

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH
MANDIRI KANTOR CABANG SIMPANG PATAL PALEMBANG**



Oleh:
Dede Herlina
NIM: 14180047

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(AMd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI D3 PERBANKAN SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**

Nama : Dede Herlina
NIM : 14180047
Jurusan : D3 Perbankan Syari'ah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal, 02 Agustus 2017

PANITIA UJIAN MUNAQASYAH

Tanggal 7 Agustus 2017 Pembimbing Utama : RA. Ritawati, SE., M.H.I

t.t :

Tanggal 7 Agustus 2017 Pembimbing Kedua : Muhammadinah, SE., M.Si

t.t :

Tanggal 7 Agustus 2017 Penguji Utama : M. Tamuddin, M.H

t.t :

Tanggal Agustus 2017 Penguji Kedua : Maidiana Astuti Handayani, SE.M.SI.

t.t :

Tanggal 7 Agustus 2017 Ketua : RA. Ritawati, SE., M.H.I

t.t :

Tanggal 7 Agustus 2017 Sekretaris : Mufti Fiandi, M.AG

t.t :

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dede Herlina

Nim : 14180047

Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

Menyatakan bahwa, Tugas Akhir ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain atau kelompok lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu instansi pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini yang disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, Juli 2017



Menyatakan

Dede Herlina

NIM 14180047

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesuatu akan menjadi kebanggaan jika sesuatu itu dikerjakan, dan bukan hanya dipikirkan. Begitu juga sebuah cita-cita akan menjadi kesuksesan, jika kita awali dengan bekerja untuk mencapainya, bukan hanya menjadi impian.

"Barangsiapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga." (H.R. Muslim)"

Persembahan :

- ❖ Kedua orang tuaku tersayang dan terkasih yang selalu memberikanku semangat, do'a maupun nasehat tanpa mengenal lelah.*
- ❖ Saudara-saudaraku tersayang dan terkasih yang selalu mendukungku.*
- ❖ Sahabat seperjuangan yang selalu setia memberikan saran dan saling mendukung dalam susah dan senang.*
- ❖ Teman-teman DPS2 angkatan 2014.*
- ❖ Teman-teman sealmamater.*
- ❖ Almamaterku tercinta.*

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta segala hidayah dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafaatnya nanti di *yaumul qiamah* dan tetap menjadi umatnya kelak. Amin.

Tidak lepas dari pertolongan dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun laporan ini untuk memenuhi Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang”.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal. Oleh karena itu, penulis sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orangtua yang selalu memberikan doa dan semangat kepadaku.
2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi M.A. Ph. D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dra. Qodariah Barkah M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar ,SE.,M.Siselaku ketua Program Studi Ekonomi Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu R.A Ritawati M.H.I selaku Sekretaris Program Studi DIII Perbankan Syariah.

6. Ibu RA. Ritawati, SE., M.H.I selaku pembimbing pertama dan Bapak Muhammadinah, SE., M.Si selaku pembimbing kedua, terimakasih atas ilmunya dan kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Program Studi Ekonomi Bisnis Islam, terimakasih atas ilmunya dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Raden Fatah Palembang.
8. Teman – teman sesama mahasiswa/i Program Studi DIII Perbankan Syariah Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi lebih sempurnanya penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Semoga dengan terselesaikannya laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta membuahkan ilmu yang bermanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

Palembang, Juli 2017

Penulis

Dedeherlina
NIM:14180047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Budaya Kerja.....	9
B. Pengertian Disiplin Kerja	13
C. Pengertian Kinerja Karyawan	18
D. Hubungan Antar Variabel	21
E. Penelitian Terdahulu	23
F. Kerangka Pemikiran.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	
A. Definisi Operasional Variabel	28
B. Jenis dan Sumber Data	29
C. Populasi dan Sampel	29

D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Variabel-Variabel Penelitian	31
F. Instrument Penelitian.....	33
G. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Karakteristik Responden	38
B. Instrumen Penelitian.....	40
C. Pembahasan Hasil Penelitian	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.2 : Range Penelitian	35
Tabel 4.1 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	40
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja.....	41
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.8 : Hasil Deskriptif Variabel Budaya Kerja	43
Tabel 4.9 : Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel 4.10 : Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.11 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel 4.12 : Hasil Uji T Parsial.....	47
Tabel 4.13 : Hasil Uji F Simultan	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, ras, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, menurut Edy Sutrisno jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi suatu perusahaan itu untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan, di satu sisi perusahaan ingin memperoleh keuntungan besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi.¹

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola asset perusahaan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010) hlm.3

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan karena ia merupakan faktor penggerak kegiatan suatu perusahaan. Dalam suatu lembaga atau perusahaan sangat dibutuhkan adanya kesejahteraan yang dapat mendorong karyawan untuk berhasrat ingin berkembang yang pada dasarnya melihat pada diri organisasi dan apabila kepada karyawan diberi kesempatan untuk berkembang mencapai karier semaksimal mungkin, maka karyawan tersebut akan merasa mempunyai masa depan yang jelas sehingga ia akan benar-benar melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dalam organisasi perusahaan selalu menjumpai budaya kerja, dimana pada saat seseorang diterima menjadi karyawan akan dilatih bagaimana budaya kerja yang dianut oleh perusahaan tersebut. Budaya kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan luar perusahaan, pendidikan atau pelatihan yang diterima dari dalam perusahaan itu. Dan pengalaman kerja yang membuat seorang karyawan semakin mampu mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

Budaya kerja yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya kerjanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para karyawan perusahaan. Budaya yang positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.²

²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Pranadamedia Group, 2010) hlm.3

Setiap perusahaan memiliki budaya kerja sendiri-sendiri, budaya kerja sebagai suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja tersebut. Budaya kerja di sebuah perusahaan tidak diciptakan oleh pemiliknya atau siapapun di perusahaan itu, tetapi diciptakan secara alami oleh keduanya. Munculnya budaya kerja merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja semua individu di perusahaan dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan terkuat dari salah satu individu di perusahaan itu. Semangat terkuat itu pada umumnya merupakan semangat kerja pemilik atau pemimpin perusahaan. Semangat terkuat itu akan mempengaruhi dan menggerakkan semangat individu lainnya, kemudian menyatukannya dalam satu irama kerja yang sama, maka terlahirlah budaya kerja.³

Budaya kerja yang berlaku di Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang menurut Bapak Syawaludin selaku satpam Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang bagi karyawan perempuan tidak boleh memakai jilbab langsung ataupun pasmina, harus memakai jilbab persegi empat, fokus pada pelanggan, saling menghargai dan bekerja sama serta professional.⁴

Dalam melaksanakan kegiatan sangat penting untuk mengadakan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Hal ini

³Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm.346

⁴Wawancara, 24 Maret 2017 Pukul 09:20 WIB

mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seorang individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Kedisiplinan sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun organisasi.⁵

