

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) KC IMAM BONJOL PADANG**



*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Strata 1 Manajemen*

Oleh:

**REFNI YUNITA
18120015**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS
PADANG
2022**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi Jurusan Manajemen Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Dharmasiswa (UNIDHA) Padang menyatakan bahwa :

Nama : Refni Yunita

No.BP : 18120015

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KC IMAM BONJOL PADANG**

Telah diuji pada ujian komprehensif sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku.

Padang, 17 Februari 2022

Pembimbing Skripsi

(Prima Yulianti, SE, MM., CHRM)

NIDN: 1014078603

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dharmasiswa
Universitas Dharmasiswa

(Dr. Emrizal,S.E.,M.M.,C.R.P.)
NIP: 197106381998021001

Pembimbing Lapangan

(Rollyes Putra)
Branch Operation & Service Manager

Disetujui Oleh:

KA. Prodi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dra. Yofina Mulyati,MM)
NIDN: 1012066301
MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KC IMAM BONJOL PADANG**

Oleh :

REFNI YUNITA

18120015

Disetujui dan Disahkan

1. Prima Yulianti, SE., MM., CHRM
NIDN. 1014078603

Pembimbing

2. Yentisna, SE. MM
NIDN. 1006016701

Pengaji I

3. Masruri, M. Kom
NIDN. 1021086901

Pengaji II

Mengetahui,

KA. Prodi SI Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dharmo Andalas

Dra. Yofina Mulyati, MM
NIDN : 1012066301

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : REFNI YUNITA

No.Bp : 18120015

Jurusan : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KC IMAM BONJOL PADANG**" benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan penjilakan dari karya orang lain. Jika terdapat pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini itupun telah saya kutip dan saya rujuk serta dinyatakan dengan benar berdasarkan kode etik ilmiah dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait skripsi ini.

Padang, 23 Juli 2022



REFNI YUNITA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademis Universitas Dharma Andalas, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : REFNI YUNITA

No.Bp : 18120015

Jurusan : S1 Manajemen

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Dharma Andalas hak bebas Royalti Non ekslusif (*Non-exclusive Royalty Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KC IMAM BONJOL PADANG**" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non ekslusif ini Universitas Dharma Andalas berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi ini selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padang

Pada tanggal : 23 Juli 2022

Yang menyatakan



REFNI YUNITA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulilah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan Skripsi dengan judul "**Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Imam Bonjol Padang**". Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas.

Skripsi ini merupakan bagian dari penelitian payung yang dilaksanakan dengan Ibu **Prima Yulianti, SE, MM, CHRM** selaku Dosen S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas, serta dengan rekan mahasiswa jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas **Alvinaldi**. Saya menyadari dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dukungan serta bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung, dari masa perkuliahan sampai masa penyusunan skripsi.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu bapak Aliamran dan ibu Yeni yang selalu memberikan doa dan dukungan tiada henti, restu serta dukungan moril

maupun materi, dan semangat kepada penulis selama proses penggerjaan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Deddi Prima Putra, Apt selaku Rektor Universitas Dharma Andalas.
3. Bapak Dr. Emrizal, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas.
4. Ibu Dra. Yofina Mulyanti, SE, MM selaku ketua Program Strata 1 Manajemen Bisnis.
5. Ibu Prima Yulianti SE, MM, CHRM selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi yang membantu dan meluangkan waktunya untuk penulis
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Kepada adik-adik penulis yang sudah memberikan semangat dalam penulisan skripsi.
8. Kepada nenek penulis yaitu Bainar yang sudah menemani penulis hampir 4 tahun di kota padang.
9. Yuyun Pratiwi, Rahma Syafitri, Sukma Julianda Sari, Hanifah Maimi, Vivi Yufita Azmi, Irma Meliana Sari, Rina Risawati dan Nada Lutfi teman seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini.
10. Teman-teman dari Unit Kegiatan Pers Mahasiswa (UKPM) Galang Universitas Dharma Andalas yang memberikan semangat dan aura positif dalam penulisan proposal skripsi.

11. Mahasiswa/wi S1 Manajemen Angkatan 2018 yang merupakan teman seangkatan seperjuangan untuk bersama-sama membuat kesuksesan.
12. Almamater Universitas Dharma Andalas.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Padang, 21 Juli 2022



Refni Yunita

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC
IMAM BONJOL PADANG**

REFNI YUNITA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas

Jl. Sawahan No 103 A Simpang Haru Kota Padang, Sumatera Barat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Syariah Indonesia). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling atau metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah *Statistical Product and service solutions* (SPSS).

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil yang dirangkum sebagai berikut (1) Budaya Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang. (2) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang. (3) Budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDONESIAN ISLAMIC BANK
(BSI) KC IMAM BONJOL PADANG**

REFNI YUNITA

Faculty of Economics and Business, Dharma Andalas University

Jl. Sawahan no 103 A Simpang Haru, Padang City, West Sumatra

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work culture and job satisfaction on employee performance (a case study at PT. Bank Syariah Indonesia BSI KC Imam Bonjol Padang). The populasi in this study were all employees of the Indonesia Islamic Bank Imam bonjol Padang branch, Totaling 30 employess. The Sampling technique using the total sampling method or the census method. The data analysis used was Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

Based in the results of the study, the results are summarized as follows (1) work culture has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang. (2) Job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang (3) work culture and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang.

Keywords: Work Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Penelitian.....	13
1.6 Sistem Penelitian.....	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Kerja	15
2.1.1 Pengertian Budaya Kerja	15
2.1.2 Fungsi Budaya Kerja.....	16
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	17
2.1.5 Indikator Budaya Kerja.....	18
2.2 Kepuasan Kerja	19
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.3 Kinerja Karyawan	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Berpikir.....	31
2.6 Hipotesis Penelitian	33
2.6.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	33
2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.6.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian.....	36
3.2. Populasi dan Sampel	37
3.3 Jenis Data dan metode Pengumpulan Data.....	37
3.4 Defenisi Operasional.....	40
3.5 Metode Analisis Data.....	42
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.5.2 Analisis Deskriptif	44
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	46
3.5.4 Analisis Linear Berganda.....	48
3.5.5 Uji Hipotesis	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat BSI	51
4.1.2 Visi dan Misi BSI.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.2 Karakteristik Responden.....	55

4.2.1 Responden Berdasarkan Kelamin	55
4.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	56
4.2.3 Responden Berdasarkan Usia Responden.....	57
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
4.2.5 Responden Berdasarkan Gaji	58
4.2.6 Responden Berdasarkan merger	60
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	60
4.3.1 Uji Validitas	61
4.3.2 UjI Reabilitas	61
4.4 Metode Analisis Data	63
4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel.....	63
4.4.2 Analisis Linier Berganda	67
4.5 Uji Asumsi Klasik	68
4.5.1 Uji Normalitas.....	68
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.5.3 Uji Heteroskedasitas	70
4.6 Uji Hipotesis	72
4.6.1 Uji Parsial(Uji T)	72
4.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	74
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.7 Pembahasan	76
4.7.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	76
4.7.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	77
4.7.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79

BAB V PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jam Operasional Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Skor Untuk Jawaban Skala Likert	39
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	40
Tabel Tabel 4.2.1 jenis kelamin	56
Tabel4.2.2 berdasarkan pendidikan terakhir	57
Tabel 4.2.3 berdasarkan usia.....	58
Tabel 4.2.4 berdasarkan masa kerja	59
Tabel4.2.5 Berdasarkan Gaji	60
Tabel 4.2.6 Berdasarkan Sebelum Merger	61
Tabel 4.7 Uji Validitas	62
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Budaya Kerja	64
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.15 Hasil Uji t	74
Tabel 4.16 Hasil Uji f	75
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 telah melanda Indonesia sejak tahun 2020, berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah Indonesia agar wabah tersebut tidak semakin menyebar yaitu memberlakukan prinsip *sosial distancing* pada seluruh masyarakat Indonesia, bahkan beberapa kota besar memberlakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) untuk memutus rantai penyebaran virus ini. Kebijakan ini dikeluarkan untuk menekan jumlah korban yang terpapar covid-19 dan juga melakukan karantina mandiri dirumah serta mengurangi aktifitas diluar rumah. Penerapan kebijakan tersebut terbukti mampu memberikan dampak yang positif terhadap kesehatan namun memberikan dampak negatif bagi perekonomian Indonesia. Setelah hampir 2 tahun indonesia akhir nya bisa bangkit dan melawan covid-19 dengan pemberian vaksin kepada masyarakat Indonesia. Hingga saat ini masyarakat Indonesia menjalani eranew *normal* yaitu mencoba beradaptasi dengan kebiasaan baru,yaitu jika hendak keluar rumah harus memakai masker,mencuci tangan, dan menjaga jarak. Sulitnya masyarakat untuk bekerja dan beraktifitas diluar rumah sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan di dalam organisasi/ perusahaan.(www.djkn.kemenkeu.go.id).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017), Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM merupakan ilmu tentang bagaimana cara untuk mengatur suatu hubungan di tempat kerja dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu semaksimal mungkin dikelola untuk mencapai suatu tujuan mulai dari tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara maksimal. Menurut Hasibun (2017), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien, salah satu usaha dalam mencapai keberhasilan tersebut yaitu melalui kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok karyawan di dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan prestasi kerja membuahkan hasil atau tingkatan keberhasilan dalam perilaku yang nyata ditampilkan seseorang pegawai untuk melakukan tugas sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan Rivai (2012).

Sumber daya manusia atau karyawan adalah kelompok yang berisiko terpapar covid-19 karena berhadapan langsung dengan konsumen ataupun bertemu

dengan karyawan lainnya *New normal* pada saat pandemi covid-19 menjadi tantangan baru bagi perusahaan dimana perusahaan dituntut bisa menyeimbangkan antara perekonomian perusahaan dan kesehatan karyawan, selain perusahaan karyawan juga dituntut agar bisa beradaptasi dengan perubahan dalam sisi aktifitas operasional perkantoran, seperti karyawan wajib vaksin, wajib memakai masker, mengecek suhu, cuci tangan serta menjaga jarak. Kondisi ini merupakan hal baru bagi karyawan dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan dalam budaya kerja yang dilakukan oleh banyak perusahaan dengan mengikuti protokol kesehatan dari pemerintah Indonesia untuk menjaga kesehatan karyawan dalam bekerja. (www.metrotvnews.com)

Menurut Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi prilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja Supriyadi dan Triguno (2016).

