

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
SYARIAH MANDIRI GOWA**

**SKRIPSI**

Oleh

**BAYU PRASETYA**

**105720480214**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
SYARIAH MANDIRI GOWA**

**SKRIPSI**

**BAYU PRASETYA**

**105720480214**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar**

**Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**MOTTO HIDUP**

**Kesuksesan tidak akan bertahan lama jika di capai dengan jalan  
pintas**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa"  
Nama Mahasiswa : Bayu Prasetya  
No Stambuk/NIM : 105720480214  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018.

Makassar, 11 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. Muhammad Ikram Idrus, SE., MS  
NIDN: 0026036801

Pembimbing II,

Syafaruddin, SE., MM  
NIDN: 0929118403

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Unismuh Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Bayu Prasetya, Nim : 105720480214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H  
Makassar,-----  
11 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
2. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
3. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
4. Samsul Rizal, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bayu Prasetya

Stambuk : 105720480214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,

METERAI  
TEMPEL

6E21EAF221115090

6000  
ENAM RIBURUPIAH

Bayu Prasetya

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa.”

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak **Marji** dan ibu **Sania** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuandan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Muhammad Ikram Idrus, SE, MS., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Syafaruddin, SE, MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selamamengikuti kuliah.
7. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2014 khususnya kelas MAN 4 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya



para pembaca budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii sabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamu alaikum Wr. Wb*

Makassar, Mei 2018

Bayu Prasetya

## ABSTRAK

**Bayu Prasetya, 2018, 105720480214, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muhammad Ikram Idrus dan Pembimbing II Syafaruddin.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling, dengan jenis metode accidental sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Hasil uji t variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Gowa, karena memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,537 > 2,024$ .

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

## **ABSTRACT**

**Bayu Prasetya, 2018, 105720480214, *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Gowa, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Muhammad Ikram Idrus and Supervised by Advisor II Syafaruddin.***

*This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Gowa. The type of research used in this study is quantitative. Population in this research is all employees at PT. Bank Syariah Mandiri Gowa. The sample in this study amounted to 40 people. Sampling using nonprobability sampling, with type of accidental sampling method. Data collection techniques using questionnaires with Likert scale that each has been tested and has fulfilled the validity and reliability requirements. Data analysis technique used in this research is simple linear regression. Result of t test variable of organizational culture have positive and significant effect to employee performance at PT. Bank Mandiri Syariah Gowa, because it has a significance value of  $0.015 < 0.05$  and the value of t arithmetic  $2,537 > 2.024$ .*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
A. Tinjauan Teori .....	6
B. Tinjauan Empiris.....	15
C. Kerangka Konsep.....	19
D. Hipotesis.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	21
D. Populasi dan Sampel.....	24

E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis.....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	28
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	28
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	29
B. Hasil Penelitian.....	30
C. Pembahasan .....	44
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>46</b>
A. Simpulan .....	46
B. Saran.....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>47</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden .....	23
4.1 Frekuensi dan Presentase Jenis Kelamin .....	30
4.2 Frekuensi dan Presentase Pendidikan Terakhir .....	32
4.3 Frekuensi dan Presentase Umur.....	33
4.4 Skor Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	36
4.5 Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) .....	37
4.6 Hasil Uji Validitas .....	39
4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	40
4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	41
4.9 Hasil Analisis Uji T .....	43
4.10 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Kerangka Konsep .....	20

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner .....	48
2. Tabulasi Kuesioner.....	53
3. Distribusi nilai r Tabel Signifikansi 5% .....	55
4. Distribusi nilai t Tabel .....	56
5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
6. Hasil Uji T dan Hasil Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
7. Surat Pengantar Ketua LP3M ke Direktur PT. Bank Syariah Mandiri Gowa..	60
8. Surat Persetujuan Penelitian di BSM Gowa.....	61
9. Lembar Kontrol Bimbingan Skripsi Pembimbing 1 .....	61
10. Lembar Kontrol Bimbingan Skripsi Pembimbing 2.....	63
11. Riwayat Hidup.....	64



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat di perlukan sebagai wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama menurut Robbins, mengemukakan bahwa organisasi merupakan entitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi, interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Wirawan 2007)

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan

tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitanya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi diuntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat di tampilkan atas penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo 2009). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja angotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitanya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakanya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi, budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi cirri bagaimna kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya berhubungan dengan bagaimna organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, menenangkan hati pelanggan,

memenangkan persaingan dan membangun kekuatan budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009) budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pemimpin atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak efisiensi dan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan keesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif, semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu

organisasi mutlak di perlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak di capai.