Disiplin kerja yang berlaku di Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang menurut Bapak Syawaludin selaku satpam utama Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang memiliki disiplin yang sangat baik yaitu melaksanakan do'a pagi, ketegasan, partisipasi serta apabila karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang datang tidak tepat waktu maka karyawan akan mendapatkan sanksi berupa denda sebesar 50.000.⁶

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm.78

⁶Wawancara, 24 Maret 2017 Pukul 09:20 WIB

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁷

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja para pelaku organisasi perusahaan yang bersangkutan. Menurut Suwanto tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.⁸

Untuk meningkatkan efisiensi atau kinerja, produktivitas serta semangat kerja dapat dipupuk oleh manajemen dengan menghargai karyawan sebagai potensi dan tidak mengatakan bahwa karyawan dibayar untuk bekerja bukan berfikir. Memperlakukan karyawan semata-mata sebagai pekerja yang dianggap tidak mempunyai kemampuan untuk berfikir bukan saja hanya melukai perasaan para karyawan tetapi juga dapat merusak kerja sama dalam memelihara dan menumbuhkan iklim hubungan industrial yang serasi. Kemudian menekankan bahwa peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan semangat kerja tidak akan mengakibatkan kurangnya jumlah tenaga kerja dalam organisasi dan juga

⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010) hlm.170

⁸Suwanto dan Donni juni priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm.196

tidak akan mengakibatkan berkurangnya pendapatan karyawan, bahkan sebaliknya.

Karena itu suatu perusahaan yang terorganisasi manajer harus memperhatikan budaya kerja dan disiplin kerja dari setiap karyawannya, seorang manajer dapat berbuat banyak untuk mempelajari efektivitas kerja dengan menguntungkan dan mendorong karyawan untuk berprestasi. Manajer harus mampu menggerakkan karyawan untuk dapat diatur, bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memenuhi kebutuhan mereka dan menghargai hasil kerja yang secara tidak langsung mendorong karyawan untuk berprestasi.

Dengan demikian budaya kerja dan disiplin kerja yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang sangat besar manfaatnya dalam mendorong timbulnya usaha karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan karyawan yang bersangkutan mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai efektivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dinyatakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Patal Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang ?
3. Bagaimana Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap Peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Untuk mendapatkan gelar Ahli Madya lulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
 - b. Sebagai bahan melatih menulis dan berfikir ilmiah pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan budaya dan disiplin kerja karyawan.
2. Bagi Pihak Bank
- a. Sebagai bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam penilaian budaya dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain
- a. Sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta ‘*budhayah*’ yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain ”budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut.⁹

Menurut Robins budaya organisai merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁰

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.¹¹

⁹<https://arozielero.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>, diakses pada 7 mater 2017 pukul 20:30 WIB

¹⁰Edy Sutrisno, 1999.hlm.24

¹¹Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm. 346

Budaya kerja sangat penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman yang menunjukkan bahwa ternyata budaya kerja ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah institusi menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan.

Untuk bisa mengetahui apa dan bagaimana budaya kerja di sebuah perusahaan tidak bisa dilakukan dengan pengamatan indra semata, maka harus masuk dalam kehidupan organisasi tersebut, karena budaya kerja adalah sesuatu yang abstrak.¹²

Dalam ajaran islam bekerja dilandasi niat baik adalah ibadah, secara general disebutkan amalan solihan. Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 menuturkan :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

1. Jenis-Jenis Budaya Kerja

¹² Moehariono, *Op Cit.* hlm.348

Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika sebagai berikut :¹³

1. Berdasarkan proses informasi
 - a. Budaya rasional
 - b. Budaya ideologis
 - c. Budaya consensus
 - d. Budaya hierarkis
2. Berdasarkan tujuannya
 - a. Budaya organisasi perusahaan
 - b. Budaya organisasi publik
 - c. Budaya organisasi sosial

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja antara lain sebagai berikut :¹⁴

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang dapat memberikan suri tauladan yang baik akan dicontoh oleh aparaturnya dan diharapkan perusahaan tersebut akan menjadi baik pula. Demikian pula sebaliknya, bila pemimpin tidak bisa member contoh yang baik, maka jalannya perusahaan juga akan menjadi tidak baik.

b. Hukum

¹³<http://repository.unhas.ac.id>. Diakses pada 24 April 2017 Pukul 18:38 WIB

¹⁴<http://pusdiklat.bps.go.id/index.php?r=artikel/view&id=329>, diakses pada 20 April 2017 Pukul 21:32 WIB

Hukum merupakan dasar dari suatu organisasi perusahaan untuk melakukan eksistensinya, dengan hukum maka bentuk perusahaan tersebut menjadi jelas, dan kemudian tatanan dan jalannya perusahaan juga memiliki dasar yang jelas.

c. Teknologi

Teknologi merupakan unsur luar yang dipergunakan secara langsung oleh suatu perusahaan dalam beraktivitas. Dengan teknologi maka kerja perusahaan akan menjadi semakin baik, dan pada akhirnya budaya perusahaan juga akan berubah karena teknologi yang digunakan menghendaki hal yang demikian.

d. *Reward and Punishment*

Reward and punishment merupakan hal yang berpengaruh secara langsung pada aparatnya. Dengan *reward* yang memadai maka aparat akan tenang dalam bekerja, bahkan dengan *reward* yang jelas maka budaya-budaya baru dapat dibentuk. Demikian pula dengan *punishment*. Unsur ini merupakan penjaga bagi organisasi perusahaan secara umum dan aparaturnya secara khusus untuk bekerja berdasarkan aturan yang ada. Bila aturan tersebut dilanggar maka *punishment* segera menanti. Dengan pengaturan *punishment* yang jelas, maka budaya kerja dapat dirubah.

e. Politik

Politik merupakan unsure yang seharusnya tidak berpengaruh pada aparaturnya Negara, tetapi ketika demokrasi mulai menjadi dasar dan dijalankan dengan konsekuen, maka sebagian dari organisasi perusahaan

harus bisa diserahkan kepada tokoh politik. Tokoh ini mungkin saja membawa perubahan pada budaya kerja bagi aparatur, tetapi bisa saja tidak terjadi perubahan apa-apa.

3. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja juga untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Maka tujuannya yaitu untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah untuk :¹⁵

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong.
- b. Meningkatkan kebersamaan.
- c. Saling terbuka satu sama lain.
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik
- g. Meningkatkan produktivitas kerja
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

B. Pengertian Disiplin Kerja

¹⁵Moeheriono, *Op.Cit.* hal.349

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁶

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.¹⁷

Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan kerja, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya kerja lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen perusahaan.¹⁸

Disiplin dalam kamus bahasa Indonesia adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan Ketaatan pada aturan dan tata tertib.¹⁹

Sedangkan menurut Smith tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi

¹⁶ Veithzal, Mansyur dan Willy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm.585

¹⁷Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010) hlm. 177

¹⁸Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hlm.138

¹⁹Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hlm. 46

saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.²⁰

Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.²¹

Dalam ajaran islam, banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Qs. An-Nisa [4] : 59).