Selain budaya kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hal yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena apabila karyawan yang bekerja merasa

tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka hal tersebut akan menyebabkan karyawan tidak fokus dalam bekerja. Wibowo (2015), kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat mereka bekerja. Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasaan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasaan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karna hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariska (2021), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC.A. Rivai Palembang”, dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi serta kinerja di bank BRI Syariah mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan yang diperoleh dari nilai signifikan $t\ 0,000 < 0,05$ dari variabel kepuasan kerja, lalu budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dari nilai signifikan $t\ 0,026 < 0,05$. Sedangkan menurut hasil penelitian Sendi (2018),

dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk”. Kantor Wilayah Semarang yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan secara parsial pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang.

Dalam sistem perbankan Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu Bank Konvensional dan Bank Syariah. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Perbankan syariah hingga bulan maret 2020 terus menunjukkan perkembangan positif dengan aset, pembiayaan yang disalurkan (PYD), dan dana pihak ketiga (DPK) yang terus bertumbuh. (www.ojk.go.id).

Bank Syariah Indonesia merupakan gabungan (*merger*) tiga Bank Syariah di Indonesia yaitu Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H. Penggabungan Bank ini bertujuan untuk menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga mampu menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik, dengan dukungan sinergi dari perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat Internasional.

Bank Syariah Indonesia memiliki 1 kantor pusat yang ber alamat di JL. Abdul Muis No.2-4 Jakarta Pusat, 71 kantor cabang, 318 kantor cabang pembantu, 10 kantor kas dan 3.179 kantor layanan syariah yang tersebar diseluruh daerah di Indonesia. PT. Bank SyariahIndonesia cabang Kota Padang yang beralamat di JL. Belakang Olo No.47, Kel. Kampung Jawa, Kec. Padang Barat, Kota Padang adalah salah satu perbankan syariah yang berada di Kota Padang Sumatera Barat.

Bergabungannya beberapa Bank Syariah Indonesia (Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah)pada eranew *normal* seperti saat sekarang ini tentu bukan lah hal yang mudah, berbagai faktor harus diperhatikan dalam operasional perusahaan, seperti perbedaan budaya kerja antar Bank. Serta dalam kegiatan operasional melayani nasabah karyawan harus mampu bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin untuk kenyamanan nasabah. Kegiatan operasional tetap dijalankan dengan mematuhi protokol kesehatan, denganseluruh karyawandiwajibkanuntukmemakai masker selama bekerja, tetap menjaga jarak dan menghindari keramaian serta melakukan pengecekan suhu tubuh sebelum masuk kantor juga dilakukan. Karyawan yang tidak mematuhi protokol kesehatan selama melayani nasabah maka akan diberikan sangsi oleh pimpinan dan begitu juga dengan nasabah. Nasabah yang tidak mematuhi protokol kesehatan seperti tidak menggunakan masker saat masuk ke Bank maka tidakakan dilayani oleh pihak Bank.

Tabel.1.1
Data Jam Operasional Karyawan Bank Syariah Indonesia

No	Keterangan	Jam operasional perusahaan (sebelum pandemi covid-19)	Jam Operasional perusahaan (di era <i>new normal</i>)
1	Jam Masuk karyawan	07:30 WIB	08.00 WIB
2	Jam pelayanan nasabah	08:00 WIB -15:00 WIB	08:30 WIB -13.30 WIB
3	Jam istirahat	12.00 WIB	12.15 WIB
4	Jam Pulang karyawan	17.00 WIB	14.30 WIB

Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia cabang imam bonjol (2021).

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa terjadi pengurangan jam kerja dan pelayanan nasabah, dimana sebelum pandemi karyawan datang pukul 07:30 WIB mulai bekerja pukul 08:00 WIB lalu jadwal istirahat makan siang pada pukul 12:00 WIB dan memulai kembali pelayanan nasabah pada pukul 13:00 WIB sampai pukul 15:00 WIB, jika lewat dari jadwal yang ditentukan maka karyawan Bank tidak akan melayani nasabah karna sebelum pulang karyawan juga perlu melakukan pekerjaan yang belum selesai sampai pukul 17:00 WIB barulah karyawan pulang. Namun berbeda pada era *new normal* dimana karyawan datang pukul 08:00 WIB dan kegiatan operasional dimulai pukul 08:30 WIB lalu waktu istirahat siang pada pukul 12:015 WIB sampai 12:45 WIB dan memulai kembali aktifitas pelayanan nasabah sampai pukul 13:30 WIB jika sudah melewati dari jadwal yang ditentukan maka karyawan tidak akan melayani nasabah lagi, lalu karyawan melanjutkan pekerjaan yang belum selesai dan pulang pada pukul

14:30WIB. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan tersebut memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap karyawan, seperti karyawan yang mulai bekerja pada pukul 08:30 WIB maka akan mengurangi jumlah karyawan yang datang terlambat karna mereka memiliki cukup waktu untuk bersiap-siap pergi bekerja dan tidak terkena macet di jalan, serta jadwal pulang kerja yang dipercepat bisa digunakan oleh karyawan untuk beristirahat dirumah dan meningkatkan semangat karyawan saat kembali mulai bekerja. Namun juga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karna kegiatan operasional yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah Indonesia menggunakan sistim yang mengharuskan karyawan bekerja dikantor dan tidak bisa dikerjakan di rumah. Jam kerja yang hanya sampai 14:30WIBnamun karyawan masih memiliki pekerjaan yang belum terselesaikan yang mengakibat kan tugas/ beban kerja karyawan menjadi menumpuk untuk dikerjakan serta karyawan juga memiliki target yang harus di capai sehingga mengakibatkan karyawan terburu- buru dalam bekerja dan menjadi kurang teliti sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan Bank Syariah Indonesia, karyawan mulai beradaptasi dengan kondisi era *new normal* diantara nya bekerja dengan memberi dinding pembatas antara *customer service*dengan nasabah yang bertujuan untuk menjaga keamanan karyawan dalam bekerja, lalu perusahaan juga memberikan vitamin, susu, masker serta mewajibkan seluruh karyawan vaksin yang bertujuan untuk tetap menjaga kesehatan karyawan dalam bekerja, hal tersebut sudah menjadi budaya yang diterapkan oleh bank syariah Indonesia dalam kegiatan operasional, karna

walaupun pandemi covid-19 sudah memasuki era *new normal* perusahaan tetap ingin menjaga kesehatan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu BankSyariah Indonesia juga menerapkan budaya *one culture* yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) dimana budaya tersebut sudah tertera di *Standar Operasional Prosedur* Bank Syariah Indonesia. Namun dilain sisi *Standar Operasional Prosedur* tersebut sangat membingungkan bagi karyawan karna karyawan harus bisa beradaptasi secepat mungkin sehingga karyawan perlu arahan dan bimbingan terlebih dahulu dari perusahaan. Karna tanpa memberikan sosialisasi kepada karyawan maka pemahaman karyawan terhadap AKHLAK pasti berbeda-beda. Maka dari itu hal yang harus dilakukan perusahaan adalah memberikan sosialisasi kepada karyawan agar pemahaman karyawan terhadap AKHLAK satu persepsi.

Selain itu, pada era *new normal* perusahaan berusaha memberikan yang terbaik untuk kepuasan karyawan dalam bekerja seperti, memberikan fasilitas kantor yang nyaman dan lengkap, menyediakan minuman kopi dan teh bagi karyawan, juga saling membangun komunikasi yang baik antar sesama karyawan dengan tersenyum atau berbicara hal yang ringan saat bertemu dengan karyawan lain, hal itu dilakukan untuk membuat kedekatan sesama karyawan karna karyawan yang ramah, sopan, dan akur akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani nasabah. Bank Syariah Indonesia Merupakan merger dari 3 Bank syariah (Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah) namun pada saat penerimaan gaji, karyawan yang sudah bekerja dengan nama perusahaan Bank Syariah Indonesia masih menerima gaji dengan standar gaji dari perusahaan

sebelum merger, namun untuk menghindari terjadinya hal yang tidak diinginkan antara sesama karyawan yang disebabkan oleh perusahaan dalam pemberian gaji, maka tidak lama setelah merger perusahaan memberikan karyawangaji yang sesuai dengan standar Bank Syariah Indonesia.

Pada Bank Syariah Indonesia perusahaan memberikan tantangan pekerjaan bagi karyawannya seperti teller bank yang melakukan pekerjaan *customer service,sales area* menghadapi direksi yang mana sudah ada pada *Job description* pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan bisa mencapai target di pekerjaan tersebut maka perusahaan akan memberikan *reward* berupa kepingan emas, gopay, serta *voucher* belanja kepada karyawan, hal ini memberikan dampak positif dan negatif terhadap karyawan, seperti karyawan akan bersemangat dalam melakukan tantangan tersebut agar berhasil mendapatkan *reward* dari perusahaan, tetapi memberikan tantangan seperti itu akan membingungkan karyawan dalam bekerja karna karyawan harus bisa melakukan pekerjaan yang bukan dibidang atau bagian dari karyawan itu sendiri, yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun dilain sisi,juga terdapat permasalahan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan yang masih menerapkan penilaian kinerja pimpinan dan bawahan dimana pimpinan hanya menanyakan bagaimana kinerja karyawan terhadap karyawan yang lain, nantinya hal tersebut juga berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan karna penilaian yang dilakukan oleh pimpinan memperoleh hasil yang kurang objektif dan tidak ada keadilan setara yang diterima oleh karyawan.

