak pada penelitian ini.

3. Berdasarkan Posisi/Jabatan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pemimpin Kas	4	11.4	11.4	11.4
	Penyelia Pelayanan Jasa & Informasi Dalam Negeri	1	2.9	2.9	14.3
	Asisten Pelayanan Nasabah	3	8.6	8.6	22.9
	Asisten Pelayanan Nasabah Khusus	1	2.9	2.9	25.7
	Penyelia Pelayanan Uang Tunai	1	2.9	2.9	28.6
	Asisten Teller	8	22.9	22.9	51.4
	Penyelia Administrasi, Umum & Akuntansi	1	2.9	2.9	54.3
	Asisten Administrasi & Kliring	1	2.9	2.9	57.1
	Asisten Akuntansi	1	2.9	2.9	60.0
	Penyelia Legal, Administrasi & Operasional Pembiayaan	1	2.9	2.9	62.9

Asisten Administrasi Pembiayaan	3	8.6	8.6	71.4
Penyelia Pembiayaan	1	2.9	2.9	74.3
Analisis Pembiayaan	2	5.7	5.7	80.0
Account Officer	2	5.7	5.7	85.7
Asisten Bisnis	1	2.9	2.9	88.6
Senior Analisis Resiko	1	2.9	2.9	91.4
Penyelia Dana, Jasa & Prioritas Banking	1	2.9	2.9	94.3
Asisten Dana & Jasa	1	2.9	2.9	97.1
Asisten Gadai Emas	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa total responden pada penelitian ini berjumlah 35 orang yang terdiri dari 4 orang pemimpin kas, 1 orang Penyelia Pelayanan Jasa & Informasi Dalam Negeri, 3 orang Asisten Pelayanan Nasabah, 1 orang Asisten Pelayanan Nasabah Khusus, 1 orang Penyelia Pelayanan Uang Tunai, 8 Asisten Teller, 1 orang Penyelia Administrasi, Umum & Akuntansi, 1 orang Asisten Administrasi & Kliring, 1 orang Asisten Akuntansi, 1 orang Penyelia Legal, Administrasi & Operasional Pembiayaan, 3 orang Asisten Administrasi Pembiayaan, 1 orang Penyelia Pembiayaan, 2 orang Analisis Pembiayaan, 2 orang Account Officer, 1 orang Asisten Bisnis, 1 orang Senior Analisis Resiko, 1 orang Penyelia Dana, Jasa & Prioritas Banking, 1 orang Asisten Dana & Jasa dan 1 orang Asisten Gadai Emas. Hasil ini menunjukkan bahwa Asisten Teller merupakan responden terbanyak pada penelitian ini.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memiliki bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul. Analisis statistik deskriptif melihat nilai rata-rata (*Mean*), nilai minimum, nilai maksimum dan nilai standar deviasi yang ada pada data.

Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	35	15	23	19.20	2.795
Karakteristik Pekerjaan	35	17	23	20.09	1.976
Budaya Organisasi	35	16	20	17.89	1.301
Kinerja Karyawan	35	16	24	20.34	2.890
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 didapat :

1. Karakteristik individu (X1)

Dari semua sampel yang ada nilai minimum yang didapat sebesar 15 yang menunjukkan nilai terendah pada variabel ini dan nilai maximum mencapai 23 yang berarti menjadi nilai tertinggi yang ada pada variabel ini. Untuk nilai rata-rata yang didapat sebesar 19,20 dan nilai standar deviasi yang didapat sebesar 2,795.

2. Karakteristik pekerjaan (X2)

Dari semua sampel yang ada nilai minimum yang didapat sebesar 17 yang artinya merupakan nilai terendah pada variabel ini dan nilai maximum yang didapat sebesar 23 yang menjadi nilai tertinggi pada variabel ini. Untuk nilai rata-rata didapat 17,89 dan nilai standar deviasi yang didapat sebesar 20,34.

3. Budaya organisasi (X3)

Dari semua sampel yang ada nilai minimum yang didapat sebesar 16 yang artinya merupakan nilai terendah pada variabel ini dan nilai maximum yang didapat sebesar 20 yang menjadi nilai tertinggi pada variabel ini. Untuk nilai rata-rata didapat 17,89 dan nilai standar deviasi yang didapat sebesar 1,301.

4. Kinerja karyawan (Y)

Dari semua sampel yang ada nilai minimum yang didapat sebesar 16 yang artinya merupakan nilai terendah pada variabel ini dan nilai maximum yang didapat sebesar 24 yang menjadi nilai tertinggi pada variabel ini. Untuk nilai rata-rata didapat 20,34 dan nilai standar deviasi yang didapat sebesar 2,890.

D. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas memiliki fungsi sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (alat ukur) dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dasar keputusannya adalah apabila nilai signifikansi $< 0,050$ maka instrumen tersebut

dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,050 maka instrumen tersebut tidak valid.⁸⁰

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Sig.	Kriteria Penilaian	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1.1	0.128	< 0,050	Tidak valid
	X1.1.2	0.285	< 0,050	Tidak valid
	X1.1.3	0.176	< 0,050	Tidak valid
	X1.2.1	0.003	< 0,050	Valid
	X1.2.2	0.006	< 0,050	Valid
	X1.3.1	0.588	< 0,050	Tidak valid
	X1.3.2	0.000	< 0,050	Valid
	X1.4.1	0.000	< 0,050	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X1.4.2	0.000	< 0,050	Valid
	X2.1.1	0.193	< 0,050	Tidak valid
	X2.1.2	0.001	< 0,050	Valid
	X2.2.1	0.178	< 0,050	Tidak valid
	X2.2.2	0.000	< 0,050	Valid
	X2.3.1	0.143	< 0,050	Tidak valid
	X2.3.2	0.032	< 0,050	Valid
	X2.4.1	0.105	< 0,050	Tidak valid
Budaya Organisasi (X3)	X2.4.2	0.000	< 0,050	Valid
	X2.4.3	0.039	< 0,050	Valid
	X3.1.1	0.263	< 0,050	Tidak valid
	X3.1.2	0.000	< 0,050	Valid
	X3.2.1	0.398	< 0,050	Tidak valid
	X3.2.2	0.020	< 0,050	Valid
	X3.3.1	0.749	< 0,050	Tidak valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.4.1	0.000	< 0,050	Valid
	X3.4.2	0.000	< 0,050	Valid
	Y.1.1	0.059	< 0,050	Tidak valid
	Y.1.2	0.081	< 0,050	Tidak valid
	Y.1.3	0.559	< 0,050	Tidak valid
	Y.2.1	0.976	< 0,050	Tidak valid
	Y.2.2	0.000	< 0,050	Valid

⁸⁰ Dewi, Sunaryo, and Yulianti, "Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Individu, Budaya Organisasi, Praktik Akuntabilitas, Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Di Kecamatan Prambanan, Klaten)."