Budaya organisasi sebaiknya oleh oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai diyakini. Norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010).

Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur kebudayaan manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi Kantor PT. Bank Syariah Mandiri Gowa dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa. Hanya saja, nilai-nilai budaya organisasi yang ada di Kantor PT. Bank Syariah Mandiri Gowa belum seluruhnya dijalankan oleh pegawai. Hal ini diantaranya dapat dilihat dari kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan jam kerja, sehingga budaya organisasi yang kuat masih perlu mendapat pembuktian terutama pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengangkatnya dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Bank Syariah Mandiri Gowa.”**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah yaitu: “Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Gowa.

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa adalah Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa.”

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pengamatan tentang suatu Budaya yang ada di dalam perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia berdasarkan empat prinsip dasar.

- a. Sumber daya manusia adalah harta yang paling yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Manajemen sdm berhubungan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh manajemen sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut

(Simamora, 2001). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan, perekrutan, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai masa pensiun.

Manajemen SDM dapat di definisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara,2001).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosuder yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada organisasi memerlukanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Tohardi (2002).

## **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki fungsi memberikan identitas organisasi kepada pegawainya, mempromosikan stabilitas sistem sosial serta membentuk perilaku dengan membantu pimpinan merasakan keberadaannya Robbins (2003).

Dengan demikian budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan perubahan organisasi di mana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja pegawai di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, di terima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam Moeljono (2004), hal ini bermakna bahwa budaya organisasi mempengaruhi pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi mempengaruhi pegawai di tempat kerja serta budaya organisasi berlaku pada dua tingkatan yang berbeda. Masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Indikator budaya organisasi Menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.



2. Perhatikan ke hal rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim
6. Kerja, bukanya individu
7. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
8. Kemantapan. Sejauh mana kegaiatn organisasi menekanka dipertahakanya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Menurut Wibowo (2006) Budaya Organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Di samping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran core value dan perilaku yang di inginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan menenagkan kompetensi.

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berate prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja” (Rahardi,2010). Menurut Maier yang dikutip oleh Asad, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankanya, sementara itu, gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh sesorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat di tampilkan atau penampilan kerja sesorang karyawan. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugasm atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009). Menurut Armstrong dan baron, knerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakanya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2011)

Dalam buku yang ditulis oleh veithzal rivai, Dato', dan Ahmad Fawzi mohd Basri yang berjudul "Performance Appraisal", kata kinerja adalah;ah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut The scribner-bantam English Dictionary, berasal dari akat akar kata "*to perform*" dengan beberapa "entries" yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Beberapa pengertian berikut akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja (Rivai; 14-15) :

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan Sesutu pekerjaan yang di minta (stolovitch dan keeps);
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin);
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (mondy dan premeaux);
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesedian dan keterampilan

- seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard);
5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio);
  6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson dan Ivancevich);
  7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin);
  8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt dan Obsorn)
  9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan dan opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya : kinerja merupakan fungsi dari kemampuan , motivasi, dan kesempatan (Robbins). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh factor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalkan karyawan itu.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Perilaku nyata yang diterampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang di hasilkan sesuai dengan peranya dalam perusahaan, kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kombinasinya kepada organisasi selama periode waktu tertent, Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara 2009. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai tanggung jawab melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja seorang di pengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seorang akan memberikan umpan balik bagi orang into sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik kinerja diharapkan menghasilkan mutu perkejaan yang baik serta jumlahpekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerja, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulanya jauh lebih luas selain itu kemampuan sesorang untuk berinisiatif dan berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Indikator Mangkunegara (2009), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

## **B. Tinjauan Empiris**

Beberapa tinjauan empiris sebelumnya yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. H. Teman kosmono. (2005) “pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja kartawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skalah mengengah di jawa timur”

Penelitian ini untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

khususnya karyawan dibagian produksi. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada sub sektor industry pengolahan kayu di jawa timur secara positif perilaku seseorang akan berpegaruh terhadap kinerjanya disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpegaruh kepada kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpegaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpegaruh terhadap kinerja sebesar 0.003 dan budaya organisasi berpegaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpegaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpegaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

2. Tiara putrid usmany djmahur hamid hamidah hayati utami (2016). "Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan"

Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisiонер dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, pertama, terhadap pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,672, Thitung sebesar 5.812 dan nilai probabilitas(0.000)<0,05. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara

komitmen operasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,403, Thitung sebesar 2,694 dan nilai probabilitas  $(0,010) < 0.05$ . ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,378. Thitung sebesar 2,531 dan probabilitas  $(0,015) < 0.05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Variable budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,271.