Pada era *new normal operasional* Bank Syariah Indonesia tetap berjalan dengan mengikuti protokol kesehatan,karyawan yang bekerja harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja yang baru dimana hal tersebut memiliki tantangan tersendiri bagi perusahaan dan karyawan, serta perusahaan yang berusaha memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dengan memberikan tantangan kepada karyawan dan pemberian reward bagi karyawan yang berhasil dalam melakukan tantangan tersebut. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan dorongan dan upaya peningkatan kinerja bagi karyawan agar bisa bekerja dengan baik.Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dirumuskan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat dimanfaatkan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
 - a. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman terutama dalam bidang MSDM
 - b. Sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.
 - c. Untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis menambah pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi lembaga
 - a. Sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang akan mengadakan penelitian

- b. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang terampil dibidangnya
- c. Sebagai bahan untuk tambahan bacaan dalam pengetahuan dan pembelajaran khususnya dalam konsentrasi SDM

3. Bagi Perusahaan dan Instansi

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan serta unsur unsur apa saja yang membuat karyawan meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan dikemudian hari.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas mengenai budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa new normal di Bank Syariah Indonesia

1.6 Sistem Penelitian

Untuk gambar ringkas dalam penelitian skripsi ini maka dapat dibagi menjadi 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian ,rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang tinjauan teoritis yang digunakan, Tinjauan penelitian terdahulu, Mengembangkan kerangka berpikir, Pengembangan Hipotesis

BAB III Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang variabel penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik analisis data, hasil uji validitas dan realibilitas data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang Gambaran umum penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian dan saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya kerja

2.1.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki peranan yang penting di dalam organisasi karena sangat erat kaitanya dalam meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Robbins & Judge (2013), Budaya kerja sama dengan budaya suku-suku yang memiliki pandangan dalam mengatur bagaimana kondisi anggota perusahaan bertindak terhadap sesama anggota yang lain, maka suatu perusahaan harus memiliki budaya kerja untuk mengatur bagaimana anggotanya bersikap satu sama lain. Menurut (Mangkunegara, 2017), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapi tujuan. Sangat erat kaitanya dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut Gibson dalam Pradana, G.R (2012), budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama

diantara karyawan maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi, dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercemin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.2 Fungsi Budaya Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya memiliki peranan untuk mendefenisikan batasan: Hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya akan menfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri sendiri perorangan.
4. Mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja.
5. Merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011), ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

- a. *observed behavioral regularities* yaitu keberaturan cara bertidik dari para anggota yang tampak mengerti.
- b. *Norms* yaitu berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant values* yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota perusahaan.
- d. *Philosophy* yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan perusahaan dalam melakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan perusahaan.
- f. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para karyawan dan cara karyawan memperlakukan dirinya dengan pelanggan.

2.1.4 Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.

2. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja, Indikator darimsikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu susai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.
3. Kerja sama, kesedian untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian kepuasaan kerja, pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, dan yang kedua, pengertian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Mangunegara (2013), kepuasaan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Hasibun (2014),

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam pekerjaan. Kepuasaan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasaan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaanya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut penulis mencoba memberikan pengertian, kepuasaan kerja adalah suatu cara pandang seseorang mengenai pekerjaannya serta perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014), beberapa korelasi kepuasan kerja antara lain:

1. *Motivation* (Motivasi), penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.
2. *Job involvement* (perlibatan kerja), perlibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Penelitian menunjukkan bahwa perlibatan kerja mempunyai hubungan moderat dengan kepuasan kerja.

3. *Organizational citizenship behavior*, merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya.
4. *Organizational commitment* (komitmen organisasional), komitmen organisasional mencerminkan tingkat dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.
5. *Absenteeism* (kemangkiran), merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah akan terdapat korelasi negative yang kuat antara kepuasan kerja dan kemangkiran.
6. *Turnover* (perputaran), perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative moderat antara kepuasaan kerja dan perputaran.
7. *Perceived stress* (perasaan stress), stress dapat berpengaruh sangat negative terhadap prilaku organisasi dan kesehatan individu. Penelitian menunjukkan adanya hubungan negative kuat antara perasaan stress dengan kepuasan kerja.
8. *Job performance* (prestasi kerja), kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2017), mengatakan untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam sebuah pekerjaan seperti sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Adapun lima imdikator yang dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji merupakan sejumlah upah yang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan denganorang lain dalam organisasi.
3. Pengawasan merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan prilaku.
4. Rekan kerja merupakan tingkatan dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dessler (2015), menjelaskan tentang manajemen kinerja adalah sebuah proses terhadap penilaian yang dilakukan oleh perusahaan guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan untuk memastikan semangat kerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari kerja yang didapatkan berdasarkan kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Mangkunegara,2017).

Kinerja merupakan hasil dari kerja dan sikap atau perilaku kerja yang telah didapatkan selama menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Ketika meningkatkannya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkannya hasil kinerja karyawan untuk perusahaan (*corporate performance*) karena kedua unsur tersebut memiliki hubungan yang erat satu sama lain (Kasmir,2016).

Dalam penilaian kinerja merupakan suatu peranan yang sangat penting di tempat kerja, maka dari itu kinerja karyawan sebaiknya di jaga mulai dari menjaga budaya kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan bisa memberikan kinerja yang optimal dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan, karena sangat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

Maka, dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah saat seseorang karyawan didalam perusahaan dapat melakukan kerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, dimana jika perusahaan memiliki target kerja dapat diselesaikan pada waktunya secara efektif dan efisien serta apa yang dihasilkan bermakna bagi perusahaan, masyarakat dan bagi diri sendiri.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam setiap perusahaan ada banyak terjadinya perbedaan dalam kinerja, salah satunya antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasan pimpinan yang sama. Walaupun banyak karyawan-karyawan bekerja di tempat yang sama, akan tetapi produktivitas yang mereka hasilkan tidaklah sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja (Kasmir,2016) yaitu:

- 1. Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaan.Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut lebih memiliki peluang menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

- 2. Pengetahuan**

Pengetahuan disini maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang ditekuninya, jika karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik,dan begitu pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan membantu memudahkan karyawan untuk mencapai tujuannya saat bekerja. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

4. Keperibadian

Kepribadian yang dimaksud disini adalah sikap atau karakter yang dimiliki karyawan. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain, hal ini membuat seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik juga.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan semangat. Dorongan yang dimaksud adalah dorongan kuat baik berasal dari dalam dirinya sendiri atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang seorang pemimpin miliki dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan

suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya untuk bawahannya dengan baik dan sesuai.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya seperti dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya

8. Budaya organisasi

Merupakan suatu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlakudan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka dan puas seseorang sebelum melakukan pekerjaan dan sesudah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi dimana lokasi tempat kerja berlangsung. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan kerja, layout, sarana dan prasarana, bahkan hubungan antara rekan kerja dengan sesama rekan kerja lainnya.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan kepada perusahaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimanapun seorang karyawan tersebut berada.

12. Komitmen

Merupakan keputusan yang diambil karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

2.3.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut Adi dkk (2019), ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Hasil yang bisa diukur dilihat dari tingkat baik atau buruknya suatu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif.

2. Kuantitas hasil kerja

Suatu hal yang menjadi tolak ukur yang dapat dihitung secara pasti, dimana hasil kerja bisa dinilai dengan apa yang dikerjakan pada karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Suatu ukuran yang dapat dinilai dengan mengukur keberhasilan berdasarkan biaya/sumber daya yang akan digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4. Ketelitian

Para karyawan harus bisa memiliki ketelitian yang baik agar tidak terjadi kesalahan para kinerja yang di punya.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan uraian diatas, adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah pada tabel berikut:

Tabel.2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Paais, (2018)	Effect of works stress, organization culture and job satisfaction to word employee performance in Bank Maluku	Variabel independen (X):budaya organisasi, stress kerja, kepuasan kerja Variabel: Dependen (Y) Kinerja pegawai	-Penentuan responden menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial -Purposive random sampling dilakukan untuk pengambilan sampel	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: -budaya Organisasi,ber pengaruhposit if terhadap kinerja karyawan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pegawai di bank Maluku.
2	Jariyati, (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah (BPRS) bhakti sumekar kabupaten	Variabel bebas (X): kepuasan kerja Variabel terikat (Y) kinerja karyawan	Penentuan responden menggunakan total sampling Teknik pengumpulan data	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

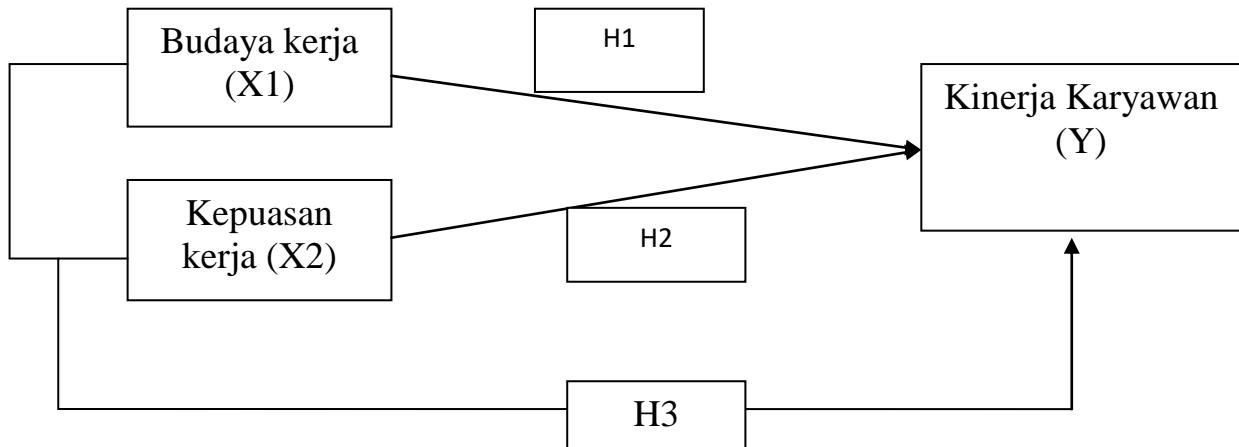
		sumenep		menggunakan kuesioner dan wawancara Teknik analisis data menggunakanji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda	
3	Ramadhan , (2019)	Pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai bank BNI Syariah cabang Jakarta Barat	Variabel bebas (X) :kepuasan kerja dan budaya kerja Variabel terikat(Y): kinerja pegawai	Penentuan responden menggunakan total sampling Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi Teknik analisa data pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat.
4	Ariska, (2021)	Pengaruh Displin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah KC.A.Rivai Palembang	Variabel bebas X: Displin kerja,kepuasan kerja, budaya organisasi Variabel terikat Y: Kinerja karyawan	Penentuan responden menggunakan total sampling Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi Teknik analisis data pengajuan instrument, uji asumsi klasik.	Ada pengaruh postif atau signifikan antara Displin Kerja,Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Syariah KC.A.Rivai Palembang
5	Sendi, (2018)	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	Variabel bebas X:Budaya kerja dan Kepuasan	Teknik Simple Random Sampling Metode analisis Regresi Linear	Adanya pengaruh Positif dan Signifikan antara budaya

		Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Medan.	Kerja Variabel terikat Y: Kinerja Karyawan	Berganda Teknik pengumpulan data dengan menyebarluaskan kuesioner dan observasi	kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Tabungan Negara(persero) Tbk. Kantor cabang Medan
6	Nugraha, (2019)	Pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja dan Komitmen karyawan Terhadap inerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri daerah Tanggerang Selatan	Variabel bebas Y : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan komitmen karyawan Variabel terikat x : Kinerja Karyawan	Menggunakan metode sampel simple random sampling Jenis penelitian kuantitatif Metode analisis: analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen karyawan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri daerah Tanggerang Selatan.