	Y.3.1	0.000	< 0,050	Valid
	Y.3.2	0.000	< 0,050	Valid
	Y.4.1	0.000	< 0,050	Valid
	Y.4.2	0.000	< 0,050	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa masih terdapat item pernyataan yang bernilai > 0,050 yang menandakan item tersebut tidak valid. Sehingga item-item tersebut dapat dieliminasi agar menghasilkan model yang sesuai.⁸¹

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Setelah Mengeliminasi Beberapa Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Sig.	Penilaian	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.2.1	0.005	< 0,050	Valid
	X1.2.2	0.007	< 0,050	Valid
	X1.3.2	0.000	< 0,050	Valid
	X1.4.1	0.000	< 0,050	Valid
	X1.4.2	0.000	< 0,050	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X2.1.2	0.000	< 0,050	Valid
	X2.2.2	0.000	< 0,050	Valid
	X2.3.2	0.000	< 0,050	Valid
	X2.4.2	0.011	< 0,050	Valid
	X2.4.3	0.034	< 0,050	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1.2	0.000	< 0,050	Valid
	X3.2.2	0.000	< 0,050	Valid
	X3.4.1	0.000	< 0,050	Valid
	X3.4.2	0.000	< 0,050	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.2.2	0.000	< 0,050	Valid
	Y.3.1	0.000	< 0,050	Valid
	Y.3.2	0.000	< 0,050	Valid
	Y.4.1	0.000	< 0,050	Valid
	Y.4.2	0.000	< 0,050	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

⁸¹ Musrifah Mardiani Sanaky, "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah," *Jurnal Simetrik* 11, no. 1 (2021): 432–439.

Berdasarkan tabel 4.6 setelah dilakukan eliminasi menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,050$ yang menandakan item tersebut sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam instrument penelitian. Dasar keputusannya adalah jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ data reliabel. Jika *cronbach alpha* $< 0,60$ dapat disimpulkan reliabilitas rendah.⁸²

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah Item Pernyataan	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0.625	5	Reliabel
Karakteristik Pekerja (X2)	0.623	5	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.618	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.872	5	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel $> 0,60$, sehingga variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerja (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan memiliki reliabilitas kuat.

⁸² Sukowati, Septianingrum, and Pramono, "Pengaruh Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang)."

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data penelitian baik variabel dependent dan independent terdistribusi normal. Dasar keputusannya adalah jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 dapat disimpulkan data tidak berdistribusi dengan normal.⁸³

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08432775
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.061
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.534
Asymp. Sig. (2-tailed)		.938
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,938 yang berarti nilai tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

⁸³ Matondang and Nasution, *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews Dan SPSS*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independent) atau tidak. Dasar keputusannya adalah jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.⁸⁴

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.707	3.176		-2.112	.043		
	Karakteristik Individu	.779	.095	.754	8.168	.000	.534	1.874
	Karakteristik Pekerjaan	.216	.132	.148	1.642	.111	.560	1.785
	Budaya Organisasi	.433	.155	.195	2.794	.009	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,534, karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,560 dan budaya organisasi (X3) sebesar 0,932. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tersebut > 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel karakteristik individu (X1) sebesar 1,874, karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 1,785 dan budaya organisasi (X3) sebesar 1,073. Hal ini juga menunjukkan

⁸⁴ Sihabudin et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*.

bahwa nilai VIF tersebut < 10 . Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dasar keputusannya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan terdapat heteroskedastisitas.⁸⁵

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.601	1.940		-.310	.759
	Karakteristik Individu	.062	.058	.255	1.071	.293
	Karakteristik Pekerjaan	-.033	.080	-.094	-.404	.689
	Budaya Organisasi	.050	.095	.094	.523	.604

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,293, karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,689 dan budaya organisasi (X3) sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa

⁸⁵ Zahriyah et al., “*Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS.*”

nilai signifikansi tersebut $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk melihat apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat. Dasar keputusannya adalah jika nilai signifikansi pada baris *Linearity* $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier. Sebaliknya, jika nilai signifikansi pada baris *Linearity* $> 0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan yang linier.⁸⁶

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Karakteristik Individu (X1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Karakteristik Individu	Between Groups	(Combined)	235.866	7	33.695	18.946	.000
		Linearity	230.820	1	230.820	129.783	.000
		Deviation from Linearity	5.046	6	.841	.473	.822
	Within Groups		48.020	27	1.779		
	Total		283.886	34			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linier. Artinya variabel karakteristik individu (X1) tersebut dapat digunakan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).

⁸⁶ Payadnya and Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Karakteristik Pekerjaan (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Karakteristik Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	142.536	6	23.756	4.706	.002
		Linearity	129.224	1	129.224	25.598	.000
		Deviation from Linearity	13.312	5	2.662	.527	.754
	Within Groups		141.350	28	5.048		
	Total		283.886	34			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka variabel karakteristik pekerjaan (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linier. Artinya variabel karakteristik pekerjaan (X2) tersebut dapat digunakan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X3)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	54.819	4	13.705	1.795	.156
		Linearity	47.665	1	47.665	6.242	.018
		Deviation from Linearity	7.154	3	2.385	.312	.816
	Within Groups		229.067	30	7.636		
	Total		283.886	34			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linier. Artinya variabel budaya organisasi (X3) tersebut dapat digunakan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).⁸⁷ Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.707	3.176		-2.112	.043
	Karakteristik Individu	.779	.095	.754	8.168	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.216	.132	.148	1.642	.111
	Budaya Organisasi	.433	.155	.195	2.794	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

⁸⁷ Sihabudin et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dirumuskan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -6,707 + 0,779(X_1) + 0,216(X_2) + 0,433(X_3)$$

- a. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,779 artinya apabila variabel karakteristik individu (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,779.
- b. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0,216 artinya apabila variabel karakteristik pekerjaan (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,216.
- c. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,433 artinya apabila variabel budaya organisasi (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,433.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dasar keputusannya adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diterima. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan H_o yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel

terikat (Y) diterima. Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} dengan df sebesar 5% atau 0,05 didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (derajat kebebasan)} = n - k$$

Dengan keterangan :

n = jumlah banyaknya sampel penelitian

k = jumlah seluruh variabel bebas dan terikat

Penelitian ini memiliki jumlah sampel 35 serta jumlah seluruh variabel sebanyak 4, maka nilai dfnya berada di posisi 31 sebesar 1.696.