3. Herlinda Maya Kumala Sari. "Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stress kerja karyawan institusi "X" di Kediri"

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stress kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 82 karyawan institusi "X" di Kediri. Data berasal dari kuesioner yang dibagikan secara acak. Analisis data menggunakan smart partial least square 2.0 (smartPLS 2.0). penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif maupun negative terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja karyawan institusi X. budaya organisasi juga tidak memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap loyalitas melalui stress kerja karyawan institusi X, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan institusi X. gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki efek negative yang signifikan terhadap loyalitas melalui



kepuasan kerja karyawan institusi X, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki efek negative yang signifikan terhadap loyalitas melalui stress kerja karyawan institusi X.

4. Sulistyorini. “pengaruh budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian umum pemerintah kabupaten tulungagung”

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai menurut criteria yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaan tertentu. Implementasi kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum pemerintah kabupaten tulungagung sebanyak 115 orang. Pengambilan sample menggunakan teknik random sampling dan jumlah sampel yang diambil ditentukan sebanyak 53 responden/pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,697 berarti variabel bebas secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 69,70% terhadap kinerja pegawai karyawan, sedangkan sisanya 30,30% dipengaruhi variabel lain

yang tidak diteliti dalam dalam penelitian ini. Implikasi kenijakan yang dapat dilakukan oleh pimpinan kantor bangun umum pemerintah kabupaten tulungagung adalah penerapan budaya organisasi yang baik, pengendalian locus of control dan menciptakan kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Dewi sandy trang. (2013). "gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap terhadap kinerja karyawan"

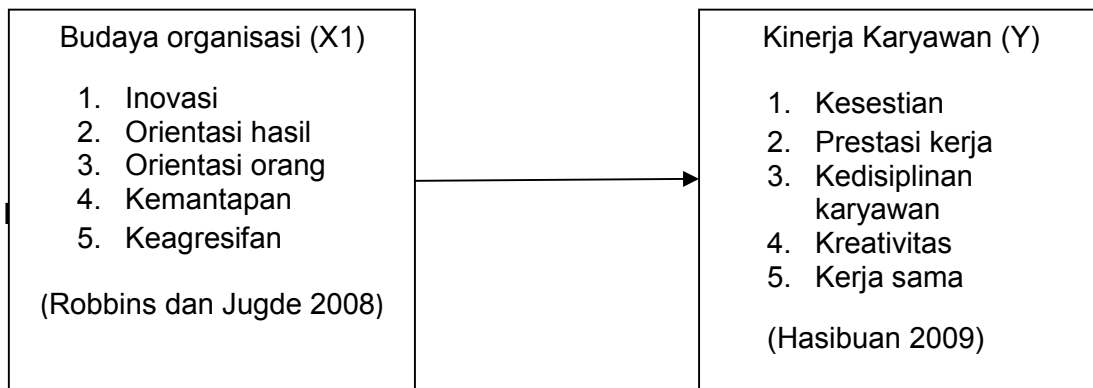
Tujuan utama pembangunan Negara Indonesia di bidang sumber daya manusia dewasa ini adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan masyarakat Indonesia yang sejahtera. hal ini dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terus mengalami perubahan dengan menuntut setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinana dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi utara. Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan budaya organisasi. Signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di perwakilan

BPKB Provinsi Sulawesi utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini.

### C. Kerangka Konsep

Konsep merupakan abstraksi yang terbentuk oleh generalisasi dari hal-hal khusus, oleh karena konsep merupakan abstraksi maka konsep tidak dapat langsung diamati atau diukur. Konsep hanya dapat diamati atau diukur melalui konstruk atau yang lebih dikenal dengan nama variabel jadi variabel adalah simbol atau lambing yang menunjukkan nilai atau bilangan dari konsep. Variabel adalah sesuatu yang bervariasi.