2.5 Pengembangan Kerangka Berpikir

Kerangka penelitian digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan, visi dan misi yang hampir sama tetapi tujuan utama perusahaan saat sekarang ini pastinya untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam mencapai tujuan tersebut akan ada yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, faktor utamanya merupakan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan asset penting untuk dijaga dan dikembangkan agar mendapatkan SDM yang berkualitas, terampil dan handal. Saat ini sektor jasa keuangan merupakan hal yang dibutuhkan dan sangat bersaing ketat, mereka saling berusaha untuk menjadi yang terbaik dan mempertahankan nasabah, untuk mempertahankan nasabah bukan satu pekerjaan yang mudah dilakukan maka dari itu dibutuhkanlah peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bagus agar bisa mengelola SDM sehingga diperlukan mengolahnya agar terwujud suatu keseimbangan.

Budaya kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan saat sekarang ini, karna perusahan dituntut untuk bisa menyeimbangkan antara perekonomian perusahaan dan kesehatan karyawan, selain perusahaan karyawan juga dituntut agar bisa beradaptasi dengan perubahan dalam sisi aktifitas operasional perusahaan, seperti karyawan wajib vaksin, wajib memakai masker, mengecek suhu, cuci tangan dan memasang dinding pembatas antara nasabah dan karyawan.

Selain budaya kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepuasan kerja, karna pada era *new normal* seperti saat sekarang ini perusahaan harus bisa memberikan cara yang kreatif agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja menurut setyadi, dkk (2015), adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.Sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola sehingga dapat bekerja secara efektif, efesien, dan produktif.Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa telah pustaka atau fakta diatas maka, telah dijelaskan sebelumnya bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Maka dapat disusun

variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah Budaya Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dengan variabel terikat (*Dependent*) Kinerja Karyawan (Y).

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

2.6.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol

Budaya kerja dalam Indonesia suatu falsafah Negara, bangsa, dan masyarakat Indonesia telah jelas dimuat dalam pembukaan UUD 1945 yang telah menanamkan nilai-nilai pancasila.Nilai-nilai luhur yang terkandung didalamnya merupakan cermin nilai-nilai luhur yang hidup di masyarakat.Menurut Mangkunegara(2017), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang menjadi pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.Budaya kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan pada eranew *normal* seperti sekarang ini, karna bagaimana pun pandemicovid-19 masih belum usai maka saat bekerja karyawan harus membiasakan untuk mematuhi protokol kesehatan.Demi menjaga kualitas kinerja karyawan diperusahaan dan agar keberlangsungan perusahaan tetap terjaga. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ramadhan(2019), yang berjudul “Pengaruh Kepuasa Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank

BNI Syariah cabang Jakarta Barat”, menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga budaya kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol

Kepuasan kerja adalah keadaan individual seorang sehingga memiliki tingkat kepuasaan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karna adanya perbedaan pada masing-masing individu. Sehingga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Sunyoto 2014). Pada eranew *normal* ini kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tetap stabil bahkan meningkat . Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mardiyani (2019), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Gogyakarta ”, menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y) di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol.

2.6.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan di Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol

Budaya kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Jika karyawan yang puas dalam bekerja maka hal ini akan menjadikan karyawan semangat dalam mematuhi budaya kerja perusahaan sehingga dapat meningkat kinerja karyawan menjadi efisien. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sendi (2018) yang berjudul “ Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Medan, menunjukkan keterkaitan antara budaya kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Budaya Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka, sistematis, terencana dan terstruktur. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu saja, dan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan wilayah yang akan diambil sebagai penelitian oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan dibutuhkan dan ditetapkan langsung oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulanya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Syariah Indonesia cabang imam bonjol yang berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari hasil akhir yang mewakili populasi untuk dilakukannya penelitian dari jumlah dan karakteristik yang dibutuhkan untuk sebagai penentu dari hasil tempat penentuan populasi tersebut. Metode sampel yang digunakan adalah metode sensus, jadi sampel akan diteliti pada PT. Bank Syariah Indonesia cabang Padang adalah seluruh karyawan yang terdapat sebanyak 30 orang karyawan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diolah menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dan memberikan data kepada pengumpul data atau si peneliti. Dalam penelitian ini hasil dari data diperoleh dari responden merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia dengan cara penyebaran kuesioner melalui media google form.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini

merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature, artikel dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian mendukung data primer.

3.3.2 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan guna memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan si pengumpul data dalam penelitian. Sensus atau sampling total merupakan cara pengambilan suatu sampel yang jumlah semua populasi sama dengan jumlah sampel yang diambil untuk penelitian Sugiyono (2017). teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 .Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung melalui pertemuan oleh dua orang yang mana disana ada seseorang sebagai pemberi pertanyaan dan narasumber untuk bertukar informasi atau pun ide dengan cara Tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan atau diminimalisirkan menjadi sebuah kesimpulan dalam topik tertentu yang dibutuhkan. Data yang diperoleh dari wawancara ini adalah tentang Budaya Kerja, Kepuasaan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Padang.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan membuat terlebih dahulu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti dan diberikan kepada responden (Karyawan). Yang mana daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, dan pendapat responden mengenai pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia. Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Berikut adalah skor untuk setiap jawaban skala

Likert :

Tabel 3.1 Skor Untuk Jawaban Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran dari jawaban responden (karyawan) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap dalam penelitian. Yang biasanya dijabarkan mulai dari yang paling negatif, sampai ke yang paling positif. Pertanyaan yang dibuat mulai dari jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

3 .Studi Pustaka

Metode studi pustaka merupakan penelitian yang dilakukan menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membaca, mengkaji, mencermati, mengenali, dan membahas tentang bahan bacaan (pustaka) untuk memperoleh kesimpulan dan referensi sesuai dengan hal yang diperlukan penelitian melalui sumber ilmu seperti buku, jurnal, atau artikel dan lainnya.

3.4 Defenisi Operasional

Berdasarkan defenisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	Sumber
Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi/perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi	1. Keterbukaan 2. Saling menghargai 3. Kerja sama	Likert	Nurhadijah (2017)

	masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara,2017).			
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, begitu pun sebaliknya (Robbins dan Judge,2017).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Atasan 4. Rekan kerja	Likert	Robbins and Judge (2017)
Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Efektifitas dalam melaksanakan	Likert	Adi dkk (2019)

	<p>jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017)</p>	<p>tugas</p> <p>4. Ketelitian</p> <p>5. kreatifitas</p>		
--	---	---	--	--

3.5 Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan bagian variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden yang telah didapatkan datanya, lalu menyajikan data dari tiap variabel dengan teliti, guna melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun analisis data yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan ketelitian kuesioner yang dibagikan kepada responden.Uji validitas menunjukkan ketepatan antar data yang ternyata terjadi terhadap objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk diteliti.Sebuah instrument dinyatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (Sugiyono 2017).

Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{(n \sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum XY^2) - (\sum X)^2\}(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2(\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi antara variabel X dengan Y

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah item pertanyaan 1

$\sum Y$ = jumlah total semua item pertanyaan

Dengan mendeteksi nilai *Corrected Item Total Correlation* $\geq 0,30$ dari hasil output SPSS. Jika nilai *Corrected Item Correlation* yang diperoleh $\geq 0,30$ maka instrument dapat dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka dianggap valid.
2. Apabila r hitung $\leq r$ tabel, maka dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang didapatkan dengan menggunakan metode objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel

2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskritif merupakan analisis yang mengemukakan tentang data diri responden, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kusioner. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden tersebut dihitung presentasinya. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti melalui data sampel dan populasi sebagaimana adanya, analisis deskriptif ini digunakan untuk memberi informasi variabel, seperti dalam segi budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai populasi, yang mana setelah mendapatkan data yang dibutuhkan dilanjutkan dengan perhitungan hasil kuesioner agar hasil analisis dapat teruji dan dapat diandalkan.

- a. Mean (Rata-rata)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

n

dimana

$$\bar{X} = \text{Mean (rata-rata)}$$

X = Data pengamatan

n = Jumlah data

b. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{n \sum_i^n x_i^2 - (\sum_i^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Dimana :

S = standart deviasi

X_1 = data pengamatan dari 1,2,3,...sampai dengan n

n = jumlah data

c. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat pencapaian responden digunakan untuk menguji dan mengetahui tingkat pencapaian jawaban dari responden. Rumus yang digunakan adalah:

$$\text{TCR} = \frac{\text{rata-rata skor}}{n} \times 100$$

n

Keterangan:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R_S = Rata- rata skor jawaban responden (rerata)

n = Nilai skor maksimum

Adapun beberapa criteria untuk jawaban responden sebagai berikut :

1. Jika TCR berkisaran antara 80%-100% adalah Sangat setuju

2. Jika TCR berkisaran antara 68%-84% adalah Setuju
3. Jika TCR berkisaran antara 52%-68% Kurang Setuju
4. Jika TCR berkisaran antara 36%-52% Tidak Setuju
5. Jika TCR berkisar antara 20%-36% adalah Sangat Tidak Setuju

3.6 Uji Asumsi Klasik

Beberapa pengujian yang harus dilakukan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Berikut jenis pengujian pada uji asumsi klasik diantaranya:

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Sunyanto (2016), uji normalitas adalah dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang terjadi pada persamaan regresi yang di hasilkan. Berdistribusi normal atau berdisribusi tidak normal.persamaan regresi dikatakan bai jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test normality kolmogorov-smirnov*, menurut santoso (2012), dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Indrawan (2015), uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) pada model regresi dengan menggunakan program SPSS dengan criteria penguji sebagai berikut :

- Jika $VIF \geq 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas
- Jika $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Indrawan (2015), uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendekripsi ada atau tidaknya dapat dilakukan dengan melihat grafik plot (scatterplot). Jika tidak terdapat pola yang telas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0(nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Analisis Linear Berganda

Menurut Nabawi (2019), Analisis Regresi Linear Berganda berguna untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independent (x) dan variabel dependent (bersama-sama). Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependent

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi yang berkaitan dengan X_1

b_2 = koefisien regresi yang berkaitan dengan X_2

e = residual error

3.7 Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis merupakan kumpulan sementara untuk melakukan penyanggahan atau pemberahan dari masalah yang diteliti. Sebagai wadah untuk menetapkan kesimpulan sementara, kemudian ditetapkan hipotesis nol atau hipotesis altenatif.