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.707	3.176		-2.112	.043
	Karakteristik Individu	.779	.095	.754	8.168	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.216	.132	.148	1.642	.111
	Budaya Organisasi	.433	.155	.195	2.794	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Adapun hasil uji t yang dimuat pada tabel 4.15 dapat ditentukan :

1) Karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,168 > t_{tabel} sebesar 1,696 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga Hipotesis (Ha1) yang menyatakan Karakteristik individu berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang diterima.

2) Karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,642 < t_{tabel} sebesar 1,696 dan nilai signifikansi sebesar 0,111 > 0,05. Sehingga Hipotesis (Ho2) yang menyatakan Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang diterima.

3) Budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,794 > t_{tabel} sebesar 1,696 dan signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Sehingga Hipotesis (Ha3) yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang diterima.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar keputusannya adalah Jika f_{hitung} < f_{tabel} dan nilai signifikansi > 0.05 maka Ho yang menyatakan yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diterima dan jika f_{hitung} > f_{tabel} dan signifikansi < 0.05 maka Ha yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan

antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diterima. Dalam penelitian nilai f_{tabel} dilakukan dengan dengan df sebesar 5% atau 0,05 didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df1 \text{ (sebagai pembilang)} = k-1$$

$$df2 \text{ (sebagai penyebut)} = n-k$$

Dengan keterangan :

n = jumlah banyaknya sampel penelitian

k = jumlah seluruh variabel bebas dan terikat.⁸⁸

Berdasarkan $df1 = 3$ dan $df2 = 31$, maka diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,91

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.910	3	81.303	63.048	.000 ^b
	Residual	39.976	31	1.290		
	Total	283.886	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Dari tabel 4.16 diatas diketahui nilai f_{hitung} sebesar $63,048 > f_{\text{tabel}} 2,91$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan

⁸⁸ Sahir, *Metodologi Penelitian*.

budaya organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Sehingga Ha4 diterima dan Ho4 ditolak.

7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dengan melihat nilai *Adjusted R Square*.⁸⁹

Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.846	1.136
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R Square* nilai koefisien determinasi sebesar 0,846 atau 84,6%. Artinya variabel bebas (independent) yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 84,6%

⁸⁹ Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*.

terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai sisanya sebesar 15,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan karyawan pada Bank Sumsel Babel sudah memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan pada bank tersebut memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuannya agar dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, karyawan pada bank tersebut juga selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan pada bank tersebut juga siap dalam menerima masukan dari rekan kerja maupun dari atasannya.

Fakta hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik yang dimiliki oleh individu semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh individu tersebut. Penelitian ini mengacu pada teori *expectancy* karena individu percaya bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai dalam menjalankan pekerjaan, maka mereka akan cenderung termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Karakteristik individu mencakup faktor-faktor seperti kepribadian, sikap dan persepsi individu. Dengan memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, maka diharapkan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dapat memilah pekerjaanya secara selektif dan diharapkan juga untuk dapat terus meningkatkan potensi pekerjaanya dengan memberikan pelatihan dan sebagainya agar dapat terus meningkatkan kemampuan individu serta minat individu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Juju Zuhriatusobah dan Syitsie Rachman Nisa (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan sudah menerima pelatihan yang memadai untuk menggunakan keterampilan yang berbeda-beda dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan. Sehingga karyawan mampu menghadapi berbagai macam pekerjaan yang diberikan meskipun tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam bekerja, karyawan juga memiliki sumber daya yang mencukupi yang disediakan oleh pihak perusahaan sehingga hal ini

memudahkan mereka menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan pada bank tersebut merasa bahwa pekerjaannya penting untuk dilakukan dan akan memberikan dampak yang positif pada perusahaan dan masyarakat. Selain itu, karyawan yang ada pada bank tersebut diberikan kebebasan oleh pihak perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan juga karyawan lebih merasa percaya diri ketika diberikan tugas pekerjaan yang lebih sulit.

Karakteristik pekerjaan mencakup keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Fakta hasil pengujian menunjukkan bahwa meskipun tugas pekerjaan tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya, karyawan itu sendiri tetap akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal tanpa meninggalkan tugas pokoknya. Meskipun demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai catatan kepada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang agar dapat menghindari kemungkinan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bambang Sutejo, Shofia Amin, Syahmardi Yacob (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel

Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang ada membuat karyawan pada bank tersebut mampu untuk berpikir kreatif dan mencari solusi yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan suatu permasalahan yang dihadapi. Budaya pada bank tersebut juga mampu mengarahkan pekerjanya untuk fokus dalam bekerja sehingga dapat membuat mereka berhati-hati dan lebih teliti dalam bekerja. Selain itu, budaya yang diterapkan pada bank tersebut mampu mengarahkan karyawannya agar dapat terus mengembangkan kemampuan menjadi lebih baik lagi.