Dari ayat di atas terdapat pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan

²⁰http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/pengertian-disiplin-kerja-dan-macam_3.html, diakses pada 18 April 2017 pukul 20:18 WIB

²¹*Ibid.*

kepada Allah SWT dan Rasul-Nya. Namun tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

Disamping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan control yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.²²

1. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian, bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi/perusahaan dibagi 2 (dua) bentuk, yaitu :²³

a. Disiplin preventif

Disiplin Preventif adalah Tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat dan patuh terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dan

²²Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hlm. 46

²³<http://www.e-jurnal.com/2013/09/bentuk-bentuk-disiplin-kerja.html>, diakses pada 24 April 2017 Pukul 18:50 WIB

mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan. Artinya, melalui penjelasan pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota, organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai melakukan hal yang negatif.

b. Disiplin korektif

Disiplin Korektif adalah pendisiplinan yang dilakukan apabila ada pegawai yang nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan maka kepadanya diberikan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi dilihat dari pelanggaran apa yang dilakukannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor sebagai indikator-indikator variabel disiplin kerja menurut Hasibuan meliputi :²⁴

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.

b. Peranan pimpinan

Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.

c. Keadilan

Menerapkan disiplin pegawai tanpa membedakan pangkat dan golongan.

²⁴<http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/pendekatan-dalam-diiplinkerja-dan.html>, diakses pada 20 April 2017 Pukul 21:35 WIB

d. Balas jasa

Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

e. Pengawasan

Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

f. Sanksi

Adanya hukuman bila ada pegawai yang melanggar aturan.

g. Ketegasan

Adanya ketegasan atas pimpinan dalam menegur.

h. Hubungan kemanusiaan

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Adapun tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan. seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari perusahaan setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam

melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.²⁵

- b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya. Saling menghormati merupakan salah satu persyaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai objektif masing-masing.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non-manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kerjanya.
- d. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja. Moril, semangat kerja etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan internal dan lingkungan eksternal perusahaan. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan sikap dan perilaku kerja pegawai yang merosot tersebut.
- e. Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi. Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk

²⁵Wirawan, *Op.Cit.* hlm.139

menciptakan kondisi kerja sehingga para pegawai menjadi warga organisasi yang baik.

C. Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh Karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.²⁶ Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kinerja sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf [5] : 19).

Dari ayat tersebut kita dapat mengambil pelajaran bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwasanya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi

²⁶ Moehariono, *Loc.Cit*

perusahaannya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁷

1. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :²⁸

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekantornya.

²⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada) 2014 hlm.7

²⁸Edy Sutrisno, *Op.Cit.* hlm.172

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:²⁹

a. efektivitas dan efisiensi

dalam hubungannya dengan kinerja perusahaan, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para karyawan yang mendukung perusahaan tersebut.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam perusahaan yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu

²⁹*Ibid.* hlm.176

perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan perusahaannya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam perusahaan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

D. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Triguno, budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat,

agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku pekerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut menjadi budaya atau mengingathal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.³⁰

Sedangkan menurut Tika, menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi dan pegawai. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi atau instansi untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya.³¹

³⁰<http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/11>, diakses pada 18 April 2017 pukul 21:35 WIB

³¹<http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/11>, diakses pada 18 April 2017 pukul 21:40 WIB

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. M. Yusuf,³² telah mengadakan penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, studi kasus Bank BRI Syariah KCP Baturaja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel korelasi yaitu budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Baturaja, sehingga mampu menjelaskan bahwa budaya kerja sangat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja di Bank BRI Syariah KCP Baturaja dan hasil analisis terkait dengan variabel budaya kerja diketahui bahwa tingkat pengembangan SDM merupakan faktor yang paling dominan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Baturaja.
2. Menik Lestari,³³ telah mengadakan penelitian tentang pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

³²M. Yusuf. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Studi Bank BRI Syariah KCP Baturaja. Jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Raden Fatah Palembang. Tugas akhir tidak diterbitkan

³³ Menik Lestari. 2014. pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Jurusan ekonomi islam fakultas ekonomi dan bisnis islam. UIN raden fatah Palembang. Skripsi tidak diterbitkan

3. MGR. Yuri Hidayah,³⁴ telah mengadakan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari ekonomi islam studi pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Induk Palembang. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Induk Palembang.
4. Marisa Febri Sari,³⁵ telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh budaya “ethic” perusahaan terhadap efektivitas kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri devisi customer financing bussines center (CFBC) Palembang. Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel korelasi yaitu budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri CFBC Palembang. Sehingga mampu menjelaskan bahwa budaya perusahaan sangat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja di Bank Syariah Mandiri CFBC Palembang.
5. Nanda Amalia,³⁶ telah mengadakan penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah

³⁴ MGR. Yuri Hidayah. 2014. pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari ekonomi islam studi pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Induk Palembang. Skripsi tidak diterbitkan

³⁵ Marisa Febri Sari. 2014. Pengaruh budaya “ethic” perusahaan terhadap efektivitas kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri devisi customer financing bussines center (CFBC) Palembang. Jurusan diploma 3 perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam. UIN raden fatah Palembang. Tugas akhir tidak diterbitkan

³⁶ Nanda Amalia. 2016. pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 ilir Palembang. Jurusan diploma 3 perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN raden fatah Palembang. Tugas akhir tidak diterbitkan

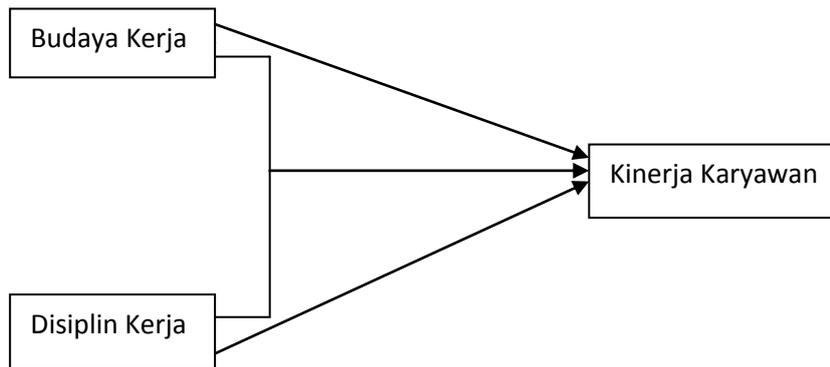
Mandiri kantor cabang 16 ilir Palembang. Berdasarkan hasil uji f budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 ilir Palembang.