**Tabel 2.1 Kerangka Konsep**



### D. Hipotesis

Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri Syariah Gowa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian analisis kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri Gowa yang berlokasi di Jln KH. Wahid Hasyim. Dalam jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya selama dua bulan.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitin/objek yang diteliti.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indicator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel**

Variabel	Konsep	Indikator
Budaya organisasi (X1)	<p>Budaya organisasi pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang menyangkut semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang_orang yang tergabung di dalamnya.</p> <p>( Robbins and judge 2008)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. inovasi</li> <li>2. Orientasi hasil</li> <li>3. Orientasi orang</li> <li>4. Keagresifan</li> <li>5. kemantapan</li> </ol>
	<p>Sebagian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas</li> <li>2. kuantitas</li> <li>3. pelaksanaan</li> </ol>

Kinerja (Y)	dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.  (Mangkunegara 2009)	tugas  4. tanggung jawab
-------------	--	--------------------------------

## 2. Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan yang dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu :

**Tabel 3.2**

**Skor Pilihan Jawaban**

No.	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(KS) = Kurang Setuju	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

## **D. Populasi Dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Gowa yang berjumlah 40 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017 : 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh populasi yang seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Gowa yang berjumlah 40 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung tujuan penelitian penulisan menggunakan data berikut :

### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk umum sebuah angket terdiri dari bagian pendahuluan yang berisikan petunjuk pengisian angket, bagian

identitas yang berisikan identitas responden seperti : nama, alamat, umur, pekerjaan, jenis kelamin dan sebagainya, kemudian baru memasuki bagian pengisian angket.

## **2. Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh peneliti terhadap suatu objek untuk memahami pengetahuan dari objek tersebut.

## **F. Teknik Analisis**

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software* SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel yang diteliti.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r$  hitung  $> 0,312$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari  $0,312$ , maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini menguji valid tidaknya pernyataan dengan menggunakan program computer *Excel Statistic Analysis* dan SPSS.



## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Dalam penelitian ini menguji reliabel tidaknya pernyataan dengan menggunakan program komputer *Excel Statistic Analysis* dan SPSS.

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap variabel Y. Apabila nilai t hitung  $\geq$  nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut yang mempengaruhi variabel dependen, dengan melihat nilai t variabel.

##### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Kuadrat Koefisien Kolerasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah singkat perusahaan**

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insane Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negative yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merstruktisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

## **2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri**

VISI = “Bank Syariah Terdepan dan Modern”

MISI = a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata

industri yang berkesinambungan

b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah

c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel

d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal

e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat

f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan Bank Syariah Mandiri Gowa, yang di perlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai yang refresentatif untuk di kemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Lebih jelas di uraikan sebagai berikut :

#### a. Jenis kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari pegawai laki-laki dan perempuan Bank Syariah Mandiri Gowa. Lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**

**Frekuensi dan Presentase Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Tabel 4.1 memberikan informasi sebanyak 25 orang atau 62,5% adalah laki-laki dan perempuan sebanyak 15 orang atau 37,5%. Perbedaan jumlah

karyawan antara laki-laki dan perempuan dalam mencari pekerjaan. Laki-laki adalah penanggung jawab ekonomi rumah tangga. Hal ini menyebabkan mereka pada umumnya menyanggah jabatan sebagai kepala rumah tangga, sehingga kepentingan laki-laki untuk bekerja jauh lebih tinggi dari perempuan.

Perbedaan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan tidak menunjukkan bahwa mayoritas memiliki kompensasi yang lebih baik ataupun memiliki kinerja yang lebih baik dibanding jumlah minoritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden kebanyakan adalah karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan yang menunjukkan bahwa untuk bagian operasional kerja di serahkan kepada karyawan laki-laki, sementara pelayanan dan administrasi untuk karyawan perempuan.

b. Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang diamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya.

Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Mandiri Gowa berjumlah 40 orang yang menjadi responden dalam penelitian. Adapun tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sangat bervariasi mulai dari jenjang terendah yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga jenjang pendidikan tertinggi

yaitu setara satu (S-1). Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi dan Presentase Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	3	7,5%
S1	37	92,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Tabel 4.2 terlihat menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat pendidikan pada Bank Syariah Mandiri Gowa sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 7,5%, sedangkan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 37 atau 92,5%, dari keseluruhan responden. Ini menunjukkan bahwa instansi dalam merekrut karyawannya sebagian besar mempunyai pendidikan Sarjana (S1), sehingga dengan latar belakang pendidikan ini di harapkan menjadi salah satu modal dari karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mendukung kemajuan instansi.

c. Umur

Identitas karyawan dapat juga di perhatikan melalui mengelompokkan umurnya yang menggambarkan sikap dan perilaku karyawan terutama dalam melakukan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengelompokan identitas umur karyawan dapat memperlihatkan adanya variasi dalam kelompok umur yang dapat memberikan petunjuk

perilaku yang lebih menguasai pekerjaannya sehingga semakin berumur karyawan, semakin memahami, mampu dan bijaksana dalam bertindak terutama dalam melaksanakan tugas tugasnya.