Fakta hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah sudah sangat baik. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, harapan dan norma-norma yang mengikat didalam komunitas. Budaya organisasi berperan dalam mengarahkan perilaku karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Hasil ini sesuai seperti yang ada di dalam teori *expectancy* yang menegaskan bahwa budaya yang sesuai akan menguatkan keyakinan mereka, serta meningkatkan nilai-nilai yang mereka perlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu secara efektif. Maka diharapkan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang untuk terus memperhatikan budaya organisasinya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Josafat Eleazar Surya (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi perasaan dan persepsi karyawan yang dimana mereka merasa memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka akan terus meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan karyawan pada bank tersebut sudah memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan masing-masing karyawan sudah menerima pelatihan yang memadai untuk menggunakan keterampilan yang berbeda-beda dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang ada mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja secara optimal.
4. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dikarenakan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja

yang mampu mempengaruhi perasaan dan persepsi karyawan yang dimana mereka merasa memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka akan terus meningkatkan kinerja untuk perusahaan

B. Saran

1. Bagi Pihak Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang perlu terus memperhatikan karakteristik setiap individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Tujuannya adalah agar SDM yang ada dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan agar masyarakat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung, karena pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan sebagai dorongan mereka untuk mencari variabel yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini contohnya seperti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dijadikan catatan dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldy Purnomo, Rochmat. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. 1st ed. Ponorogo: CV. Wade Group, 2016.
- Amir, Amri, Junaidi Junaidi, and Yulmardi Yulmardi. “Buku: Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Penerapannya.” IPB Press, 2019.
- Amrianah, Herlina. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.” *Meraja journal* 2, no. 1 (2019).
- Andriana, Komang Risma Kartika, Ni Nyoman Suryani, and Putu Pradiva Putra Salain. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sanur Kauh.” *Journal EMAS* 3, no. 3 (2022): 44–60.
- Angela, Nigel, and Lucy Chairael. “*The Influence Of Individual And Job Characteristics On Employee Performance In The Forestry Service Of West Sumatra Province.*” *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration* 3, no. 6 (2023): 2017–2029.
- Anggri, Risma N Munthe, and Pawan D. Panjaitan. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.” *JURNAL EKONOMI USI* 4, no. 1 (2022): 33–42.
- Arifudin, Opan, and Fenny Damayanti Rusmana. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang.” *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2020): 35–46.
- Bilqis, Syadzalina, Bisma Ayodha Kurniawan Putra, and Catharina Aprilia Hellyani. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit.” *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI* 3, no. 2 (2023): 162–170.
- Darmawan, Akhmad, Fatmah Bagis, Aprilia Tri Handani, and Dwi Vina Rahmawati. “Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto.” *Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2021): 342–353.
- Daslim, Clarissa, Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, and Thomas Sumarsan Goh. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 136–146.
- Dewi, Lianita Puspita, Kunti Sunaryo, and Retno Yulianti. “Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Individu, Budaya Organisasi, Praktik Akuntabilitas, Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Di Kecamatan Prambanan, Klaten).” *Jurnal Akuntansi Trisakti* 9, no. 2 (2022): 327–340.
- Dewi, Ni Wayan Vivi Prawita, I Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan Dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45.” *Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 8, no. 1 (2020): 34–42.

- Fauzi, Fitriya, Abdul Basyith Dencik, and Diah Isnaini Asiati. *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi: Aplikasi SPSS Dan EViews Untuk Teknik Analisis Data*. Jilid 1. Jakarta: Selemba Empat, 2019.
- Gaffar, Indar Dewi. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar." *Economics Bosowa* 3, no. 5 (2017): 13–25.
- Giawa, Yolanda Tesania, and Anitha Paulina Tinambunan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan." *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)* 22, no. 1 (2022): 40–51.
- Hajati, Dayat Ikhsan, Dwi Wahyu Artiningsih, and Nurul Wahyuni. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru)." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 7, no. 1 (2018): 1–10.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 120–135.
- Hidayat, Rahmat, and Anna Cavorina. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING." *Journal of Business Administration* 1, no. 2 (2017): 337–347.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT LION Superindo." *Jurnal Arastirma* 1, no. 2 (2021): 316–325.
- Iis, Em Yusuf, and Yanita. "Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen." *jurnal ekonomi manajemen dan bisnis* 22, no. 1 (2021).
- Jacobis, Ghiok Vanali, Christoffel Kojo, and Rudy S Wenas. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5, no. 2 (2017).
- Januardi, Dicky. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 1 (2021): 253–263.
- Kenedi, Jon, Bambang Satriawan, and Muammar Khaddafi. "The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance." *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences* 2, no. 6 (2022): 817–826.
- Kirani, Sapna, and Ika Rahmadani. "The Influence of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at the Simalungun Samsat Office." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* 11, no. 3 (2023).
- Kokiroba, Eugene K., William A. Areros, and Sofia. A. P. Sambul. "Pengaruh Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 4 (2021): 294–298.
- Kunanti, Wahyu Sri, Nasharuddin, Wahyu Wulandari, and Dya Hermawati. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari).” *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2, no. 1 (2022): 15–26.
- Lumanauw, MeiskeKristin. “Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 1 (2022): 49–58.
- Manis, Fajar Anggara, Nia Sonani, and Dewi Fitrianti. “Pengaruh Kualitas Layanan Teller Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT Bank BTN Kantor Cabang Pembantu Jampang.” *Journal Of Management* 4, no. 2 (2023): 199–209.
- Matondang, Zulaika, and Hamni Fadlilah Nasution. *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews Dan SPSS*. Ed 1 Cet 1. Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021.
- Meitriana, Made Ary, and M.Rudi Irwansyah. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja).” *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 5, no. 1 (2017): 34–51.
- Nasrul, Herni Widiyah, Martinus Buulolo, and Sri Langgeng Ratnasari. “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal DIMENSI* 10, no. 2 (2021): 317–330.
- Nelson, Alden, Jevie Lim, and Agustinus Setyawan. “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Karyawan Pada Industri Manufaktur Di Batam.” *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 16, no. 1 (2019): 110–119.
- Payadnya, I Putu Ade Andre, and I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika. *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Cet 1. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2018.
- Pratama, Angga. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan.” *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 3, no. 2 (2020): 202–211.
- Prayudi, Kukuh Bagus. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.” *Proceedings of International Seminar on Social, Humanities, and Malay Islamic Civilization* 9, no. 1 (2023): 355–3773.
- PT. Bank Sumsel Babel Syariah. “Bank Sumsel Babel Syariah.” Last modified 2024. Accessed June 24, 2024. <https://syariah.banksumselbabel.com/id/about>.
- Puspatriani, Annisa Desty. “Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya).” *JRAK: JURNAL*