6. Vinny Herpialoka,³⁷ telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *out sourcing* dalam perspektif islam (studi kasus PT. PLN (persero)) pembangkit sumbangsel, sektor pembangkitan keramasan pusat listrik insralaya. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara persial atau uji t kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *out sourcing* pada PT. PLN (Persero) pembangkit sumbangsel sector pembangkitan keramasan pusat listrik indralaya, secara bersama-sama kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan *out sourcing* pada PT. PLN (Persero) pembangkit sumbangsel sector pembangkitan keramasan pusat listrik indralaya. Penilaian kinerja karyawan *out sourcing* pada PT. PLN (Persero) pembangkit sumbangsel sector pembangkitan keramasan pusat listrik indralaya belum mencakup dalam perspektif islam. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan dalam penelitian yaitu menggunakan metode *balance scorecard plus* bermakna pemberian skor/ nilai yang berimbang dari sekian banyak element penting dalam penelitian kinerja dan hasil wawancara dengan manager PT. PLN (Persero).

³⁷Vinny Herpialoka. 2016. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *out sourcing* dalam perspektif islam (studi kasus PT. PLN (persero)) pembangkit sumbangsel, sector pembangkitan keramasan pusat listrik insralaya. Jurusan ekonomi islam fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN raden fatah Palembang. Skripsi tidak diterbitkan

F. Kerangka Pemikiran

Sebagai dasar dalam mengarahkan pemikiran untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent dalam penelitian ini, maka digunakan kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran sehingga dia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Untuk lebih jelasnya, berikut ini peneliti mendefinisikan operasional variabel ke dalam kelompok sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau independent variabel (X_1)

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

2. Variabel bebas atau independent variabel (X_2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Variabel terikat/ dependent variabel (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan.

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Data dalam penelitian ini adalah data-data dari kuesioner yaitu berupa hasil jawaban responden atas kuesioner yang diajukan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain.³⁸Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literature-literatur kepustakaan seperti buku-buku serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan tugas akhir.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut kamus riset karangan Drs. Komaruddin, yang dimaksudkan dengan populasi adalah; semua individu yang menjadi sumber pengampilan sampel. Pada kenyataannya populasi merupakan sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah

³⁸Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara) 2014 hlm.53

penelitian.³⁹ Adapun yang dimaksud dengan populasi disini adalah Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian.⁴⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang yang berjumlah 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui teknik kepustakaan/referensi dan teknik penyebaran kuesioner :

1. Teknik Kepustakaan

Pengumpulan teori-teori kepustakaan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini dilakukan dengan mempelajari dan mengutip beberapa teori-teori dari buku-buku yang terdapat di perpustakaan, serta literatur hasil penelitian terdahulu yang memiliki kaitan erat dengan penulisan ini.

³⁹*Ibid.*

⁴⁰*Ibid.* hlm.55

2. Teknik Penyebaran Kuesioner

Memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang untuk mengetahui tanggapan atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner ini menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dengan skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Kurang setuju (KS) diberi nilai 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

E. Variabel-Variabel Penelitian

Berdasarkan pendahuluan dan rumusan masalah yang telah dibentuk maka variabel yang di analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

X_1 = Budaya kerja

X_2 = Disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Budaya Kerja (X_1) sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (<i>habituating process</i>) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. ⁴¹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku disiplin 2. Perilaku tegas 3. Percaya diri 	Likert
Disiplin Kerja (X_2) Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan kerja, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya kerja lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen perusahaan. ⁴²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. 3. Tanggung jawab yang tinggi. 4. Ketaatan terhadap aturan kantor. 5. Keadilan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. ⁴³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Efektivitas 3. Efisiensi 4. Kreativitas 5. Kerja sama 	Likert

⁴¹Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm.346.

⁴²Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015) hlm.138

⁴³Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm. 346

F. Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas instrument merupakan sejauh mana instrument itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur.⁴⁴ Validitas juga merupakan tingkat dimana suatu instrument mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen tidak bisa valid untuk sembarang keperluan atau kelompok, suatu instrument hanya valid untuk suatu keperluan dan pada kelompok tertentu.⁴⁵ Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program spss.17 menggunakan uji validitas *product momen person correlation* dengan menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Adapun dasar keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item kuesioner dinyatakan valid.

Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan dalam kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 jumlah data = 30, dan besarnya df dapat dihitung $30-3 = 27$, dengan df = 27 dan alpha 0,05 didapat r_{tabel} dengan uji dua sisi = 0,366

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu. Reliabilitas dinyatakan dengan

⁴⁴Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers) 2010 hlm.60

⁴⁵Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta: CAPS) 2014 hlm.80

angka-angka (biasanya sebagai suatu koefisien), koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Koefisien reliabilitas yang dapat diterima ditentukan oleh jenis tes. Namun koefisien yang lebih dari 0,90 akan dapat diterima untuk setiap tes. Jika suatu tes disusun dari beberapa sub-tes, tiap sub-tes harus dinilai reliabilitasnya, tidak hanya reliabilitas tes keseluruhan.⁴⁶

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *crobach alpha* pada masing-masing variabel. *Crobach alpha* digunakan untuk mengetahui reliable konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliable jika memiliki *crobach alpha* lebih besar dari 0,06.⁴⁷

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka atau bilangan, dapat terukur, dan nilainya jelas. Oleh karena itu, dalam data kuantitatif ini kita bisa melakukan berbagai macam operasi matematika di dalamnya seperti penambahan dan pengurangan, perkalian dan pembagian, dan sebagainya. Karena dalam data kuantitatif ini bisa diproses dengan berbagai macam operasi matematika, maka nilai dalam data kuantitatif ini dapat berubah-ubah, dan karena nilai data

⁴⁶Sumanto, *Op, Cit*, hlm.81

⁴⁷Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP) 2005 hlm.129

kuantitatif yang berubah-ubah ini, data kuantitatif seringkali juga disebut dengan data variabel.⁴⁸

Berdasarkan latar belakang penelitian kuantitatif ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel budaya dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian ini mencari hubungan dengan variabel.⁴⁹

$$r = \frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.2
Range Penelitian

Range	Penilaian	
	Budaya kerja	Disiplin kerja
1,00-1,8	STS	STS
1,81-2,6	S	S
2,61-3,4	KS	KS
3,41-4,2	TS	TS
4,21-5,00	SS	SS

⁴⁸<http://www.ahliartikel.com/2016/05/pengertian-data-kuantitatif-beserta.html>, diakses pada 29 maret 2017 pukul 20:08 WIB

⁴⁹ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: alfabeta 2013), hlm35

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksikan variabel terikat dengan menggunakan dua variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :⁵⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X₁ = budaya kerja

X₂ = disiplin kerja

b₁ = koefisien regresi variabel budaya kerja

b₂ = koefisien regresi variabel disiplin kerja

e = *standart error*

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian t statistik adalah pengujian terhadap masing-masing variabel independen. Dalam uji t statistik bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (budaya dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