3.7.1 Uji Hipotesis Parsial (t)

Menurut Diana (2020), uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel independent (secara individual) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti koefisien variabel adalah signifikan.

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti koefisien variabel adalah tidak signifikan.

3.7.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Menurut Diana (2020), uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y) dengan taraf signifikansi 0,05.

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.3 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghazali (2013), Koefisien Determinasi (R^2) adalah memperkirakan sejauh mana kemampuan model dalam membeberkan variasi variabel bebas. Bobot angka kofesien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 rendah artinya kemampuan variabel-variabel bebas dalam membeberkan variasi variabel-variabel terikat sangatlah terbatas, jika nilai R^2 mendekati satu artinya, variabel-variabel bebas menyumbangkan hamper seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat. Jika dalam proses mendapatkan nilai (R^2) tinggi adalah baik, tetapi jika nilai (R^2) rendah tidak berarti model regresi tidak baik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 .Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai Negara dengan penduduk muslim terbesar didunia memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Perbankan syariah merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang bergerak dalam bidang jasa yang menggunakan prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia telah mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan. Inovasi produk, peningkatan layanan, dan pengembangan jaringan yang menunjukkan hasil positif dari tahun ke tahun, salah satu nya adalah Bank Syariah Indonesia.

PT.Bank Syariah Indonesia Tbk atau yang biasa disebut BSI resmi beroperasi pada 1 Februari 2021. BSI merupakan bank syariah terbesar di Indonesia hasil penggabungan (merger) tiga bank syariah dari Himpunan Bank milik Negara (Himbara) yaitu PT.Bank BRI Syariah (BRIS), PT.Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT.Bank BNI Syariah (BNIS). Terobosan kebijakan pemerintah dengan melakukan merger tiga bank syariah ini diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat sekaligus

mampumendorong perekonomian masyarakat Indonesia, khususnya dari sektor perbankan.

Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah sehingga memberikan layanan yang lebih lengkap, cakupan yang lebih luas, dan kemampuan permodalan yang lebih baik. Bank syariah Indonesia didorong untuk bersaing dengan skala global yang didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) dan komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN. Saat ini Bank Syariah Indonesia memiliki 1 kantor pusat, 71 kantor cabang, 318 kantor pembantu, 10 kantor kas dan 3.179 kantor layanan syariah yang tersebar diseluruh Indonesia. PT. Bank Syariah Indonesia memiliki salah satu kantor cabang dikota padang yang terletak di jl. Belakang Olo. 47, Kel. Kampung Jawa, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

VISI

“TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK”

MISI

1. Memberikan Akses Solusi Keuangan Syariah di Indonesia

Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+ T) dan nilai buku 50 T DI tahun 2025.

2. Menjadi Bank Besar Yang Memberikan Nilai Bagi Para Pemegang Saham

Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB > 2)

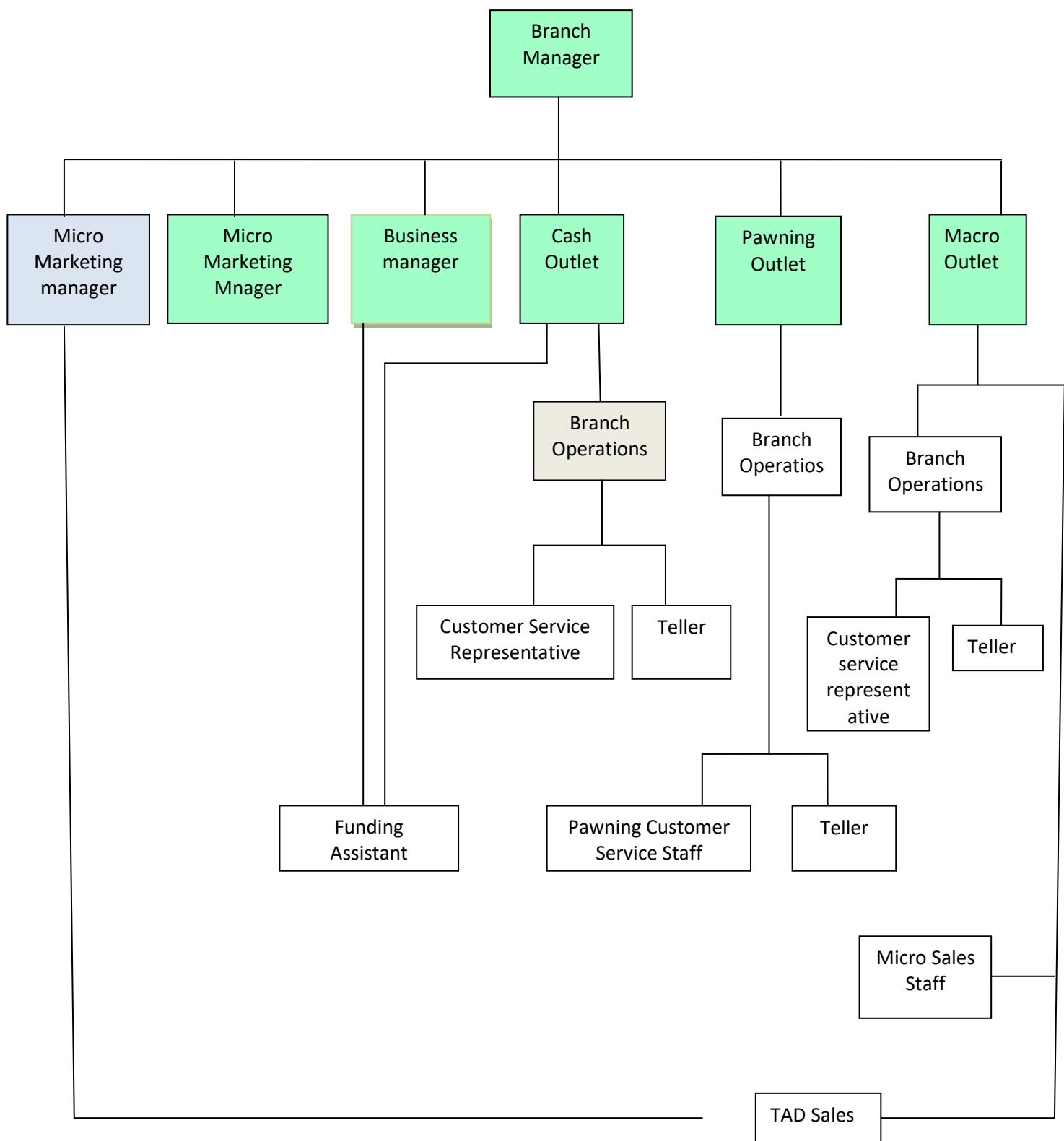
3. Menjadi Perusahaan Pilihan dan Kebanggan Para Talenta Terbaik Indonesia

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia

Berikut ini adalah susunan struktur organisasi Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang dan keterangannya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetap. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokan menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, usia, gaji,dan dari perusahaan sebelum merger agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada bank syariah Indonesia cabang Imam Bonjol sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Percent	Persentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber: Diolah dari data Primer (2022)

Berdasarkan hasil data diatas menunjukkan bahwa karyawan laki-laki dominan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60%. Sedangkan karyawan perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 40%. Dapat disimpulkan karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Imam bonjol mayoritas adalah karyawan laki-laki sebanyak 18 orang dengan persentase 60%.

4.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Percentase
SMA	2	6,7%
D3	2	6,7%
S1	23	76,7%
S2	3	10%
Total	30	100%

Diolah dari Data Primer (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah tamatan S1 sebanyak 23 orang dengan dengan persentase 76,7%. Dan responden yang paling sedikit adalah tamatan SMA dan D3 sama-sama berjumlah 2 orang dengan persentase 6,7%. hal ini berarti karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang lebih membutuhkan tenaga S1 sudah memiliki ilmu yang sesuai dan dibutuhkan untuk diterapkan di perusahaan.

4.2.3 Berdasarkan Usia Responden

Hasil pada karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	1	3,3%
21-30 Tahun	15	50%
31-40 Tahun	13	43,3%
41-50 Tahun	1	3,3%
> 50 Tahun	-	-
Total	30	100%

Sumber :Diolah dari Data Primer (2022)

Berdasarkan data diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia terlihat bahwa karyawan yang paling dominan berusia 21-30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 50 %, sedangkan usia 31-40 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 43,3%, dan paling sedikit berumur < 20 tahun dan 41-50 tahun yang berjumlah 1 orang dengan persentase 3,3%. Dan tidak adanya usian > 50 tahun. Jadi dapat diketahui bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang didominasi oleh karyawan yang masih tergolong muda dan produktif untuk mengembangkan karir lebih baik lagi.

4.2.4 Berdasarkan MasaKerja

Pada karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dikelompokan menjadi 4 bagian seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 5 Tahun	12	40%
6-10 Tahun	11	36,7%
11-15 Tahun	6	20%

≥ 15 Tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Diolah dari data Primer (2022)

Berdasarkan hasil pengklasifikasian responden menurut lama bekerja seperti ditabel 4.4. ditemukan bahwa masa kerja yang dimiliki karyawan BSI dari sebelum merger hingga bergabung menjadi BSI paling dominan adalah < 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%. Dan masa kerja ≥ 15 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%. Jadi dapat disimpulkan karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang mayoritas telah bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%.