- RISSET AKUNTANSI DAN BISNIS* 9, no. 1 (2023): 211–220.
- Rahman, Fathur, Emy Rahmawati, and Setio Utomo. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin).” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 9, no. 1 (2020): 69–82.
- Roni, Khairun A, and Ratna Afriani. “Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya.” *Jurnal Manajemen Sains* 2, no. 1 (2022): 13–28.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. 1st ed. KBM Indonesia, 2021.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. “Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah.” *Jurnal Simetrik* 11, no. 1 (2021): 432–439.
- Santosa, Paulus Insap. *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls*. 1st ed. Yogyakarta: Andi, 2018.
- Sari, Ni Gusti Ayu Ade Dwi Yosiana, I Nengah Suardhika, and I Gede Rihayana. “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vegas Viva Ventury Bali.” *Jurnal VALUES* 4, no. 1 (2023): 166–1778.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Ed 6 Cet 4. Jakarta: Selemba Empat, 2019.
- Sihabudin, Danny Wibowo, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma, Irvana Arofah, Besse Arnawisuda Ningsi, Edy Saputra, Ratni Purwasih, and Syaharuddin. *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*. Edited by Vera Mandailina, Malik Ibrahim, and Habib Ratu Perwira Negara. Cet 1. Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021.
- Sihombing, Eko Parlindungan, Greis Sendow, and Yantje Uhing. “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018).
- Suaiba, Haidar Rizki, Julie Abdullah, Moh. Afan Suyanto, and Deby Rita Karundeng. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo.” *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5, no. 3 (2021).
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Manajemen*. Edited by S.H. M.Pd. Setyawami. Cet 1. Bandung: ALFABETA, 2018.
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2015.
- Suhartini, Yati. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta.” *JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN* 19, no. 2 (2022): 678–685.

- Sukowati, Tia, Pipiek Septianingrum, and Endro Pramono. "Pengaruh Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bukit Inti Makmur Abadi Semarang)." *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains* 1, no. 1 (2020): 28–39.
- Surya, Josafat Eleazar. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 3 (2022): 759–768.
- Susilawati, and Edial Nanang Setiawan. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akuntansi (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Se-Karاسidenan Bojonegoro)." *JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 2 (2021): 63–80.
- Sutejo, Bambang, Shofia Amin, and Syahmardi Yacob. "Job Characteristics: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambi." *JEMSI : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Sistem Informasi* 4, no. 1 (2022): 23–37.
- Tambingon, Cong King, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019).
- Wahab, Wirdayani. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru." *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomidan Perbankan* 1, no. 2 (2021): 127–139.
- Wijayanti, Wayan Sri, and Nurlaely Razak. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai" (2017).
- Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parmono, and Mustofa. "Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS." Jawa Timur: Mandala Press, 2021.
- Zuhriatusobah, Juju, and Syitsie Rachman Nisa. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank Y Divisi Marketing." *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 6, no. 3 (2022): 774–788.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Rizka Sya'ban

NIM : 2030603158

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 24 oktober 2002

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Prumnas Talang Kelapa, Blok 3 RT 61 RW 08 NO. 412,
Kec. Alang-alang lebar, Kel. Talang Kelapa, Kota
Palembang

No. Telepon/WA : 0877794272539

E-Mail : rizka8plg@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

1. SD Islam Fatimah Palembang.
2. SMP Negeri 52 Palembang.
3. SMA Negeri 22 Palembang.
4. S1 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

Lampiran 2. Dokumentasi



Lampiran 3. Surat Balasan Bank

**BANK SUMSELBABEL**
SYARIAH
Mitra amanah membangun daerah

Palembang, 15 Februari 2024

Nomor : 084/SPG/4/B/2024
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada,
Universitas Islam Negeri Raden Fatah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di -
Palembang

Surat No.B-186/Un.09/VI.I/PP.00.9/1/2024 Tgl 31 Januari 2024

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semoga Saudara dalam lindungan Allah SWT dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari.

Membalas surat tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui Mahasiswa/i Saudara untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dengan nama sebagai berikut :

Nama : Muhammad Rizka Sya'ban
Nomor Induk : 2030603158
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Diharapkan Mahasiswa/i yang akan melakukan izin penelitian telah memiliki Tabungan, ATM serta menggunakan Mobile Banking Bank Sumsel Babel.

Demikian, atas perhatian disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
Cabang Syariah Palembang,

Dipo Nugraha
Wakil Pemimpin

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
Cabang Syariah Palembang : Jl. Laskar Iskandar No. 537-538 Palembang Telp. (0711) 377772-377744 Fax. (0711) 350239

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK

PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang bernama Muhammad Rizka Sya'ban dengan nim 2030603158 program studi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sedang melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**". Adapun penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi S1 Perbankan Syariah.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang peneliti susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, Identitas dan jawaban yang telah Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan dijaga kerahasiaannya.

A. Karakteristik Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 17-22 Tahun 29-34 Tahun
 23-28 Tahun >34 Tahun

Posisi/Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

Mohon mengisi kuesioner ini dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada kolom lembar berikut, yaitu dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

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

C. KUESIONER PENELITIAN

a) Variabel Karakteristik Individu

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Sikap						
1	Saya merupakan orang yang selalu serius dalam bekerja.					
2	Saya tidak menyukai karyawan yang suka bermain-main saat bekerja.					
3	Saya merupakan orang yang siap menerima masukan dari rekan kerja dan atasan.					
Minat						
1	Saya menyukai pekerjaan yang bersifat rutin.					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.					
Nilai						
1	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.					
2	Setiap karyawan selalu bersikap jujur dalam lingkungan kerja.					
Kemampuan						
1	Saya mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada tanpa memerlukan bantuan orang lain.					
2	Saya memiliki kemampuan beradaptasi lebih baik dari karyawan lainnya.					

b) Variabel Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Variasi keterampilan (<i>Skill variety</i>)						
1	Setiap karyawan harus memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terkadang tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
Identitas tugas (<i>Task identity</i>)						
1	Setiap karyawan memahami pekerjaan yang dijalani.					
2	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kerja.					
Signifikansi tugas (<i>Task significant</i>)						
1	Pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap karyawan lainnya.					
2	Pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap perusahaan.					
Otonomi (<i>Autonomy</i>)						