⁵⁰Rudi Ariyanto, *Medul Panduan Praktikum SPSS*, Palembang 2014

Hipotesis yang digunakan :

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji f

Pengujian f statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya terhadap variabel dependennya.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak, atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima, atau variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Bila nilai signifikan anova $< 0,05$ maka model ini layak atau *fit*. Apabila hipotesis nol ditolak berarti secara bersama-sama variabel independen (budaya dan disiplin) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (peningkatan kinerja).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Berdasarkan data dari 30 responden yang merupakan karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC. Simpang Patal Palembang, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai deskripsi responden sebagai objek penelitian. Deskripsi dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Responden menurut jenis kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	laki-laki	12	40%
2	Perempuan	18	60%
	Jumlah	30	100

Sumber: hasil pengelolaan data primer tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 menjelaskan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebesar 12 atau 40% Responden berjenis kelamin laki-laki, 18 atau 60% Responden berjenis kelamin perempuan.

a. Responden menurut pendidikan terakhir

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan terakhir akan dilihat pendidikan terakhir para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut pendidikan terakhir, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SMA	5	17%
2	D3	2	6%
3	S1	23	77%
	Jumlah	30	100

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir sebesar 5 atau 17% Responden berpendidikan SMA, 2 atau 6% Responden berpendidikan D3, 23 atau 77% Responden berpendidikan S1.

2. Responden berdasarkan jabatan

Berdasarkan identifikasi menurut jabatan akan dilihat jabatan para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut jabatan, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden berdasarkan jabatan

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Manager	2	7%
2	Staff	28	93%
	Jumlah	30	100

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebesar 2 atau 7% Responden yang menjabat sebagai manager, 28 atau 93% Responen yang menjabat sebagai staff.

B. Uinstrumen penelitian

1. Uji validitas

Suatu angket dikatakan valid jika pernyataan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program spss.17 menggunakan uji validitas *product momen person correlation* dengan menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Hal tersebut ditentukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30 dengan tingkat signifikan (α) 5%, maka diperoleh angka r_{tabel} 0.361

Hasil uji validitas variabel budaya kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil uji validitas variabel budaya kerja

Item pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	558	0,361	Valid
2	837	0,361	Valid
3	606	0,361	Valid
4	695	0,361	Valid
5	830	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan data primer tahun 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,361) dan bernilai positif. Hal ini berarti pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	815	0,361	Valid
2	749	0,361	Valid
3	636	0,361	Valid
4	495	0,361	Valid
5	769	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Hal ini berarti pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

Item pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	497	0,361	Valid
2	846	0,361	Valid
3	821	0,361	Valid
4	574	0,361	Valid
5	761	0,361	Valid

sumber : data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Hal ini berarti pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *crobach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *crobach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *crobach's alpha* lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel :

Tabel 4.7
Hasil reliabilitas

Variabel	<i>Crobach's alpha</i>	<i>Standar reliabilitas</i>	Keterangan
Budaya kerja (X_1)	752	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	741	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	751	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil nperhitungan menunjukkan nilai *crobach's alpha* budaya kerja (X_1) sebesar 729, disipin kerja (X_2) sebesar 741, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 751. Nilai *crobach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Statistik deskriptif variabel penelitian

a. Budaya kerja

Berdasarkan pembahasan kuesioner variabel budaya kerja (X_1) dapat peneliti rangkum dalam tabel :

Tabel 4.8
Gambaran umum responden variabel budaya kerja (X_1)

Jawaban								
Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Responden	Jawaban	Rata-rata
1	19	9	2	0	0	30	137	4.56
2	13	14	3	0	0	30	130	4.33
3	14	14	2	0	0	30	132	4.4
4	14	13	3	0	0	30	131	4.36
5	13	13	4	0	0	30	129	4.3
Rata-rata responden								4.39

Sumber : data primer yang diperoleh 2017

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui secara umum nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel budaya kerja sebesar 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri merasa sangat setuju dengan budaya kerja yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri.

b. Disiplin kerja

Berdasarkan pembahasan kuesioner variabel disiplin kerja (X_2) dapat peneliti rangkum dalam tabel :

Tabel 4.9
Gambaran umum responden variabel disiplin kerja (X_2)

Pernyataan	Jawaban					Responden	Jawaban	Rata-ata
	SS	S	KS	TS	STS			
1	5	16	8	1	0	30	115	3.83
2	11	13	6	0	0	30	124	4.13
3	9	20	1	0	0	30	126	4.2
4	9	21	0	0	0	30	129	4.3
5	10	16	3	1	0	30	124	4.13
Rata-rata responden								4.12

Sumber : data primer yang diperoleh 2017

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui secara umum nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel budaya kerja sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri merasa sangat setuju dengan disiplin kerja yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri.

c. Kinerja karyawan

Berdasarkan pembahasan kuesioner variabel disiplin kerja (Y) dapat peneliti rangkum dalam tabel :

Tabel 4.10
Gambaran umum responden variabel kinerja (Y)

Pernyataan	Jawaban					Responden	Jawaban	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS			
1	6	24	0	0	0	30	126	4.2
2	9	17	4	0	0	30	125	4.17
3	6	22	2	0	0	30	124	4.13
4	5	25	0	0	0	30	125	4.17
5	9	17	4	0	0	30	125	4.17
Rata-rata responden								4.17

sumber : data primer yang diperoleh

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui secara umum nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel budaya kerja sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri sudah sangat baik.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dan pengujian data hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pengaruh budaya dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Pengolahan data menggunakan bantuan program computer SPSS.17. berdasarkan data-data yang diolah dari hasil jawaban kuesioner.

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.921	.715		1.289	.208
	budaya_kerja	.235	.113	.292	2.087	.046
	disiplin_kerja	.536	.116	.647	4.632	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS.17 diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,921 + 0,235 X_1 + 0,536 X_2$$

Koefisien-koefisien hasil persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 0,921. Ini mempunyai arti bahwa variabel budaya kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan sebesar 0,921. Hal ini berarti tanpa adanya budaya kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan sudah baik.
2. Nilai koefisien variabel budaya kerja yaitu 0,235, artinya variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja, maka semakin baik kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,536, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan

asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik kinerja karyawan.