4.5 Berdasarkan Gaji

Pada karakteristik responden berdasarkan Gaji yang diterima pada Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang maka didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.5 Responden berdasarkan Gaji yang diterima

Gaji Karyawan	Jumlah	Persentase
\leq Rp. 2.000.000	-	-
Rp. 2.000.000- 3.000.000	3	10%
Rp 3.000.000-4.000.000	10	33,3%
Rp 4.000 Total.000-5.000.000	6	20%
\geq Rp. 5.000.000	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber :Diolah dari data primer (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa yang dominan pendapatan gaji karyawan Bank Syariah Indonesia Rp. \geq Rp. 5.000.000 sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 36,7 %. Dan Yang paling sedikit Rp. 2.000.000 – 3.000.000

sebanyak 3 orang dengan persentase 10%, dan tidak ada karyawan yang memiliki gaji $\leq 2.000.000$. Jadi dapat disimpulkan mayoritas Gaji karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang adalah $\geq \text{Rp}.5.000.000$

4.2.6 Berdasarkan Sebelum Merger

Pada karakteristik responden berdasarkan perusahaan sebelum merger pada BSI KC Imam Bonjol Padang maka didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.6 Perusahaan Sebelum Merger

Perusahaan Sebelum Merger	Jumlah	Persentase
Bank BRI Syariah	2	6,7%
Bank BNI Syariah	9	30,0%
Bank Syariah Mandiri	19	63,3%
Total	30	100%

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan perusahaan sebelum merger terlihat bahwa karyawan Bank Syariah Indonesiacabang Imam Bonjol Padang lebih dominan berasal dari Bank Syariah Mandiri sebanyak 19 orang dengan persentase 63.3 % ,lalu yang paling sedikit itu dari Bank BRI Syariah sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah cabang Imam Bonjol Padang lebih didominasi oleh karyawan dari Bank Syariah Mandiri sebanyak 19 orang dengan persentase 63.3%.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017) untuk menunjukkan ketepatan antara data yang nyata terjadi terhadap objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk diteliti. Dalam penelitian ini uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Validitas

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)				
1	saya memiliki hubungan baik dengan karyawan yang lain	0,793	0.361	Valid
2	saya mampu menerima perbedaan pendapat antara sesama karyawan	0,932	0.361	Valid
3	saya merasa mampu beradaptasi dengan karyawan yang ada diperusahaan	0,899	0.361	Valid
4	saya merasa kerja sama merupakan hal yang paling diutamakan dalam melakukan pekerjaan	0,778	0.361	Valid
5	saya merasa mampu beradaptasi dengan perubahan budaya kerja	0,757	0.361	Valid
Kepuasan kerja (X2)				
1	pada masa sekarang saya tetap menikmati pekerjaan yang diberikan	0,661	0.361	Valid
2	saya senang diberi tanggung jawab pekerjaan	0,565	0.361	Valid
3	saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan standar	0,436	0.361	Valid

	yang berlaku di perusahaan			
4	saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan	0,508	0.361	Valid
5	saya puas karna memiliki rekan kerja yang menyenangkan	0,640	0.361	Valid
Kinerja karyawan (Y)				
1	saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga tidak terdapat kesalahan	0,602	0.361	Valid
2	saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,602	0.361	Valid
3	pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	0,772	0.361	Valid
4	saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,832	0.361	Valid
5	saya memahami pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain	0,541	0.361	Valid

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan dari data primer diatas dapat terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor seluruh item pertanyaan memiliki r hitung $> r$ tabel, dimana r tabel bernilai 0,361. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur Variabel

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017), merupakan pengukuran sejauh mana hasil yang didapatkan dengan menggunakan objek yang sama, yang akan menghasilkan data yang sama. Item pertanyaan kuesioner pada variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai $Cronbach's Alpha > 0,60$ dan apabila sebaliknya

jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka data tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas

No	Variabel	cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
1	Budaya kerja (X1)	0,935	0,60	Reliabel
2	Kepuasan kerja(X2)	0,782	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,706	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah dari Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel data primer diatas menunjukkan bahwa hasil Cronbach's Alpha dari setiap variabel >0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran masing-masing variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel

Statistik Deskriptif berguna untuk penggambaran tentang statistik data. Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS maka dapat dilihat analisis Deskriptif adalah sebagai berikut:

4.4.1.1 Budaya kerja

Tabel 4.9Analisis Deskriptif Budaya Kerja

No	Indikator	Mean	TCR%	Ket
Keterbukaan				
1	Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan yang lain.	4,27	85,4	Sangat Setuju
Saling Menghargai				
2	Saya mampu menerima perbedaan pendapat antara sesama karyawan	4,23	84,6	Sangat Setuju
3	Saya merasa mampu beradaptasi dengan karyawan yang ada di perusahaan.	4,23	84,6	Sangat Setuju
Kerja Sama				
4	Saya merasa kerja sama merupakan hal yang paling diutamakan dalam melakukan pekerjaan	4,27	85,4	Sangat Setuju
5	Saya merasa mampu beradaptasi dengan perubahan budaya kerja.	4,23	84,6	Sangat Setuju
Rata-rata		21,23	84,92 %	Sangat Setuju

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, pernyataan yang paling dominan adalah “Saya memiliki hubungn yang baik dengan karyawan yang lain” dan “saya merasa kerja sama merupakan hal yang paling diutamakan dalam melakukan pekerjaan” dengan nilai tingkat responden sama-sama mencapai 85.4 %. Sedangkan pernyataan“saya mampu menerima perbedaan pendapat antara sesama karyawan”, “saya mampu beradaptasi dengan karyawan yang ada di perusahaan”, “saya merasa mampu beradaptasi dengan perubahan budaya kerja” sama- sama mendapatkan penilaian 84,6 %. Hal ini

menyimpulkan bahwa karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang memiliki kerja sama tim dan lingkungan rekan kerja yang nyaman.

4.4.1.3 Kepuasan Kerja

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	TCR%	Ket
Pekerjaan itu Sendiri				
1	Pada masa sekarang saya tetap menikmati pekerjaan yang diberikan	4,23	84,6	Sangat Setuju
2	Saya senang diberi tanggung jawab pekerjaan	4,23	84,6	Sangat Setuju
Gaji				
3	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan beban pekerjaan	4	80	Sangat Setuju
4	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan	3,73	74,6	Sangat Setuju
Rekan Kerja				
5	Saya puas karna memiliki rekan kerja yang menyenangkan	4,17	83,4	Sangat setuju
Rata rata		20,36	81,44 %	Sangat Setuju

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan pada variabel kepuasan kerja, pernyataan yang paling dominan adalah pada masa sekarang saya tetap menikmati pekerjaan yang diberikan dan saya senang diberi tanggung jawab pekerjaan dengan nilai tingkat pencapaian responden 84.6 %, sedangkan pernyataan paling kecil yaitu saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan dengan tingkat pemcapaian responden 74.6 %. Hal ini menyimpulkan bahwa karyawan

Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang memiliki karyawan yang tetap semangat dalam bekerja dan menyukai pekerjaan nya.

4.4.1.3 Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	TCR %	Keterangan
Kuantitas Hasil Kerja				
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga tidak terdapat kesalahan	4,10	82	Sangat Setuju
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	4,10	82	Sangat Setuju
Kuantitas Hasil Kerja				
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	4,13	82,66	Sangat Setuju
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4,10	82	Sangat Setuju
Efisiensi dalam melaksanakan Tugas				
5	Saya memahami pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain	3,97	79,33	Setuju
Rata-rata		20,4	81,59%	Sangat Setuju

Sumber : Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang paling dominan adalah pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan dengan nilai tingkat capaian responden 82,66 %, sedangkan pernyataan yang paling kecil yaitu saya memahami pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain dengan tingkat capaian responden 79,33 %. Hal

ini menyimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang Mampu bekerjasama tim dan mencapai target yang ditentukan perusahaan serta memiliki kinerja yang tinggi.

4.4.2 Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel independen dari Budaya Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) di Bank Syariah Indonesia Imam bonjol Padang dalam penelitian ini analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.Error		
1.(Constant)	.333	.223		1.495 .146
	.175	.075	.218	2.333 .027
	.750	.091	.774	8.285 .000

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 0,333 + 0,175 X_1 + 0,750 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai nilai constant 0,333 artinya bahwa tanpa adanya variabel budaya kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan berpengaruh positif sebesar 0,333.
2. Budaya kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,175 artinya ini menyatakan bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja (X2) memiliki nilai koefisien refresi positif sebesar 0,750 artinya ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang akan digunakan untuk penelitian yang dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat yang dipergunakan mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian sebagai berikut.

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas merupakan menguji apakah model regresi variabel (X1,X2) dan data variabel terikat dependen (Y) ataupun keduanya mempunyai persamaan regresi yang dihasilkan, baik berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Cara yang dilakukan untuk melihat normalitas yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Apabila nilai K-S > 0,05 maka residual terdistribusi normal dan apabila K-S < 0,05 maka residual terdistribusi tidak normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4.12
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	.12399568
Most Extreme Differences	Absolute	.245
	Positive	.245
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.341
Asymp.Sig. (2-tailed)		.055

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel terdistribusi normal, dimana variabel dependen (Kinerja Y) menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > dari 0,05 yaitu bernilai 0,055 artinya data terdistribusi dengan normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas).Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan Tolerance.Jika $Vif \geq 10$, maka terdapat masalah multikolineritas dan jika $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat masalah Multikolinearitas.Berikut adalah hasil dari uji Multikolinearitas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

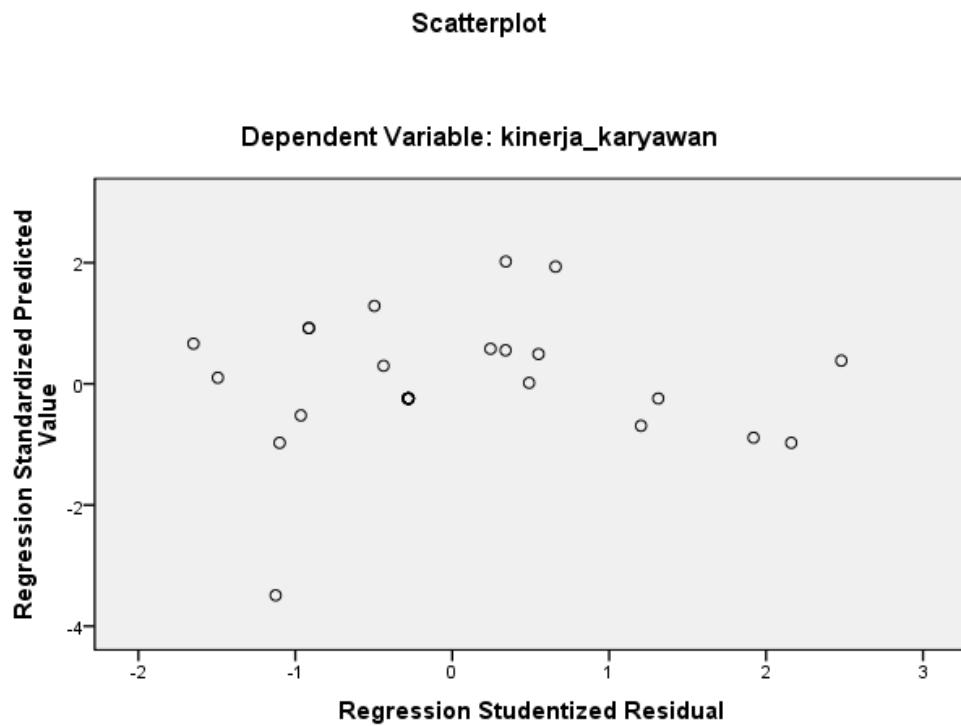
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Kerja (X1)	.357	2.801
Kepuasan Kerja (X2)	.357	2.801

Sumber : Diolah dari data primer (2022)

Hasil perhitungan tabel 4.13 diatas memperlihatkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel yaitu Budaya Kerja 0,357 dan 2.801 dan nilai VIF untuk Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,357 dan 2,801. Dengan data diatas menjelaskan nilai dari kedua variabel tolerance dan VIF adalah sama dan < 10 . Artinya, tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja.