Dengan adanya data tentang kelompok umur pegawai yang tertata dengan baik, maka akan lebih mudah untuk mempresiksikan beban tugas yang harus dikerjakan, besaran beban biaya/gaji yang harus di terima oleh pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi dan Presentase Umur**

Usia	Frekuensi	Presentase
25-30	18	45%
30-35	12	30%
35-45	10	25%
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Tabel 4.3 terlihat kebanyakan pegawai yang berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 45% berturut-turut pegawai interval usia 30-35 tahun sebanyak 12 orang atau 30% , usia 35-45 tahun sebanyak 10 Orang atau 25%. dengan demikian dapat di simpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 25-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau



45%. Kompensasi yang di terima karyawan Bank Syariah Mandiri Gowa berbeda beda satu sama lain sesuai dengan lamanya karyawan tersebut bekerja. Mayoritas karyawan Bank Syariah Mandiri Gowa masih dalam usia produktif untuk terus belajar dan berkembang, sehingga kinerja karyawan tersebut masih terus dapat di tingkatkan dan dapat menguasai bidang kerja yang digelutinya.

## 2. Penentuan Range

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi responden terhadap kualitas produk dan harga serta keputusan pembelian adalah skala likert. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

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

Langkah selanjutnya adalah menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 30 maka :

Skor tertinggi :  $40 \times 5 = 200$

Skor terendah :  $40 \times 1 = 40$

Sehingga range adalah  $= 200 - 40 / 5 = 32$

Dengan nilai range (rentang) sebagai berikut :

30 – 62 = Sangat tidak baik

62 – 95 = Tidak baik

96 – 128 = Cukup baik

129 – 161 = Baik

162 – 193 = Sangat baik

a. Analisis Persepsi Responden Mengenai Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Berikut tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.4**

**Skor Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	Budaya Organisasi	Tanggapan					Jumlah	Ket
	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan	26	14	-	-	-	186	SB
2	Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk berani mengambil resiko dalam upaya penyelesaian tugas	25	15	-	-	-	185	SB
3	Sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja	23	16	1	-	-	190	SB

4	Sejauh mana para atasan memberi memberi komunikasi yang jelas kepada Bawahan	21	18	1	-	-	180	SB
5	Sejauh mana para atasan memberi bantuan serta dukungan terhadap Bawahan	20	15	4	-	-	172	SB
6	Jumlah peraturan yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam bekerja	24	13	3	-	-	181	SB
7	Sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada	22	14	4	-	-	178	SB
8	Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai	23	10	7	-	-	176	SB
Jumlah							1448	
Rata-Rata							181	SB

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Dari tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dari hasil 40 kuesioner yang diedarkan pada responden karyawan pada Bank Syariah Mandiri Gowa berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya organisasi, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas variabel budaya organisasi pada Bank Syariah Mandiri Gowa. Rata-rata skor angka jawaban variabel budaya organisasi diperoleh sebesar 181 yang berada pada interval 162 – 193 yang berarti berada dalam kategori “Sangat Baik”.

b. Analisis Persepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Berikut tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.5**

**Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (X)**

No	Kinerja Karyawan	Tanggapan					Jumlah	Ket
	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	22	14	4	-	-	178	SB
2	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	23	10	7	-	-	176	SB
3	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang di hadapi	25	14	1	-	-	184	SB
4	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	18	17	5	-	-	173	SB
5	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	16	16	8	-	-	168	SB
6	Selalu mengikuti prosuder perusahaan	17	16	7	-	-	170	SB
Jumlah							1049	
Rata-Rata							174,83	SB

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Dari tabel 4.5 memperlihatkan bahwa dari hasil 40 kuesioner yang diedarkan pada responden karyawan pada Bank Syariah Mandiri Gowa berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas variabel kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Gowa. Rata-rata skor angka jawaban variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 174,83 yang berada pada interval 162 – 193 yang berarti berada dalam kategori “Sangat Baik”.

### 3. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan di pakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah di tetapkan.

Uji validitas akan menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini di mana keseluruhan variabel penelitian memuat 14 pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun criteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen ( $\alpha = 5\%$ ), derajat kebebasan ( $df$ ) = 40, didapat  $r$  tabel = 0,312, jika  $r$  hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item – Total Correlation) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2005).