5. Uji t (parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dengan menggunakan table *coefficients* di bawah ini penulis dapat menguji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.921	.715		1.289	.208
	budaya_kerja	.235	.113	.292	2.087	.046
	disiplin_kerja	.536	.116	.647	4.632	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai t_{hitung} 2,087 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,087 > 2,042$) dengan signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel disiplin terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai t_{hitung} 4,632 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,632 > 2,045$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Uji f (simultan)

Uji f atau uji koefisien regresi secara bersamaan, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel 4.13
Hail Uji f Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.944	2	.972	12.254	.000 ^a
	Residual	2.142	27	.079		
	Total	4.087	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, budaya_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai f menghasilkan f_{hitung} $12,254 > f_{tabel}$ $3,354$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikansi tabel ANOVA $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian di atas, pembahasan mengenai masalah hubungan antara variabel budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian di atas, jika berdasarkan fungsi regresi variabel budaya kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,292, dan dilihat dari hasil uji t pada variabel budaya kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,087 > 2,042) dengan signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini merujuk pada teori Strong Culture yang menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya kerja yang kuat akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Dengan budaya kerja yang kuat, maka terdapat banyak nilai-nilai, pola perilaku dan praktek yang dianut secara umum.⁵¹

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh M. Yusuf, bahwasanya budaya kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Persamaan regresi untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,647 dan dilihat dari uji t pada variabel disiplin kerja

⁵¹<http://petrussamo.wordpress.com/2013/03/07>, diakses pada 15 juni 2017 pukul 06:00 WIB

menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,632 > 2,045$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini merujuk pada teori A.S. Moenir yang menyatakan bahwa disiplin merupakan ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Menik Lestari, bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Jika dilihat dari uji f, di manaf menghasilkan $f_{hitung} 12,254 > f_{tabel} 3,354$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikansi tabel ANOVA $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nanda Amalia, bahwasanya budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini merujuk pada teori Dharma yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja dapat memperkuat kinerja karyawan dalam suatu kelompok atau organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji t yang menyatakan uji t pada variabel budaya kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,087 > 2,042$) dengan signifikansi $0,046 < 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji t yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,632 > 2,045$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$
3. Budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil uji f yang menyatakan $f_{hitung} 12,254 > f_{tabel} 3,354$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikansi tabel ANOVA $0,000 < 0,05$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penuli mencoba untuk memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi Bank Syariah Mandiri KC.

Simpang Patal Palembang tersebut diantaranya :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu Bank Syariah Mandiri perlumeningkatkan budaya kerja yang tinggi, antara lain dengan cara

memberikan penghargaan maupun hadiah untuk para karyawan yang memiliki inovasi baru dalam perusahaan. Dengan demikian, akan membuat semangat para karyawan untuk menjadi karyawan yang sangat ulet maupun mandiri.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu guna meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC. Patal Palembang perlu memperhatikan pengawasan yang lebih ketat yang diawasi oleh setiap manajer yang berada dalam divisi masing-masing dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih memperhatikan budaya kerja dengan meningkatkan nilai utama yang ada di Bank Syariah Mandiri KC. Simpang Patal Palembang dan disiplin kerja mengenai pelanggaran yang dilakukan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Nanda. 2016. *pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 ilir Palembang*. Tugas Akhir.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ariyanto, Rudi. *Modul Panduan Praktikum SPSS*. Palembang: 2014.
- Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja*. September 2013. Diakses Pada senin 24 April 2017, <http://www.e-jurnal.com/2013/09/bentuk-bentuk-disiplin-kerja.html>,
- Budaya Kerja. 13 Juli 2010. *Pengertian Budaya Kerja*. Diakses pada selasa 7 maret 2017, <https://arozielero.wordpress.com/budaya-kerja/>.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Herpataloka, Vinny. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan out sourcing dalam perspektif islam (studi kasus PT. PLN (persero) pembangkit sumbangsel, sector pembangkitan keramasan pusat listrik insralaya*. Skripsi.
- Hidayah, Yuri. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Ekonomi Islam Studi pada BRI Syariah KC. Induk Palembang*, Skripsi.
- Imam, Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP, 2005.
- Jenis-jenis Budaya Kerja*. Diakses pada senin 24 April 2017, <http://repository.unhas.ac.id>.
- Lestari, Menik. 2014. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Palembang*, Skripsi.

Mardalis.*Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Moeheriono.*Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Pendekatan Dalam Disiplin Kerja. Maret 2015.*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. Diakses Pada Kamis 20 April 2017, <http://www.langkahpembelajaran.com/pendekatan-dalam-diiplinkerja-dan.html>.

Pengertian Data Kuantitatif.Mei 2016. Diakses pada Rabu 29 Maret 2017, <http://www.ahliartikel.com/pengertian-data-kuantitatif-beserta.html>.

Pengertian Disiplin Kerja dan Macam-Macamnya.Maret 2015. Diakses Pada Selasa 18 April 2017, http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/pengertian-disiplin-kerja-dan-macam_3.html

Sari, Marisa Febri. 2014. *Pengaruh budaya “ethic” perusahaan terhadap efektivitas kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri divisi customer financing bussines center (CFBC) Palembang*, Tugas Akhir.

Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha, 2013.

Sumanto.*Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS, 2014.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Sutrisno Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: KencanaPranadamedia Group, 2010.

Sutrisno,Edy.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group, 2010.

Suwanto, dan Doni Juni Priansa.*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabetha, 2013.

Syawaludin, Wawancara oleh Dede Herlina. *Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Pada BSM KC. Patal Palembang* (Jumat 24 Maret, 2017).

Teori Hubungan Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan. 2014. Diakses Pada 18 April 2017, <http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads>

Teori Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja. 03 Juli 2013. Diakses pada 15 juni 2017, [.http://petrussamo.wordpress.com](http://petrussamo.wordpress.com).

Veithzal, Mansyur dan Willy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Yusuf, M. 2014. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Studi Kasus BRI Syariah KCP. Baturaja*, Tugas Akhir.

LAMPIRAN

Hasil uji validitas variabel budaya kerja (X_1)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	total
p1	Pearson Correlation	1	.361*	.018	.310	.306	.558**
	Sig. (2-tailed)		.050	.926	.095	.100	.001
	N	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	.361*	1	.504**	.416*	.669**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.050		.005	.022	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	.018	.504**	1	.216	.427*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.926	.005		.252	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	.310	.416*	.216	1	.492**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.095	.022	.252		.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	.306	.669**	.427*	.492**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.100	.000	.019	.006		.000
	N	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.558**	.837**	.606**	.695**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.423*	.562**	.248	.546**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.020	.001	.187	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.423*	1	.236	.446*	.443*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.020		.208	.014	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.562**	.236	1	.085	.414*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.001	.208		.654	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.248	.446*	.085	1	.149	.495**
	Sig. (2-tailed)	.187	.014	.654		.433	.005
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.546**	.443*	.414*	.149	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.023	.433		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.815**	.749**	.636**	.495**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil uji validitas variabel kinerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.131	.200	.447*	.262	.497**
	Sig. (2-tailed)		.491	.288	.013	.162	.005
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.131	1	.769**	.304	.589**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.491		.000	.102	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.200	.769**	1	.418*	.455*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.288	.000		.021	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.447*	.304	.418*	1	.164	.574**
	Sig. (2-tailed)	.013	.102	.021		.387	.001
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.262	.589**	.455*	.164	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.162	.001	.012	.387		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.497**	.846**	.821**	.574**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil uji reliabilitas variabel budaya kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