4.5.3 Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Heteroskedasitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidak nyamanan varian dan residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya, varian berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedasitas dapat melakukan dengan melihat grafik plot (*Scatterplot*)atau dari nilai prediksi variabel terkait yaitu SPESID dengan rasiudal eror yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa pada gambar terdapat butiran-butiran berada diatas dan dibawah nol pada sumbu y, selain itu tidak terjadi suatu pola yang jelas pada penyebaran data yang telah diujikan. Hal tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan untuk variabel budaya kerja, kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsia (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji T bertujuan untuk menguji variabel independen yaitu Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja

terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan secara parsial. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut akan dibahas mengenai hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan Uji Hipotesis Parsial(Uji t), dalam melakukan uji T, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa Hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai (signifikan) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan) dan H_a ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika (signifikan) $< 0,05$ maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan) dan H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan) dan H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffcients Beta	T	Sig.
	B	Std.Error			
1(Constant) Budaya Kepuasan	,333	,223		1,495	,146
	,175	,075	,218	2,333	,027
	,750	,091	,774	8,285	,000

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan datadiatas pada masing-masing variabel terdapat t hitung dan signifikan. Untuk mendapatkan hasil uji t, maka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, yang mana t tabel yaitu 2,052. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,333 > 2,052$ dan berdasarkan nilai signifikan (Sig) Variabel Budaya Kerja (X1) adalah sebesar $0,027 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,285 > 2,052$ dan berdasarkan nilai signifikan (Sig) Variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017) pada pengujian simultan akan diuji dengan pengaruh ketiga variabel independen yaitu Budaya Kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dalam melakukan uji F, digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis altenatif (H_a).

- a. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka (H_0) diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka (H_0) ditolak (H_a) diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.15Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squeare	f	Sig.
1 Regression	4.861	2	2.430	147.174	.000 ^a
2 Residual	.446	27	.017		
3 total	5.307	29			

Sumber:diolah dari data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui nilai $F_{Hitung} > F_{tabel}$ yaitu 147.174 $> 3,35$ Sedangkan nilai signifikan (Sig) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent Budaya Kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2011) Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampiran semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen. Jika dalam proses mendapatkan nilai R^2 tinggi adalah baik, tetapi jika R^2 rendah tidak berarti model regresi jelek. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi dari budaya kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.910	.12851

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, budaya_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Diolah dari data primer (2022)

Dari tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,910 atau 91,0%. Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 91,0 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan 9 % lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang.

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada tabel yang telah dijelaskan sebelumnya untuk variabel Budaya Kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,333 > 2,052$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja di Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan tingkat hasil capaian responden (TCR),seperti memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain,kerja sama merupakan hal yang paling diutamakan dalam melakukan pekerjaan dengan persentase sama-sama 85,4%,mampu menerima perbedaan pendapat antara sesama karyawan, mampu beradaptasi dengan karyawan yang ada di perusahaan, serta bisa beradaptasi dengan perubahan budaya kerja yang ada dengan persentase sama-sama 84,6 %.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogo (2019) tentang "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi" kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah sebesar 90,5 % sedangkan 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan menurut hasil penelitian yang dilakukan Nugraha (2019) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri daerah Tanggerang Selatan" hasil dari penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, kepuasan kerja, secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri daerah Tanggerang Selatan.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada tabel yang telah dijelaskan sebelumnya untuk variabel Kepuasan Kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,285 > 2,052$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil tingkatan capaian responden (TCR), seperti: pada masa sekarang karyawan tetap menikmati pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa senang diberi tanggung jawab pekerjaan dengan persentase sama-sama 84,6 %, memiliki rekan kerja yang menyenangkan dengan persentase 83% gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan dengan persentase 80%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2019) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah cabang Jakarta Barat yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BNI Syariah Kantor cabang Jakarta Barat dan juga terdapat dalam hasil penelitian Suardi (2019) tentang “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Mandiri,Tbk Kantor Cabang Pontianak menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Imam Bonjol Padang

Berdasarkan nilai F_{hitung} pada tabel yang telah dijelaskan sebelumnya mendapatkan hasil pengujian hipotesis Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikan dan F_{Hitung} yaitu

sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $147,174 > 3,34$ maka H_0 ditolak. Artinya bahwa hipotesis budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh budaya kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,910 atau 91,0% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

Hal ini dapat dilihat dengan meningkatnya kualitas kerja karyawan selama masa new normal ini, seperti yang terlihat dari tingkat capaian responden (TCR), yaitu pekerjaan yang dihasilkan selalu mencapai target yang telat ditentukan dengan persentase 82,66% karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan persentase 82% dan karyawan memahami pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain dengan persentase 79,33%.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sendi (2018) “Pengaruh Budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Tbk. Kantor cabang Medan” yang menyatakan budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh stimulant positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga terdapat hasil penelitian dari Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariska (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC.A.Rivai Palembang” dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi serta kinerja di Bank BRI Syariah mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan yang diperoleh dari nilai signifikan $t 0,000 < 0,05$

dari variabel kepuasan kerja, lalu budaya organisasi memperngaruhi kinerja karyawan secara parsial dari nilai signifikan $t\ 0,026 < 0,05$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Imam Bonjol Padang pada era *new normal*. Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada T_{hitung} sebesar 2,333 dengan signifikan sebesar 0,027 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang.
2. Variabel kepuasaan kerja (X2) pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada T_{hitung} sebesar 8,285 dengan signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 0,027 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang.
3. Hasil pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan secara stimulant, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 147,174 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai

signifikan dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H₀ dan menerima H_a. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang. Dan dari uji koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,910 atau 91,0% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, serta kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi yang membaca terutama bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Imam Bonjol Padang

a. Budaya Kerja

Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia sudah baik. tetapi harus lebih diperhatikan lagi budaya kerja yang dimiliki karyawan seperti mengadakan pembacaan doa pagi sebelum memulai operasional perusahaan ,serta mengadakan acara sesama karyawan (seperti acara tahunan bagi karyawan BSI).

b.Kepuasan kerja

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, seperti gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, dan pimpinan, karena

lingkungan kerja karyawan BSII sudah sangat nyaman, serta rekan kerja yang menyeangkan dan gaji yang cukup, disini yang perlu diperhatikan lagi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan yang masih menggunakan penilaian kinerja atasan dan bawahan, maka hal itu perlu diperbaiki lagi agar karyawan puas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

c.Kinerja Karyawan

Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sebaiknya perusahaan memberikan reward seperti memberikan bonus dan promosi jabatan sehingga karyawan menjadi termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian serupa agar dapat lebih mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat suatu obyek penelitian pada organisasi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda dan menambahkan variabel lainnya, sehingga didapatkan penelitian yang lebih valid dan dapat meningkatkan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Adi,I.G.P., Bagia,I.W.,& Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Displin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*Journal of Chemical information and Modeling*,53(9), 1689-1699
- Bintaro,& Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Dessler,G.(2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: salemba empat
- Diana,& Anggreani,Y.(2020). pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis,1(2), 93-102
- Fikri Ramadhan, (2019). Pengaruh Kepuasaan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat , Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Trisakti Jakarta.
- Ghozali, imam."aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi". Semarang: Badan Penerbit Uviversitas Diponegoro.(2013).
- Gibson dalam Pradana, G.R (2012), dan (Kurniawan 2012)
- Hasibun, M.S(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrawan, M.I (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan. Jurnal Illmiah,1(3), 111-117
- Jariyati,l.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persabda.
- Larasati Ariska, 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah KC.A rivai Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM Palembang
- Mangkunegara, A.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maartje Paais (2018) *Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku, Academy Of Strategic Management* .
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Pada BNI KCU Semarang). Universitas di Diponegoro.
- Rivai , V, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Reno Sendi (2018), Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan, Sekolah tinggi Ilmu Manajemen Medan.
- Setyadi, B, Utami, H.N. & Nurtjahjono, G,E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Bank BRI, Tbk.Cabang Bogor) Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 21, No.1 Januari.
- Santoso, S. (2012).Aplikasi SPSS pada Statistik parametrik.Jakarta : Gramedia.
- Sunyoto, D. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:PT Alfabeta.
- Wibowo.(2015). Perilaku Dalam Organisasi. PT Grafindo Persabda
- Vinni Aprilia Nugraha (2019), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan(studi kasus pada

bank syariah mandiri daerah tanggerang selatan) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Padang, Januari 2022

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama dan Bp	Program Studi	Judul Penelitian
Alvinaldi 18120124	S1 Manajemen	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang
Refni Yunita 18120015	S1 Manajemen	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang

Maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dan menyusun skripsi saya dengan melalukan penelitian di “BANK SYARIAH INDONESIA KC IMAM BONJOL PADANG”. Untuk itu kami mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/I agar dapat meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi pertanyaan dan pernyataan kuesioner ini dengan jujur dan benar. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan kami jamin kerahasiaannya, karena hanya akan digunakan untuk penelitian semata.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I, kami ucapan banyak terima kasih.