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI ( $X_1$ )	X1.1	0,340	0,312	Valid
	X1.2	0,512	0,312	Valid
	X1.3	0,614	0,312	Valid
	X1.4	0,521	0,312	Valid
	X1.5	0,703	0,312	Valid
	X1.6	0,717	0,312	Valid
	X1.7	0,632	0,312	Valid
	X1.8	0,696	0,312	Valid
KINERJA PEGAWAI (Y)	X2.1	0,616	0,312	Valid
	X2.2	0,475	0,312	Valid
	X2.3	0,375	0,312	Valid
	X2.4	0,664	0,312	Valid
	X2.5	0,747	0,312	Valid
	X2.6	0,587	0,312	Valid

Sumber : Output data SPSS, tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,312 (nilai r tabel untuk  $n = 40$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

**4. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian.

Semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,747	0,312	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,609	0,312	Reliabel

Sumber : Output data SPSS, tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,312. Sedangkan nilai cronbach alpha budaya organisasi sebesar 0,747 dan nilai cronbach alpha kinerja karyawan sebesar 0,609 yang lebih besar di bandingkan dengan 0,06. Kesimpulannya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**5. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16 seperti terlihat dalam lampiran pada halaman (51).

Hasilnya memperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,891 + 0,314X$$

**Tabel 4.8**

**Hasil Analisi Regresi Linear Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.891	4.482		3.322	.002
	Budaya Organisasi (X)	.314	.124	.381	2.537	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output data SPSS, tahun 2018

Berdasarkan persamaan regresi dapat dianalisis bahwa pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya mengidentifikasi bahwa semakin baik atau tingginya budaya organisasi maka akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Gowa.

**6. Pengujian Hipotesis**

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis ini peneliti



menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16 dengan ketentuan bahwa jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka hipotesis tidak dapat diterima.

Untuk di lakukan langkah sebagai berikut :

1. Penentuan  $\alpha = 0,05$  uji 2 sisi yaitu  $0,05/2=0,025\%$
2.  $(n-k) = 40-2 = 38$
3.  $t$  tabel = 0,024

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.891	4.482		3.322	.002
	Budaya Organisasi (X)	.314	.124	.381	2.537	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output data SPSS, tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis *coefficients* diperoleh  $t$  hitung 2.537 dengan signifikansi 0,015. Nilai  $t$  tabel untuk model regresi ini adalah 2,024. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar  $0,015 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2.537 > 2,024$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi linear sederhana menunjukkan seberapa besar variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu budaya organisasi.

**Tabel 4.10**

### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.122	2.29954

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Sumber : Output data SPSS, tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,145 atau 14,5%. Hal ini berarti bahwa sebesar 14,5% variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel budaya organisasi, sedangkan 85,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan uji t bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai sebesar 0,145 maka budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Gowa, yaitu 14,5%. Melalui uji t juga dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan karena memiliki  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu  $2.537 >$   $2,024$  dan memiliki nilai signifikan  $0,015 <$   $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai sebesar 0,145 maka budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Gowa, yaitu 14,5%. Melalui uji t juga dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan karena memiliki  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu  $2.537 > 2,024$  dan memiliki nilai signifikan  $0,015 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan maka adapun saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan penanaman nilai-nilai budaya organisasi kepada karyawan, karena variabel

budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti motivasi dan kemampuan karyawan, baik berupa kemampuan fisik atau kemampuan intelegensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darsono p , (2010). Budaya Oraganisasi, Nusantara Consulting. Jakarta
- Dewi. T (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhinya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA Vol. 1 No 3 September 2013, Hal 208-216.
- Henry. S (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Herlinda, M,S (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kempimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Karyawan Institusi “X” Kediri.Jurnal Bisnis, Manajemen % Perbankan Vol 2 No. 12016 :15-30
- Hasibuan, S P, (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. PT bumi Aksara, Jakarta
- Ghozali, (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- .Koesmono. H (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. Jurnal Manjemen, Kewirausahaan, Vol 7, No 2, September, 171-188
- Mangkunegara. A A Anwar (2009). Manejemen Sumber Daya Manusia PT Remaja Rosdakrya. Bandung.
- Mangkunegara (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Moeljono (2004), Budaya Korporat dan Keunggulan Korprasi. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2009) Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Pace R F, (2000) Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, PT Remaja Rosdakrya, Bandung.
- Poewarno. (2008) Budaya Perusahaan, PT. Pustaka Pelajar, Jakarta.