Hasil deskriptif variabel budaya kerja

Jawaban								
Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Responden	Jawaban	Rata-rata
1	19	9	2	0	0	30	137	4.56
2	13	14	3	0	0	30	130	4.33
3	14	14	2	0	0	30	132	4.4
4	14	13	3	0	0	30	131	4.36
5	13	13	4	0	0	30	129	4.3
Rata-rata responden								4.39

Hasil deskriptif variabel disiplin kerja

Jawaban								
Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Responden	Jawaban	Rata-ata
1	5	16	8	1	0	30	115	3.8333333
2	11	13	6	0	0	30	124	4.1333333
3	9	20	1	0	0	30	126	4.2
4	9	21	0	0	0	30	129	4.3
5	10	16	3	1	0	30	124	4.1333333
Rata-rata responden								4.12

Hasil deskriptif variabel kinerja

Pernyataan	Jawaban					Responden	Jawaban	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS			
1	6	24	0	0	0	30	126	4.2
2	9	17	4	0	0	30	125	4.17
3	6	22	2	0	0	30	124	4.13
4	5	25	0	0	0	30	125	4.17
5	9	17	4	0	0	30	125	4.17
Rata-rata responden								4.17

Hasil uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.921	.715		1.289	.208
	budaya_kerja	.235	.113	.292	2.087	.046
	disiplin_kerja	.536	.116	.647	4.632	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji f (simulta)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.944	2	.972	12.254	.000 ^a
	Residual	2.142	27	.079		
	Total	4.087	29			

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, budaya_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

TABULASI HASIL KUESIONER
PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI KC SIMPANG PATAL
PALEMBANG

No	budaya kerja					Jumlah	rata-rata
	1	2	3	4	5		
Responden 1	5	4	5	4	5	23	4.6
Responden 2	5	5	5	5	5	25	5
Responden 3	5	5	5	5	5	25	5
Responden 4	5	5	5	5	5	25	5
Responden 5	5	4	5	3	4	21	4.2
Responden 6	4	5	5	5	4	23	4.6
Responden 7	4	3	4	5	5	21	4.2
Responden 8	5	4	3	4	4	20	4
Responden 9	3	3	4	4	3	17	3.4
Responden 10	5	4	4	4	4	21	4.2
Responden 11	3	4	4	3	4	18	3.6
Responden 12	5	4	4	4	3	20	4
Responden 13	4	3	4	3	3	17	3.4
Responden 14	4	4	4	5	4	21	4.2
Responden 15	5	5	5	5	5	25	5
Responden 16	5	5	5	5	5	25	5
Responden 17	5	5	5	5	5	25	5
Responden 18	5	5	5	5	5	25	5
Responden 19	5	4	4	4	3	20	4
Responden 20	4	4	5	4	4	21	4.2
Responden 21	5	4	3	5	4	21	4.2
Responden 22	4	5	4	4	5	22	4.4
Responden 23	4	5	5	4	5	23	4.6
Responden 24	5	5	4	5	5	24	4.8
Responden 25	5	4	4	4	4	21	4.2
Responden 26	5	5	4	4	5	23	4.6
Responden 27	4	5	5	4	4	22	4.4
Responden 28	5	4	4	4	4	21	4.2
Responden 29	4	4	5	5	4	22	4.4
Responden 30	5	4	4	5	4	22	4.4

	disiplin kerja						
No	1	2	3	4	5	Jumlah	rata-rata
Responden 1	5	4	5	4	5	23	4.6
Responden 2	4	5	4	4	4	21	4.2
Responden 3	5	4	5	4	5	23	4.6
Responden 4	5	4	5	4	5	23	4.6
Responden 5	4	5	4	5	4	22	4.4
Responden 6	5	4	5	4	5	23	4.6
Responden 7	5	5	5	5	5	25	5
Responden 8	4	4	4	5	4	21	4.2
Responden 9	4	5	4	5	5	23	4.6
Responden 10	4	4	5	5	5	23	4.6
Responden 11	4	5	5	4	4	22	4.4
Responden 12	4	5	4	5	4	22	4.4
Responden 13	4	5	5	5	4	23	4.6
Responden 14	4	5	4	4	5	22	4.4
Responden 15	4	4	4	4	3	19	3.8
Responden 16	4	5	5	5	4	23	4.6
Responden 17	4	5	4	4	5	22	4.4
Responden 18	4	4	3	5	4	20	4
Responden 19	3	4	4	4	4	19	3.8
Responden 20	2	3	4	4	3	16	3.2
Responden 21	3	4	4	4	3	18	3.6
Responden 22	4	5	4	4	5	22	4.4
Responden 23	3	4	4	4	4	19	3.8
Responden 24	4	3	4	4	4	19	3.8
Responden 25	3	3	4	4	4	18	3.6
Responden 26	3	3	4	4	4	18	3.6
Responden 27	3	3	4	4	4	18	3.6
Responden 28	4	3	4	4	2	17	3.4
Responden 29	3	4	4	4	4	19	3.8
Responden 30	3	4	4	4	4	19	3.8

	kinerja						
No	1	2	3	4	5	Jumlah	rata-rata
Responden 1	4	4	4	4	4	20	4
Responden 2	4	4	4	4	4	20	4
Responden 3	5	5	5	5	5	25	5
Responden 4	5	5	5	4	5	24	4.8
Responden 5	4	5	4	4	5	22	4.4
Responden 6	4	4	4	4	5	21	4.2
Responden 7	4	4	4	5	5	22	4.4
Responden 8	4	5	5	4	5	23	4.6
Responden 9	4	5	4	4	4	21	4.2
Responden 10	5	4	4	4	5	22	4.4
Responden 11	4	5	5	5	4	23	4.6
Responden 12	4	4	4	4	4	20	4
Responden 13	4	4	4	4	4	20	4
Responden 14	4	4	4	4	4	20	4
Responden 15	4	5	4	4	5	22	4.4
Responden 16	4	5	5	4	5	23	4.6
Responden 17	5	5	5	5	4	24	4.8
Responden 18	4	4	4	4	4	20	4
Responden 19	4	4	4	4	3	19	3.8
Responden 20	5	3	3	4	4	19	3.8
Responden 21	4	3	4	4	4	19	3.8
Responden 22	4	4	4	4	4	20	4
Responden 23	4	4	4	4	4	20	4
Responden 24	4	3	4	4	3	18	3.6
Responden 25	4	3	3	4	3	17	3.4
Responden 26	4	4	4	4	4	20	4
Responden 27	4	4	4	4	4	20	4
Responden 28	4	4	4	4	3	19	3.8
Responden 29	5	4	4	5	4	22	4.4
Responden 30	4	4	4	4	4	20	4

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan ini saya :

Nama : Dede Herlina

Nim : 14180047

Fakultas atau jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syariah

Memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan yang terlampir sebagai bahan penulisan tugas akhir dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SIMPANG PATAL PALEMBANG”**. Tidak ada yang salah dalam daftar pertanyaan ini, jawaban dijaga kerahasiaannya dan semata-mata untuk keperluan ilmiah.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS PEGAWAI/ RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Tingkat pendidikan :
4. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia, untuk jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara.

