

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
SYARIAH INDONESIA KCP SIDOARJO GATEWAY**

SKRIPSI

Oleh:

MOH. FAIZAL
NIM: G04218041



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Moh. Faizal, G04218041) menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta merupakan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Skripsi ini juga belum pernah diajukan guna untuk mendapatkan gelar akademik.
2. Skripsi saya tidak terdapat karya yang telah ditulis kecuali telah tertulis oleh penulis dan dicantumkan pada daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidaksaam dengan pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh.

Surabaya, 20 Desember 2022



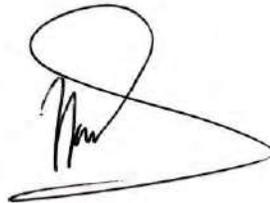
Moh. Faizal
NIM. G04218041

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Moh. Faizal NIM G04218041 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 29 Desember 2022

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop at the top and a long, horizontal stroke at the bottom.

Nurlailah, SE, MM.

NIP. 196205222000032001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP SIDOARJO GATEWAY

Oleh:
Moh. Faizal
NIM. G04218041

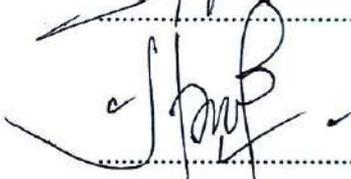
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal
10 Januari 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

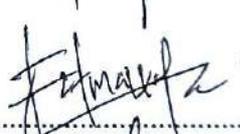
Susunan Dewan Penguji:

1. Hj. Nurlailah, SE, MM.
NIP.196205222000032001
(Penguji 1)
2. Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M.
NIP.196212141993031002
(Penguji 2)
3. Dr. Hj. Fatmah, ST., MM.
NIP.197507032007012020
(Penguji 3)
4. Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc.
NIP.199301092020122028
(Penguji 4)

Tanda Tangan:











Surabaya, 10 Januari 2023
Dr. Sirajul Arifin, S. Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031 8431972 Fax.031 8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Moh. Faizal
NIM : G04218041
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail address : faizalfarriess@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP SIDOARJO GATEWAY**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Januari 2023

Penulis


(Moh. Faizal)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway dengan jumlah populasi 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dan pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel (responden) dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Sebelum data diregresikan maka terlebih dahulu di uji keterkaitannya antara variabel independen datanya dengan uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan heteroskedasitas. Untuk mengetahui kontribusi faktor Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rumus determinan (R^2). Setelah kuesioner dianalisis maka diperoleh persamaan regresi $Y = 16,282 + 0,013 + 1,139 + 0,613 + 5,059$. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,361 yang berarti variabel Motivasi, Budaya dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,1% dan selebihnya 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F dengan nilai f -hitung = 4,898 dan f -tabel = 2,97 maka H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway. Uji T pada taraf signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t -tabel sebesar 1,706, t -hitung untuk $X_1 = 0,014$, $X_2 = 1,164$, dan $X_3 = 2,105$. Maka variabel X_3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan t -hitung > t -tabel. Sedangkan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh negatif dan tidak sepenuhnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t -hitung < t -tabel.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR ISI

COVER DALAM	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
LANDASAN TEORI	8
2.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	8
2.1.4. Tujuan Evaluasi.....	9
2.1.5. Tujuan Pengembangan	10

2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2. Motivasi	12
2.2.1. Pengertian Motivasi	12
2.2.2. Tujuan Motivasi.....	13
2.2.3. Jenis Motivasi	13
2.2.4. Proses Motivasi.....	14
2.2.5. Indikator Motivasi.....	15
2.3 Budaya Kerja.....	16
2.3.1. Pengertian Budaya Kerja	16
2.3.2. Terbentuknya Budaya Kerja	17
2.3.3. Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	18
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	19
2.3.5. Pendekatan-Pendekatan Budaya Kerja	20
2.3.6. Indikator Budaya Kerja.....	21
2.4. Lingkungan Kerja	22
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan kerja.....	23
2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.5 Penelitian Terdahulu	24
2.6 Kerangka Konseptual.....	28
2.7 Hipotesis	29
BAB III	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Jenis Penelitian.....	31

3.2. Populasi dan Sampel	31
3.3. Variable Penelitian	33
3.4. Definisi Operasional	33
3.5. Data dan Sumber Data	36
3.5.1. Data Primer	36
3.5.2. Data Sekunder	36
3.6. Teknik Pengumpulan Data	37
3.7. Teknik Analisis Data	38
3.7.1. Uji Validitas	38
3.7.2. Uji Realibilitas	38
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	39
3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.7.5. Uji Hipotesis	41
BAB IV	43
HASIL DAN ANALISIS DATA	43
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2. Pelaksanaan Penelitian	44
4.3. Hasil Penelitian	45
4.4. Pembahasan	60
BAB V	67
KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	69