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Setiap karyawan diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang dijalankan.					
2	Setiap karyawan diberikan kebebasan berpendapat atas pekerjaan yang dijalankan.					
3	Saya diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit.					

c) Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Inovatif memperhitungkan resiko						
1	Setiap karyawan dituntut inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Dalam bekerja saya dituntut untuk berani dalam mengambil keputusan.					
Memberikan perhatian secara detail						
1	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti tanpa meninggalkan kekurangan apapun.					
2	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat.					
Berorientasi pada hasil yang akan dicapai						
1	Saya terus memfokuskan mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja guna mendapatkan prestasi yang diinginkan.					
Berorientasi terhadap tim						
1	Saya terus berusaha menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lain untuk meningkatkan hasil yang optimal.					
2	Setiap karyawan dituntut untuk bersikap loyal terhadap karyawan lainnya.					

d) Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas kerja						
1	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan.					
3	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik.					
Kuantitas kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar secara konsisten.					
Efisiensi kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang terbatas.					
2	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
Efektifitas kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.					

Lampiran 5. Daftar Jawaban Responden

No	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2
1.	4	5	4	5	4	5	4	4	5
2.	4	4	5	5	4	4	5	4	5
3.	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4.	4	4	4	5	4	5	4	5	4
5.	4	4	4	4	5	4	2	2	2
6.	4	5	4	4	4	5	4	5	4
7.	4	4	5	4	5	5	3	2	2
8.	4	4	4	4	5	5	2	2	2
9.	4	4	5	4	5	5	5	4	4
10.	5	4	5	4	5	4	3	2	3
11.	4	5	4	4	4	5	3	2	2
12.	4	4	5	5	4	4	5	4	4
13.	4	4	4	4	5	5	2	2	3
14.	5	4	5	4	4	4	3	2	3
15.	4	4	5	5	4	5	4	4	4
16.	4	4	5	4	4	4	5	4	5
17.	4	5	4	4	4	4	3	2	3
18.	4	5	4	5	4	5	4	4	5
19.	5	4	5	3	4	4	3	3	3
20.	4	4	5	4	4	4	5	4	4
21.	5	5	4	4	4	5	2	3	2
22.	4	5	5	4	4	4	4	5	4
23.	4	4	4	5	4	5	4	4	4
24.	4	4	4	4	5	5	2	2	2
25.	4	4	4	5	4	5	4	4	5
26.	4	4	4	5	4	5	4	2	2
27.	5	5	4	4	5	4	4	2	5
28.	4	4	4	4	5	4	5	2	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	5	5
30.	5	4	4	4	5	4	3	2	4
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33.	4	5	4	5	4	5	5	4	4

34.	5	5	4	5	5	5	3	2	2
35.	4	5	4	4	4	5	4	4	5

No	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3
1.	4	3	4	5	4	5	4	5	4
2.	4	3	4	5	4	4	4	5	5
3.	4	4	5	4	5	4	4	5	3
4.	4	3	4	5	4	5	4	5	4
5.	4	2	5	3	5	4	5	5	4
6.	4	3	4	5	4	5	4	5	4
7.	5	2	4	3	4	4	5	4	4
8.	5	2	4	3	4	4	5	4	4
9.	4	3	4	4	5	4	5	5	4
10.	5	3	5	5	4	4	4	5	4
11.	4	2	4	4	5	4	5	5	5
12.	5	5	4	5	4	4	4	5	4
13.	5	2	4	3	4	4	5	4	4
14.	4	3	4	5	4	4	5	5	4
15.	4	3	4	4	5	5	4	4	5
16.	4	3	4	5	4	4	5	4	5
17.	4	2	4	4	5	4	4	4	4
18.	4	3	4	5	4	5	4	5	4
19.	5	2	4	4	5	4	4	5	4
20.	4	4	4	5	4	4	3	4	4
21.	5	2	5	4	5	4	4	5	5
22.	4	4	4	5	4	4	3	4	5
23.	5	4	4	4	4	5	4	4	5
24.	5	2	4	3	4	4	5	4	4
25.	4	3	4	5	4	5	4	5	4
26.	5	4	5	5	5	4	4	5	4
27.	5	2	5	4	5	4	4	4	4
28.	5	2	5	4	5	4	4	5	5
29.	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30.	4	2	5	3	4	4	4	4	4
31.	4	3	4	4	4	4	4	4	4

32.	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33.	5	4	5	5	4	5	3	4	5
34.	4	2	5	3	4	4	5	4	4
35.	4	3	4	5	4	5	4	4	5

No	X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.4.1	X3.4.2
1.	4	5	4	5	4	5	4
2.	4	4	5	4	4	5	4
3.	4	5	4	5	4	5	5
4.	4	5	4	5	4	5	4
5.	5	5	4	4	4	5	4
6.	4	5	4	5	4	5	4
7.	5	4	4	5	4	5	5
8.	4	4	5	4	4	5	4
9.	4	4	5	5	4	5	4
10.	5	4	4	4	4	5	4
11.	5	4	4	5	5	4	4
12.	4	4	4	4	5	4	4
13.	5	4	4	5	5	4	5
14.	5	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	4	5	4	5	5
16.	4	5	4	5	4	5	4
17.	4	4	5	5	4	4	4
18.	4	4	4	5	4	5	4
19.	4	4	4	5	4	4	4
20.	4	4	4	5	4	4	4
21.	5	4	4	4	4	4	4
22.	4	4	4	5	5	4	4
23.	4	4	4	5	4	4	4
24.	5	5	5	4	4	5	5
25.	4	5	4	5	4	5	4
26.	4	5	4	5	4	5	4
27.	4	5	4	4	4	4	4
28.	4	4	4	5	4	4	4
29.	4	4	4	4	4	4	4

30.	4	5	4	5	4	5	4
31.	4	4	5	4	5	5	4
32.	4	5	4	5	4	5	5
33.	4	5	4	5	4	5	5
34.	4	4	4	4	4	4	4
35.	4	5	4	5	4	5	5