Keterangan:

- 1 = STS : Sangat Tidak Setuju
- 2 = TS : Tidak Setuju
- 3 = KS : Kurang Setuju
- 4 = S : Setuju
- 5 = SS : Sangat Setuju

- **Variabel Budaya Kerja Perusahaan (X1)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Meminta izin atasan apabila ada kegiatan di luar kantor					
2	Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak ada di kantor					
3	Bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
4	Berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki					
5	Bersedia mengerjakan pekerjaan baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					

- **Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
2	Memeriksa peralatan kantor dengan teliti sebelum bekerja atau berangkat kerja					
3	Bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Tidak membeda-bedakan nasabah					

- **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5

1	Penguasaan akan bidang kerja					
2	Mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu dan sempurna					
3	Mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan					
4	Kreatifitas dalam pekerjaan					
5	Saling tukar informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan					



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Dede Herlina
 NIM : 14180047
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing 2 : Muhammadinah, SE., M.Si
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	13 Februari 2017	<p>perbaiki :</p> <p>BAB I.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tambahkan flowchart Variabel penelitian di latar belakang 2. uraian masalah 3. Tujuan penelitian 4. Alternatif penulisan. <p>BAB II</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tambahkan teori ke. antar variabel 2. penelitian terhadap kerangka pemikiran 3. Hipotesis 4. penulisan footnote (uraian pustaka) 5. Bawa Buku pedoman 	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Dede Herlina
 NIM : 14180047
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing : Muhammadiyah, SE., M.Si
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	15 Maret 2017	Perbaiki: 1. uraian objek penelitian misal JS berubah dan Variabel penelitian 2. rumusan → konsisten. 3. sistematika 4. kerangka penelitian 5. hipotesis	
	20 Maret 2017	Perbaiki: 1. penulisan 2. hipotesis	
	23 Maret 2017	Acc bab I Acc bab II	
	3 April 2017	Perbaiki: 1. sehalus dan lark. pedoman 2. Definisi operasional variabel	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Dede Herlina
 NIM : 14160041
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Peminatan : Munammahan, SE., M.Si
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	10 Juli 2017	Perbaiki 1. pembahasan mengenai tdk berpengaruh budget kerja 2. Kesimpulan 3. Saran	
	14 Juli 2017	Perbaiki: 1. Alas tdk berpengaruh 2. Saran	
	17 Juli 2017	Penjelasan tdk berpengaruh	
	18 Juli 2017	Ace bab II Ace bab I	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Dede Herlina
 NIM : 14180047
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing : Muhammadiyah, SE., M.Si
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	5 April 2017	Acc bab III	
	14 Juni 2017	Perbaiki : 1. Gambar umum BSM 2. Teknik penulisan deskriptif 3. Uji validasi tdk sem. dan yg ditentukan 4. Pen. regim. 5. Uji t & sem. (konstan) dan bab 3 6. Perubahan 7. Kesimpulan 8. Saran	
	22 Juni 2017	Perbaiki : 1. Rekap list penelitian 2. Foto tdk sama dgn rekap kuisioner 3. Minta surat keterangan sdh menyelesaikan kuisioner	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Dede Herlina
 NIM : 14180047
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing I : RA. Ritawati, SE.,M.H.I
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Patal Palembang.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
1.	17-09-2017	Perbaikan Bab I. Acc setelah perbaikan.	f
2.	18-09-2017	lanjut Bab II. Perbaikan Bab II lanjut Bab III setelah perbaikan.	f
3.	27-09-2017	Acc Bab II lanjut Bab III.	f
4.	28-09-2017	Acc Bab III lanjut Bab IV dan V	f
5.	20-7-2017	Perbaikan Bab IV	f
6.	24-7-2017	Acc Bab IV dan V Acc keseluruhan! OOO lanjut kesidang Munago syariah ! 24/7	f



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
 Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir

Formulir D.2

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

Assalam'ualaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Dede Herlina

NIM/Program Studi : 14180047 / D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2017

Penguji Utama

M. Tamuddin, M.H

NIP: 197006091998031004

Penguji Kedua

Maidiana Astuti Handayani, SE.M.SI.

NIK: 1605061811





PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir C 2

No Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk diuji*

Kepada Yth.
 Ketua Program Studi
 D3 Perbankan Syariah
 Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
 UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa:

Nama : Dede Hertina

NIM/Program Studi : 14180047 / D.III Perbankan Syariah

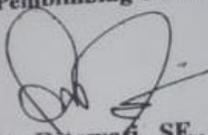
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah Tugas Akhir

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

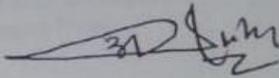
Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Pembimbing Utama


RA. Ritawati, SE., M.H.I
 NIP : 197206172007102004

Palembang, Juli 2017

Pembimbing Kedua



Muhammadinah, SE., M.Si
 NIP: 140601101292 / BLU

mandiri
syariah

17 Mei 2017
No. 19 /663 -3/144

Kepada
Universitas Islam Negeri
Raden Fatah Palembang
Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No. 1, Km 3,5
Palembang

PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Simpang Patal
Jl. R. Sukarno No. 5A
(Simpang Patal) Palembang
Telp. (0711) 819850, 819062,
819488, 817046, 814341 (Hunting)
Faksimile : (0711) 811078
www.syariahmandiri.co.id

U.p.: Yth. Ibu. Dr. Qodariah Barkah, M.HI Dekan

Perihal : **PERSETUJUAN RISET**

Reff : Surat Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Islam
No B.558/Un.09/v1.1/PP.009/04/2017 Perihal Mohon Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Semoga Bapak dan seluruh jajaran senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat serta mendapat taufik dan hidayah dari Allah SWT.

Menindaklanjuti perihal dan referensi diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa dapat dilaksanakan, dengan keterangan sebagai berikut:

No	Nama / NIM	Jurusan / Univ	Judul skripsi	Ket
1.	Dede Herlina / 14180047	Ekonomi dan Bisnis Islam / UIN Raden Fatah Palembang	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Simpang Patal	Riset

Perlu kami tegaskan bahwa dalam pelaksanaan penelitian tersebut agar selalu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No. 10 tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Mandiri yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank.
2. peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 Perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi; program studi S.1-S.2 dan praktek kerja lapangan / magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan / diploma.

Handwritten signature/initials