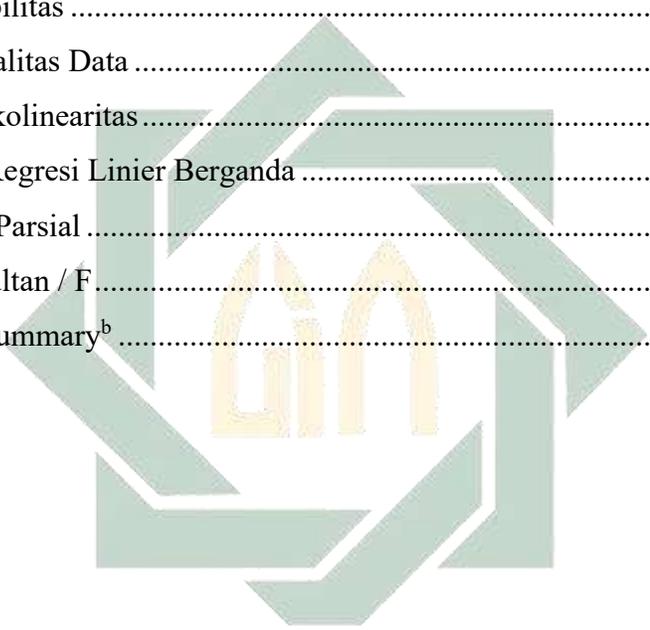
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	76



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Populasi dan Sampel	32
Tabel 2 Definisi Operasional	33
Tabel 3 Skala Likert.....	37
Tabel 4 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 5 Uji Reliabilitas	49
Tabel 6 Uji Normalitas Data	50
Tabel 7 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel 9 Hasil Uji Parsial	57
Tabel 10 Uji Simultan / F.....	58
Tabel 11 Model Summary ^b	59



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar 2 Uji Heteroskedasita	54



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan SDM yang mempunyai dalam sebuah organisasi dan pelaku usaha merupakan hal paling penting dan sangat dibutuhkan. guna tercapaiannya tujuan dalam sebuah organisasi, keberadaan SDM baiknya dikelola sedemikian rupa supaya mencapai tujuan yang sesuai dan berkorelasi dengan visi dan misi organisasi. Pada era yang sudah masuk di tahap digitalisasi seperti saat ini, dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik individualisme atau secara kolektif di dalam organisasi.

Meskipun di dalam suatu perusahaan, suatu organisasi tidak selalu berjalan dengan baik dan pastinya banyak terjadi kekurangan ataupun kendala tertentu yang ada di dalamnya. Terjadinya kendala dan miskonsepsi pada sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi dalam suatu perusahaan dapat bersinggungan langsung dengan produktivitas dan tata kelola. Misalnya, sumber daya manusia yang kurang maksimal dalam menjalankan perannya, pimpinan yang kurang tegas dalam mengambil setiap keputusan penting ataupun karyawan yang kurang mempunyai sikap menghormati dan memiliki di perusahaan, adapun juga contoh lain pimpinan ataupun karyawan yang kurang responsif dalam mengatasi suatu masalah yang ada sehingga tujuan organisasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan juga contoh lain bisa

dari sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga baik pimpinan maupun karyawan yang ada pada perusahaan tersebut kurang maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan yang nantinya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang mana salah satu tujuan dari sebuah usaha adalah untuk meningkatkan profitabilitas dan keberhasilan visi misi bisnis dengan mengukur nilai produktivitas karyawan. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja, tentunya perusahaan diharapkan mampu bersaing dan menjaga keberlangsungan usaha. Jadi, untuk itulah dibutuhkan motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja yang baik agar perusahaan mampu mendayagunakan potensi yang ada dengan semaksimal mungkin yang mana akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai target khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Wijaya & Suhaji, 2012).

Gerak karyawan jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Wijaya & Suhaji, 2012).

Menurut (Mangkunegara.Anwar.Prabu, 2009) Motivasi adalah kekuatan dalam diri individu yang mendorong individu tersebut untuk bertindak. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang berasal dari dalam kesadaran manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi merupakan daya dorong yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang tulus dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan bahwa nilai-nilai menjadi ciri, kebiasaan, dan pendorong yang dibudidayakan secara kolektif dan tercermin dalam sikap dalam perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan yang terwujud dalam keberhasilan. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Angraeni, 2002).