- Robbins, (2003), Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. PT. Idenks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rahardi, D R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Tunggal Mandiri Publishing, Malang.
- Razak, Y. (2008) Sosiologi Sebuah Pengantar ,Tujuan Pemikiran Sosiologi Perspektif Islam Laboratorium Sosiologi Agama, Jakarta.
- Robbins, T A. (2008) Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta.
- Simammora. (2001). Manejemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Sulistyorini 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Tulungang. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Vol 3, No 1.
- Sobirin, A (2007). Budaya Organisasi, STIM YKPN, Yogyakarta.
- Tohardi. Ahmad (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Tika. (2006) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tiara, P.U (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) vol.37 No.2 Agustus.
- Wirawan (2007). Budaya dan Iklim Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakrta.
- Wibowo, (2011). Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta
- Wibowo (2006). Pengantar Manajemen Perubahan. Alfabeta. Bandung.
- Zebua,J. (2009). Skripsi,Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Rekam Medic Rumah Sakit Pusat H. Adam Malik Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatra utara,

# LAMPIRAN



Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN**

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI GOWA”**

---

Kepada Yth,

Bapak/Ibu pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Gowa

Di\_

Tempat

**Assalamu’alaikum Wr. Wb**

Dengan hormat, peneliti memohon kesediaan bapak/ibu kiranya dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Kuesioner ini di maksudkan untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhamammadiyah Makassar.

Kesedian Bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini adalah hal yang sangat berharga dan merupakan sumbangan pemikiran yang sangat berarti bagi peneliti. Atas kesedian dan kerja sama Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

**Wassalamu’alaikum Wr Wb**

Makassar, April 2018

Peneliti

Bayu prasetya

## KUESIONER PENELITIAN

### I. Identitas responden

- Nama responden :
- Jenis kelamin :
- Usia :
- Pendidikan terakhir :

### II. Pernyataan

Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ibu, dengan bobot penelitian sebagai berikut :

Kategori	Nilai/bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

A. BUDAYA ORGANISASI ( $X_1$ )

NO	PERTANYAAN	Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan					
2	Sejauh mana para pegawai di anjurkan untuk berani mengambil resiko dalam upaya penyelesaian tugas					
3	Sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja					
4	Sejauh mana para atasan memberi komunikasi yang jelas kepada bawahan					
5	Sejauh mana para atasan memberi bantuan serta dukungan terhadap bawahan					
6	Jumlah peraturan yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam bekerja					

7	Sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada					
8	Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai					

#### B. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang di hadapi					
4	Terampil dalam melaksanakan					

	pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
5	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
6	Selalu mengikuti prosuder perusahaan					

NO	KINERJA PEGAWAI						SKOR
	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	4	26
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	5	5	5	27
8	5	4	5	5	5	4	28
9	4	4	5	5	5	5	28
10	5	5	5	4	4	4	27
11	5	5	4	3	3	3	23
12	5	5	5	5	4	5	29
13	5	5	5	4	5	4	28
14	4	4	5	5	5	4	27
15	4	4	3	3	4	5	23
16	5	5	4	5	3	3	25
17	5	5	5	5	5	4	29
18	4	4	4	5	5	5	27
19	3	3	5	4	4	4	23
20	5	5	5	4	5	4	28
21	3	3	5	5	5	5	26
22	5	5	4	4	4	4	26
23	4	4	5	5	5	4	27
24	5	5	4	4	4	5	27
25	5	5	5	4	4	4	27
26	5	5	5	5	4	5	29
27	4	4	5	4	3	3	23
28	5	5	5	5	3	3	26
29	4	3	4	5	3	3	22
30	3	3	5	4	4	4	23
31	4	3	5	4	4	4	24
32	4	3	4	4	4	5	24
33	4	3	4	4	4	5	24
34	5	5	4	4	4	5	27
35	3	5	5	3	3	3	22
36	4	5	5	3	3	3	23
37	5	4	4	4	5	5	27
38	4	4	5	4	4	4	25
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	4	3	3	4	24

## Lampiran 3

Tabel Nilai Kritis R Pearson (  $p = 0,05$  )