No	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
1.	4	5	4	5	4	4	5	4	5
2.	4	4	5	4	5	4	5	5	5
3.	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4.	4	5	4	4	4	5	4	5	5
5.	5	4	5	5	4	2	3	4	4
6.	4	4	5	4	5	4	5	5	5
7.	5	5	5	5	4	2	3	4	4
8.	4	4	4	4	3	2	3	4	4
9.	4	5	4	4	5	4	5	5	5
10.	5	5	4	5	5	3	3	4	4
11.	5	5	5	4	3	3	3	4	4
12.	4	3	4	4	3	4	5	5	5
13.	4	5	5	5	3	3	3	4	4
14.	4	4	5	5	3	4	3	4	4
15.	4	4	4	4	4	4	4	5	5
16.	4	5	4	4	5	5	4	5	5
17.	4	4	5	4	3	4	3	4	4
18.	4	4	5	4	5	4	5	5	5
19.	5	5	5	4	3	3	3	4	4
20.	4	4	5	5	4	4	4	4	5
21.	5	4	5	5	3	3	3	4	4
22.	4	5	4	4	5	4	4	5	4
23.	4	4	5	4	4	4	5	4	5
24.	4	4	4	4	3	3	3	4	4
25.	4	5	4	4	5	4	5	5	5
26.	5	4	4	5	3	3	3	4	4
27.	5	4	4	5	3	4	4	4	4

28.	5	4	4	4	3	3	4	4	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30.	4	4	4	4	3	3	4	4	4
31.	3	5	5	4	4	4	4	5	5
32.	4	4	5	5	5	4	5	5	5
33.	4	5	4	4	5	4	5	4	5
34.	4	4	4	4	3	3	3	4	4
35.	4	4	4	4	4	5	5	5	4

Lampiran 6. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Correlations											
		X11 1	X11 2	X11 3	X12 1	X12 2	X13 1	X13 2	X14 1	X14 2	TotalX 1
X111	Pearson Correlation	1	.123	.090	-.280	.277	-.258	-.361*	-.440*	-.235	-.262
	Sig. (2-tailed)		.481	.606	.104	.107	.134	.033	.008	.174	.128
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X112	Pearson Correlation	.123	1	-.359*	.103	-.193	.251	-.035	.065	.043	.186
	Sig. (2-tailed)	.481		.034	.555	.266	.146	.841	.709	.804	.285
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X113	Pearson Correlation	.090	-.359*	1	-.168	-.100	-.304	.303	.159	.116	.234
	Sig. (2-tailed)	.606	.034		.334	.568	.076	.077	.362	.506	.176
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X121	Pearson Correlation	-.280	.103	-.168	1	-.258	.401*	.362*	.275	.226	.483**
	Sig. (2-tailed)	.104	.555	.334		.134	.017	.033	.110	.191	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X122	Pearson Correlation	.277	-.193	-.100	-.258	1	.004	-.424*	-.659*	-.407*	-.456**
	Sig. (2-tailed)	.107	.266	.568	.134		.984	.011	.000	.015	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X131	Pearson Correlation	-.258	.251	-.304	.401*	.004	1	-.183	.058	-.183	.095
	Sig. (2-tailed)	.134	.146	.076	.017	.984		.293	.741	.293	.588

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X132	Pearson Correlation	-.361*	-.035	.303	.362*	-.424*	-.183	1	.622*	.722*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.033	.841	.077	.033	.011	.293		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X141	Pearson Correlation	-.440*	.065	.159	.275	-.659*	.058	.622*	1	.688*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.008	.709	.362	.110	.000	.741	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X142	Pearson Correlation	-.235	.043	.116	.226	-.407*	-.183	.722*	.688*	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.174	.804	.506	.191	.015	.293	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TotalX1	Pearson Correlation	-.262	.186	.234	.483*	-.456*	.095	.829*	.806*	.848*	1
	Sig. (2-tailed)	.128	.285	.176	.003	.006	.588	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Correlations											
		X21 1	X21 2	X22 1	X22 2	X23 1	X23 2	X24 1	X24 2	X24 3	TotalX 2
X211	Pearson Correlation	1	-.085	.299	-.231	.116	-.182	.041	-.037	.078	.225
	Sig. (2-tailed)		.629	.081	.181	.505	.296	.815	.832	.656	.193
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X212	Pearson Correlation	-.085	1	-.125	.667*	-.264	.269	-.560*	.102	.021	.539**

	Sig. (2-tailed)	.629		.476	.000	.125	.118	.000	.559	.907	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X221	Pearson Correlation	.299	-.125	1	-.190	.389*	-.227	-.110	.145	-.073	.233
	Sig. (2-tailed)	.081	.476		.273	.021	.189	.530	.407	.679	.178
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X222	Pearson Correlation	-.231	.667*	-.190	1	-.204	.426*	-.562*	.385*	.222	.667**
	Sig. (2-tailed)	.181	.000	.273		.240	.011	.000	.022	.199	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X231	Pearson Correlation	.116	-.264	.389*	-.204	1	-.257	.086	.327	.021	.253
	Sig. (2-tailed)	.505	.125	.021	.240		.135	.625	.055	.904	.143
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X232	Pearson Correlation	-.182	.269	-.227	.426*	-.257	1	-.318	.082	.221	.363*
	Sig. (2-tailed)	.296	.118	.189	.011	.135		.063	.639	.202	.032
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X241	Pearson Correlation	.041	-.560*	-.110	-.562*	.086	-.318	1	.060	-.179	-.279
	Sig. (2-tailed)	.815	.000	.530	.000	.625	.063		.734	.303	.105
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X242	Pearson Correlation	-.037	.102	.145	.385*	.327	.082	.060	1	-.157	.610**
	Sig. (2-tailed)	.832	.559	.407	.022	.055	.639	.734		.367	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X243	Pearson Correlation	.078	.021	-.073	.222	.021	.221	-.179	-.157	1	.351*

	Sig. (2-tailed)	.656	.907	.679	.199	.904	.202	.303	.367		.039
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TotalX2	Pearson Correlation	.225	.539*	.233	.667*	.253	.363*	-.279	.610*	.351*	1
	Sig. (2-tailed)	.193	.001	.178	.000	.143	.032	.105	.000	.039	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