Hormat Kami,

Alvinaldi
Peneliti

Refni Yunita
Peneliti

A. DATA RESPONDEN

Beri tanda **checklist** (✓) pada jawaban pilihan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/I saat ini:

1. Jenis Kelamin :

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia :

- < 20 Tahun
- 21-30 Tahun
- 31-40 Tahun
- 41-50 Tahun
- > 50 Tahun

3. Masa Bekerja :

- ≤5 Tahun
- 6-10 Tahun
- 11-15 Tahun
- ≥15 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

- SD
- SMP
- SMA
- S1
- Lainnya :

5. Gaji yang diterima :

- ≤ 2.000.000
- 2.000.000-3.000.000
- 3.000.000-4.000.000
- 4.000.000-5.000.000
- ≥ 5.000.000

6. Perusahaan Sebelum Merger

- Bank BRI Syariah
- Bank BNI Syariah
- Bank Syariah Mandiri
- Lainnya :

7. Jabatan pada perusahaan sebelum merger :

8. Jabatan saat ini :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Setiap pertanyaan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/I, lalu beri tanda **Checklist** (✓) pada kolom yang tersedia.

2. Keterangan Pilihan

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

Kuesioner

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Karyawan						
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga tidak terdapat kesalahan.					
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
5	Saya memahami pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.					
Pengalaman Kerja						
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya memiliki ilmu pengatahan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.					
4	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata karyawan lain.					
5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
Kedisiplinan Kerja						
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
3	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan.					
4	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan.					
Budaya Kerja						
1	Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain.					
2	Saya mampu menerima perbedaan pendapat antara sesama karyawan.					
3	Saya mampu beradaptasi dengan karyawan yang ada diperusahaan.					
4	Saya merasa kerjasama merupakan hal yang paling diutamakan dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya merasa mampu beradaptasi dengan perubahan budaya kerja.					
Kepuasan Kerja						
1	Pada masa sekarang saya tetap menikmati pekerjaan yang diberikan					
2	Saya senang diberi tanggung jawab pekerjaan					
3	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan beban pekerjaan					
4	Saya merasa puas dengan perusahaan karna memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan					
5	Saya puas karna memiliki rekan kerja yang menyenangkan					

1. Variabel Budaya Kerja (X1)

No	Budaya Kerja (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	4	4	21
3	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	2	2	2	3	3	12
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	5	4	21
19	5	5	5	5	4	24
20	5	4	4	4	4	21
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	4	5	23
28	4	5	5	4	5	23
29	5	4	5	4	4	22
30	4	4	4	5	5	22

2. Variabel Kepuasaan Kerja (X2)

No	Kepuasan Kerja (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	5	5	3	3	5	21
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	3	3	4	18
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	5	22
10	3	4	4	3	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	2	3	3	2	3	13
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	4	5	22
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	3	19
21	5	5	4	3	5	22
22	5	5	4	4	5	23
23	5	5	3	3	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	4	4	4	22
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	3	4	20
28	4	5	5	3	4	21
29	5	4	5	4	4	22
30	4	4	5	4	4	21

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kinerja Karyawan (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4	4	5	5	4	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	5	4	22
12	5	5	5	5	4	24
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	3	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	3	3	3	17
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	5	4	4	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	4	21
28	5	4	5	5	4	23
29	4	4	5	4	4	21
30	4	4	4	5	4	21

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis-Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	60%	60%	60.0
	Perempuan	12	40%	40%	100.0
	Total	30	100%	100%	

b. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	60%	60%	60.0
	Perempuan	12	40%	40%	100.0
	Total	30	100%	100%	

c. Berdasarkan Usia

Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	3,3%	3.3%	3.3
	21-30 Tahun	15	50%	50%	53.3
	31-40 Tahun	13	43,3%	43%	96.7
	41-50 Tahun	1	3,3%	3.3%	100
	> 50 Tahun	-	-	-	-
	Total	30	100%	100%	

d.Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja

Masa Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	≤ 5 Tahun	12	40%	40%	40.0
	6-10 Tahun	11	36,7%	36.7%	76.7
	11-15 Tahun	6	20%	20%	96.7

	≥ 15 Tahun	1	3,3%	3.3%	100.0
	Total	30	100%	100%	

e. Berdasarkan Gaji

Gaji

Gaji Karyawan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	\leq Rp. 2.000.000	-	-	-	-
	Rp. 2.000.000 - 3.000.000	3	10%	10%	10.0
	Rp 3.000.000 - 4.000.000	10	33,3%	33.3%	43.3
	Rp 4.000.000 - 5.000.000	6	20%	20%	63.3
	\geq Rp. 5.000.000	11	36,7%	36.7%	100.0
	Total	30	100%	100%	

f. Berdasarkan Sebelum Merger

Sebelum Merger

Perusahaan Sebelum Merger		Frequency	Persentase	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bank BRI Syariah	2	6,7%	6.7%	6.7
	Bank BNI Syariah	9	30,0%	30%	36.7
	Bank Syariah Mandiri	19	63.3%	63.3%	100
	Total	30	100%	100%	

2. Uji Validitas

a. Variabel Budaya Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
budaya kerja 1	16.97	4.516	.793	.926
budaya kerja 2	17.00	4.276	.932	.898
budaya kerja 3	17.00	4.138	.899	.906
budaya kerja 4	16.97	4.999	.778	.929
budaya kerja 5	17.00	5.103	.757	.933

b. Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepuasan kerja 1	16.13	2.878	.661	.704
kepuasan kerja 2	16.13	3.361	.565	.740
kepuasan kerja 3	16.37	3.551	.436	.780
kepuasan kerja 4	16.63	3.275	.508	.759
kepuasan kerja 5	16.20	3.338	.640	.719

c.Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja karyawan 1	16.50	2.672	.700	.741
kinerja karyawan 2	16.47	3.292	.597	.777
kinerja karyawan 3	16.53	3.361	.514	.798
kinerja karyawan 4	16.67	2.920	.565	.788
kinerja karyawan 5	16.50	3.086	.647	.761

3.Uji Reabilitas

a.Budaya Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	5

b. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

c. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

d. Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.333	.223		1.495	.146
budaya_kerja	.175	.075	.218	2.333	.027
kepuasan_kerja	.750	.091	.774	8.285	.000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

4. Uji Klasik

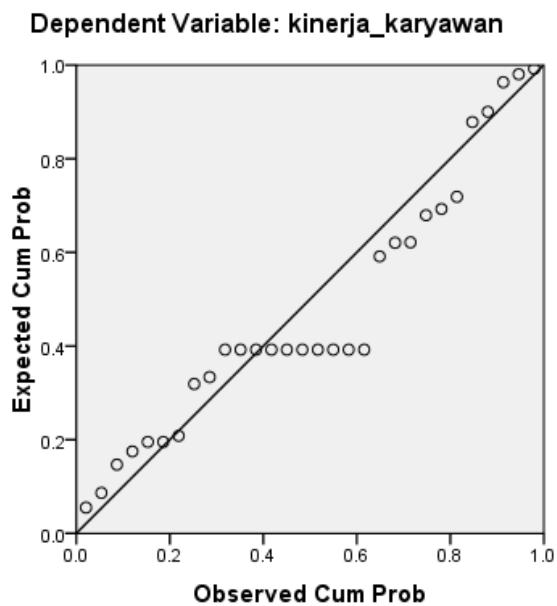
a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12399568
Most Extreme Differences	Absolute	.245
	Positive	.245
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.341
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



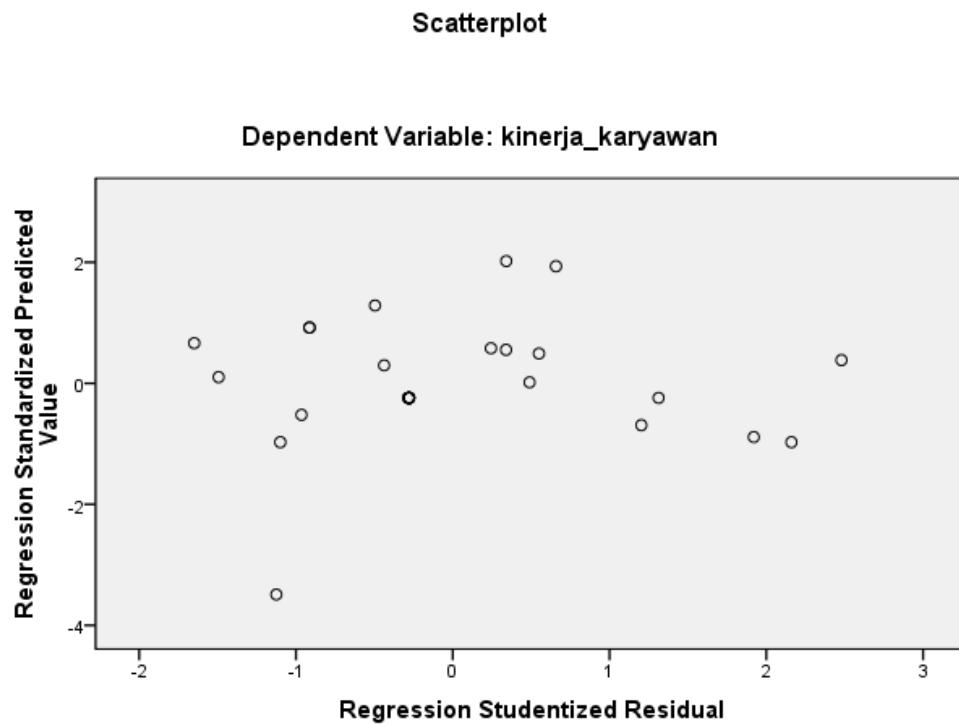
b.Uji Multikoliniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.333	.223		1.495	.146		
budaya_kerja	.175	.075	.218	2.333	.027	.357	2.801
kepuasan_kerja	.750	.091	.774	8.285	.000	.357	2.801

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

c.Uji Heterokedasitas



5. Uji Hipotesis

a.Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.333	.223		1.495	.146
budaya_kerja	.175	.075	.218	2.333	.027
kepuasan_kerja	.750	.091	.774	8.285	.000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b.Uji Stimulant (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.861	2	2.430	147.174	.000 ^a
Residual	.446	27	.017		
Total	5.307	29			

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, budaya_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.910	.12851

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, budaya_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

TABULASI DATA KUESIONER

No	Budaya Kerja (X1)						Kepuasan Kerja (X2)					Kinerja Karyawan (Y)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	21	4	4	5	5	4	22
2	5	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	2	2	2	3	3	12	2	3	3	2	3	13	4	4	3	3	3	17
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	4	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	5	22	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	4	20	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	5	22
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	4	5	23	5	4	4	3	4	20	4	4	5	4	4	21
28	4	5	5	4	5	23	4	5	5	3	4	21	5	4	5	5	4	23
29	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
30	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21