N	DB	R	N	DB	R	N	DB	R
3	1	0,997	36	34	0,329	69	67	0,237
4	2	0,950	37	35	0,325	70	68	0,235
5	3	0,878	38	36	0,320	71	69	0,234
6	4	0,811	39	37	0,316	72	70	0,232
7	5	0,754	40	38	0,312	73	71	0,230
8	6	0,707	41	39	0,308	74	72	0,229
9	7	0,666	42	40	0,304	75	73	0,227
10	8	0,632	43	41	0,301	76	74	0,226
11	9	0,602	44	42	0,297	77	75	0,224
12	10	0,576	45	43	0,294	78	76	0,223
13	11	0,553	46	44	0,291	79	77	0,221
14	12	0,532	47	45	0,288	80	78	0,220
15	13	0,514	48	46	0,285	81	79	0,219
16	14	0,497	49	47	0,282	82	80	0,217
17	15	0,482	50	48	0,279	83	81	0,216
18	16	0,468	51	49	0,276	84	82	0,215
19	17	0,456	52	50	0,273	85	83	0,213
20	18	0,444	53	51	0,271	86	84	0,212
21	19	0,433	54	52	0,268	87	85	0,211
22	20	0,423	55	53	0,266	88	86	0,210
23	21	0,413	56	54	0,263	89	87	0,208
24	22	0,404	57	55	0,261	90	88	0,207
25	23	0,396	58	56	0,259	91	89	0,206
26	24	0,388	59	57	0,256	92	90	0,205
27	25	0,381	60	58	0,254	93	91	0,204
28	26	0,374	61	59	0,252	94	92	0,203
29	27	0,367	62	60	0,250	95	93	0,202
30	28	0,361	63	61	0,248	96	94	0,201
31	29	0,355	64	62	0,246	97	95	0,200
32	30	0,349	65	63	0,244	98	96	0,199
33	31	0,344	66	64	0,242	99	97	0,198
34	32	0,339	67	65	0,240	100	98	0,197
35	33	0,334	68	66	0,239	101	99	0,196

Lampiran 4

**DISTRIBUSI NILAI  $t_{\text{tabel}}$**

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	<b>2.052</b>	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620



Lampiran 5

**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

1. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	.731**	.644**	.287	-.111	-.156	-.212	-.027	.340*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.072	.497	.336	.190	.867	.032
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.731**	1	.781**	.424**	.000	-.038	-.096	.134	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	1.000	.814	.554	.408	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.644**	.781**	1	.502**	.221	.068	.007	.131	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.170	.675	.967	.419	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.287	.424**	.502**	1	.550**	.136	-.068	-.059	.521**
	Sig. (2-tailed)	.072	.006	.001		.000	.402	.676	.716	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-.111	.000	.221	.550**	1	.618**	.496**	.373*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.497	1.000	.170	.000		.000	.001	.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.156	-.038	.068	.136	.618**	1	.724**	.679**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.336	.814	.675	.402	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	-.212	-.096	.007	-.068	.496**	.724**	1	.720**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.190	.554	.967	.676	.001	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	-.027	.134	.131	-.059	.373*	.679**	.720**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.867	.408	.419	.716	.018	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.340*	.512**	.614**	.521**	.703**	.717**	.632**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	8

## 2. Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.720**	-.056	.172	.120	.127	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.734	.289	.461	.433	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.720**	1	.085	-.057	-.052	-.089	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000		.604	.727	.749	.586	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	-.056	.085	1	.352*	.261	-.127	.375*
	Sig. (2-tailed)	.734	.604		.026	.104	.436	.017
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.172	-.057	.352*	1	.556**	.336*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.289	.727	.026		.000	.034	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.120	-.052	.261	.556**	1	.684**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.461	.749	.104	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.127	-.089	-.127	.336*	.684**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.433	.586	.436	.034	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.616**	.475**	.375*	.664**	.747**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.017	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	6

Lampiran 6

**Hasil Uji T dan Koefisien Determinasi**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X) <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.122	2.29954

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.891	4.482		3.322	.002
	Budaya Organisasi (X)	.314	.124	.381	2.537	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Bayu Prasetya  
Nomor Stambuk : 105720480214  
Prog.Studi / Jurusan : Manajemen / Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Nama Pembimbing II : Syafaruddin, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa

No	Hari / Tanggal	Uraian Perbaikan	Paraf / Tanda Tangan

Makassar, Mei 2018

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

**Moh. Aris Pasigai, SE., MM**  
NBM : 109 3485



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama** : Bayu Prasetya  
**Nomor Stambuk** : 105720480214  
**Prog.Studi / Jurusan** : Manajemen / Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Nama Pembimbing I** : Dr. Muhammad Ikram Idrus, SE., MS  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa

No	Hari / Tanggal	Uraian Perbaikan	Paraf / Tanda Tangan

Makassar, Mei 2018

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

**Moh. Aris Pasigai, SE., MM**  
**NBM : 109 3485**

## BIOGRAFI PENULIS



Bayu Prasetya, Lahir pada tanggal 04 Januari 1996 di Ujung Pandang Kecamatan Tallo, adalah anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Marji dan Ibu Sania. Jenjang Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis adalah SD Negeri Tallo Tua Kota Makassar lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan Sekolah di Mts Bhayangkara Kota Makassar dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan sekolah di SMA Datuk Ribandang Kota Makassar dan lulus pada tahun 2014. Kemudian pada tahun yang sama penulis diterima di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen melalui jalur *One Day Service* penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan yang Insya Allah tahun ini mengantarkan penulis untuk mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1).