		Correlations							
		X311	X312	X321	X322	X331	X341	X342	TotalX3
X311	Pearson Correlation	1	-.167	-.067	-.324	.167	-.111	.190	.195
	Sig. (2-tailed)		.339	.702	.058	.339	.525	.275	.263
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X312	Pearson Correlation	-.167	1	-.217	.221	-.333	.548**	.250	.560**
	Sig. (2-tailed)	.339		.211	.202	.050	.001	.147	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X321	Pearson Correlation	-.067	-.217	1	-.310	.031	.217	-.067	.147
	Sig. (2-tailed)	.702	.211		.070	.860	.211	.702	.398
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X322	Pearson Correlation	-.324	.221	-.310	1	-.049	.147	.250	.393*
	Sig. (2-tailed)	.058	.202	.070		.779	.398	.148	.020
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X331	Pearson Correlation	.167	-.333	.031	-.049	1	-.333	-.028	.056
	Sig. (2-tailed)	.339	.050	.860	.779		.050	.874	.749
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X341	Pearson Correlation	-.111	.548**	.217	.147	-.333	1	.306	.701**
	Sig. (2-tailed)	.525	.001	.211	.398	.050		.074	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X342	Pearson Correlation	.190	.250	-.067	.250	-.028	.306	1	.685**

	Sig. (2-tailed)	.275	.147	.702	.148	.874	.074		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TotalX3	Pearson Correlation	.195	.560**	.147	.393*	.056	.701**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.263	.000	.398	.020	.749	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Correlations											
		Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y31	Y32	Y41	Y42	Total Y
Y11	Pearson Correlation	1	.029	.068	.406*	-.295	-.547*	-.474*	-.507*	-.553*	-.322
	Sig. (2-tailed)		.870	.697	.016	.086	.001	.004	.002	.001	.059
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	.029	1	-.016	-.013	.352*	.032	-.105	.022	.056	.299
	Sig. (2-tailed)	.870		.929	.941	.038	.854	.547	.900	.751	.081
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y13	Pearson Correlation	.068	-.016	1	.226	-.020	-.185	-.176	-.118	.017	.102
	Sig. (2-tailed)	.697	.929		.192	.909	.288	.313	.500	.925	.559
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y21	Pearson Correlation	.406*	-.013	.226	1	-.120	-.281	-.261	-.344*	-.180	-.005
	Sig. (2-tailed)	.016	.941	.192		.494	.102	.131	.043	.302	.976
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y22	Pearson Correlation	-.295	.352*	-.020	-.120	1	.437*	.614*	.612*	.617*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.086	.038	.909	.494		.009	.000	.000	.000	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y31	Pearson Correlation	-.547*	.032	-.185	-.281	.437*	1	.652*	.630*	.600*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.854	.288	.102	.009		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y32	Pearson Correlation	-.474*	-.105	-.176	-.261	.614*	.652*	1	.649*	.778*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.004	.547	.313	.131	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y41	Pearson Correlation	-.507*	.022	-.118	-.344*	.612*	.630*	.649*	1	.656*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.900	.500	.043	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y42	Pearson Correlation	-.553*	.056	.017	-.180	.617*	.600*	.778*	.656*	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.751	.925	.302	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total Y	Pearson Correlation	-.322	.299	.102	-.005	.848*	.678*	.772*	.711*	.799*	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.081	.559	.976	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Hasil Uji Validitas Setelah dieliminasi

Correlations							
		X121	X122	X132	X141	X142	TotalX1
X121	Pearson Correlation	1	-.258	.362*	.275	.226	.467**
	Sig. (2-tailed)		.134	.033	.110	.191	.005
	N	35	35	35	35	35	35

X122	Pearson Correlation	-.258	1	-.424*	-.659**	-.407*	-.451**
	Sig. (2-tailed)	.134		.011	.000	.015	.007
	N	35	35	35	35	35	35
X132	Pearson Correlation	.362*	-.424*	1	.622**	.722**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.033	.011		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X141	Pearson Correlation	.275	-.659**	.622**	1	.688**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.110	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X142	Pearson Correlation	.226	-.407*	.722**	.688**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.191	.015	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalX1	Pearson Correlation	.467**	-.451**	.876**	.828**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Correlations							
		X212	X222	X232	X242	X243	TotalX2
X212	Pearson Correlation	1	.667**	.269	.102	.021	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.118	.559	.907	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X222	Pearson Correlation	.667**	1	.426*	.385*	.222	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.022	.199	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X232	Pearson Correlation	.269	.426*	1	.082	.221	.578**
	Sig. (2-tailed)	.118	.011		.639	.202	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X242	Pearson Correlation	.102	.385*	.082	1	-.157	.427*
	Sig. (2-tailed)	.559	.022	.639		.367	.011
	N	35	35	35	35	35	35
X243	Pearson Correlation	.021	.222	.221	-.157	1	.360*
	Sig. (2-tailed)	.907	.199	.202	.367		.034
	N	35	35	35	35	35	35
TotalX2	Pearson Correlation	.762**	.914**	.578**	.427*	.360*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.034	
	N	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Correlations						
		X312	X322	X341	X342	TotalX3
X312	Pearson Correlation	1	.221	.548**	.250	.755**
	Sig. (2-tailed)		.202	.001	.147	.000
	N	35	35	35	35	35
X322	Pearson Correlation	.221	1	.147	.250	.593**
	Sig. (2-tailed)	.202		.398	.148	.000
	N	35	35	35	35	35
X341	Pearson Correlation	.548**	.147	1	.306	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.398		.074	.000
	N	35	35	35	35	35
X342	Pearson Correlation	.250	.250	.306	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.147	.148	.074		.000
	N	35	35	35	35	35
TotalX3	Pearson Correlation	.755**	.593**	.746**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

Correlations							
		Y22	Y31	Y32	Y41	Y42	TotalY
Y22	Pearson Correlation	1	.437**	.614**	.612**	.617**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y31	Pearson Correlation	.437**	1	.652**	.630**	.600**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y32	Pearson Correlation	.614**	.652**	1	.649**	.778**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y41	Pearson Correlation	.612**	.630**	.649**	1	.656**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y42	Pearson Correlation	.617**	.600**	.778**	.656**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalY	Pearson Correlation	.800**	.799**	.895**	.823**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

Hasil Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	4

Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5