Lingkungan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Wahyulika, 2020) Lingkungan kerja dalam Islam adalah hubungan antar manusia sebagai khalifah, saling membantu dan bekerjasama untuk

memperoleh ketentraman dunia dan akhirat dalam menjaga lingkungan dan ciptaan Allah SWT yang tidak bertentangan dengan syariat Islam. Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang islami merupakan cara bagi karyawan perusahaan untuk menjaga hubungan antara karyawan, pimpinan dan lingkungan sesuai dengan tugas yang telah dilimpahkan Allah SWT kepada manusia sebagai khalifah di muka bumi.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki oleh BUMN.

Bank BSI KCP Sidoarjo Gateway dalam mengembangkan industri halal menyelaraskan dengan menggunakan Ekonomi Syariah. Salah satu aspek dalam ekonomi syariah yaitu motivasi, budaya, lingkungan kerja. Pengimplementasian dari tiga aspek tersebut yaitu motivasi, bank BSI KCP Sidoarjo Gateway menekankan motivasi karyawan dalam kedisiplinan karyawan dalam menjalankan kegiatan sekaligus pekerjaan kantor, inti dari adanya kedisiplinan yang menjadi motivasi adalah karyawan yang memiliki etos kerja yang masih mencakup dalam perspektif ekonomi syariah. Dalam budaya, seringkali kita menemukan bank yang memiliki pelayanan yang secara universal. Namun, beda dengan bank BSI KCP Sidoarjo Gateway yang

memiliki acuan kerja dalam budaya Islam seperti misalnya memberi salam terhadap customer, memiliki ciri khas pakaian dengan apa yang telah disyariatkan oleh Islam, memberikan layanan yang berkaitan dengan hukum ekonomi syariah dalam hal ini yang dimaksud yaitu memperhatikan Halal, Haram, Makruh dan Mubah. Dalam lingkungan kerja secara harfiah BSI KCP Sidoarjo Gateway sangat memperhatikan terhadap kebersihan, kerapian, keindahan, dan keramahan dalam pelayanan terhadap customer.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti mengangkat pembahasan tentang “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway?
- 1.2.2. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway?
- 1.2.3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway?
- 1.2.4. Apakah motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah KCP Sidoarjo Gateway?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Ingin mengetahui pengaruh motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.
- 1.3.2. Ingin mengetahui pengaruh budaya Kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.
- 1.3.3. Ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.
- 1.3.4. Ingin mengetahui pengaruh motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah KCP Sidoarjo Gateway?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- 1.4.1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT. bank syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.
- 1.4.2. Memberikan kontribusi atau solusi konstruktif terhadap PT. bank syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.
- 1.4.3. Untuk menambah dan mengembangkan *mindset* atau pola pikir penulis dalam melihat fenomena kerja yang ada di kantor PT. bank syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.
- 1.4.4. Dapat menjadi sumber rujukan yang terbaru dalam melakukan penelitian selanjutnya, sehingga dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang

permasalahan yang akan dibahas dalam penelitiannya, dan dapat menghasilkan penelitian yang lebih komperhensif.

- 1.4.5. Membuka wawasan penulis untuk lebih mengetahui tentang kondisi sesungguhnya di lapangan, sehingga dapat melakukan studi komparasi antara teori yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kondisi sesungguhnya yang didapatkan dari sisi praktis.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Wijaya & Suhaji, 2012).

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor organisasi adalah faktor yang tidak berefek langsung terhadap perilaku dan kinerja seorang pegawai. Namun, faktor organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Faktor organisasi tersebut meliputi disiplin, kepemimpinan, supervisi, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja (Fitri Rahmafritria, 1999).

2.1.3. Penilaian Kinerja

Prinsip penilaian kinerja ialah salah satu cara pengukuran kontribusi-kontribusi

dari perorangan karyawan dalam suatu instansi yang dilakukan terhadap organisasi/komunitas. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah bersangkutan dengan tingkat kontribusi karyawan atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan suatu tugas sebagai tanggung jawabnya. Inti dari penilaian kinerja ialah untuk mengetahui produktifitas individual karyawan dan apakah ia mampu melaksanakan dengan kerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya suatu penilaian kinerja berdasarkan suatu studi yang dikerjakan akhir-akhir ini mengidentifikasikan dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- a. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
- b. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu,
- c. Pemeliharaan sistem
- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

(Wijaya & Suhaji, 2012) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu tugas individu, perilaku individu dan ciri individu.

2.1.4. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Telaah Gaji

Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

b. Kesempatan Promosi

Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2.1.5. Tujuan Pengembangan

a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja

Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

c. Meningkatkan Prestasi Kerja.

Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

d. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir.

Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan.

Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.6. Indikator kinerja karyawan

(Wijaya & Suhaji, 2012) Memberlakukan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
- b. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- c. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
- d. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
- e. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
- f. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada

waktunya sesuai dengan rencana.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen motivasi ditujukan terhadap sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, supaya dapat/mau bekerja sama, secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan ghirah/semangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan semua daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009).

Menurut (Ardana, K., Mujiati, N. W., & Ayu Sriathi, 2009) motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertindak laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Menurut (Robbins, S. P., & M., 2010) motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi dorongan yang diarahkan pada suatu tindakan yang positif untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk menciptakan tindakan positif yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2009) :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan ada dua jenis dalam motivasi, yaitu motivasi yang condong terhadap hal positif dan motivasi yang condong terhadap hal negatif (Hasibuan, 2009).

- a. Motivasi positif yang di maksud staf manajer memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan hadiah atau imbalan kepada mereka yang giat bekerja serta berprestasi di atas prestasi standart pada umumnya. Dengan motivasi positif, ghirah dalam bekerja sebagai bawahan akan

semakin meningkat di karenakan umumnya manusia suka jika menerima suatu hal baik.

- b. Motivasi negatif yang di maksud staf manajer memberikan sebuah motivasi kepada bawahan dengan standart kinerja seorang bawahan maka akan dikasih sangsi atas tidak adanya peningkatan kerja. Dengan adanya motivasi negatif yang disodorkan oleh staf manajer, skil atau kemampuan pada bawahan akan meningkat dalam jangka pendek hal ini terjadi karena bawahan merasa takut terancam jabatan mereka. Namun pada saat kemudian harinya, ditinjau jangka panjang, justru mengalami penurunan yang drastis, terjadinya dampak ini karena adanya pengetahuan bawahan akan karakter atasan yang memberikan sodoran motivasi negatif.

2.2.4. Proses Motivasi

Menurut Hasibuan ada lima proses motivasi antara lain sebagai berikut

(Hasibuan, 2009):

- a. Tujuan Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, kemudian setelahnya karyawan digiring untuk mengerjakan motivasi yang telah ditetapkan tersebut.
- b. Mengetahui dan memahami terhadap kepentingan yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui serta memahami keinginan dari karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut pandang kepentingan pribadi seorang pemimpin dan perusahaan saja.
- c. Efektivitas komunikasi Dalam upaya/proses motivasi harus diekrjakan

dengan komunikasi yang bagus dengan seorang bawahan. Bawahan harus memahami apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi olehnya agar memperoleh insentif tersebut.

- d. Integrasi tujuan Proses motivasi penting untuk mempersatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Organisasi bertujuan untuk memperoleh laba serta memperluas terhadap perusahaan.
- e. Fasilitas Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2.2.5. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi yang diambil dari teori Abraham Maslow dalam (Robbins, S. P., & M., 2010) terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhan dasar manusia yaitu makanan, minuman, tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*): Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*): Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

- e. **Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs):** Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2.3 Budaya Kerja

2.3.1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut (Kerja et al., n.d.) pengertian dari budaya kerja ialah suatu asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk menyelesaikan permasalahan eksternal dalam perusahaan dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan oleh karena itu, oleh karena itu karyawan perlu memahami dan mempelajari cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah

(Angraeni, 2002) berasumsi bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat atau kebiasaan dan sebagai pendorong yang dibudayakan dalam kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Kemudian menurut (Arianto, 2013) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, tetapi dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan mencapai tujuan. Dengan terbentuknya Budaya Kerja yang baik maka dapat berpengaruh pada meningkatnya kualitas kerja karyawan.

Dari sekian asumsi atau pendapat di atas ini bisa disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang berlandaskan terhadap pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para staf Organisasi. Dengan memiliki adanya budaya kerja maka staf organisasi akan memiliki pencapaian keinginan yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi.

2.3.2. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja suatu organisasi jelas sangat berbeda dengan organisasi lainnya, hal ini terjadi karena adanya acuan dan sikap perilaku yang dicontohkan oleh setiap individu dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terstruktur secara positif akan bermanfaat dikarenakan staf dalam organisasi memiliki kebutuhan berupa sumbang saran, kritik bahkan sumbangan yang memberikan kebangkitan dalam ruang lingkup pekerjaannya demi perkembangan dan kemajuan terhadap esensi dari organisasi tersebut. Namun budaya kerja juga akan berdampak buruk apabila karyawan di organisasi tersebut memberikan pendapat yang berbeda, hal ini terjadi karena benturan antara dua pemikiran yang berbeda dari setiap individu dan juga memiliki tenaga dan pikiran, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing masing.

Butuh waktu bertahun tahun untuk memperbaiki budaya kerja yang baik dan benar, maka dari itu perlu kiranya ada suatu pembenahan-pembenahan yang diawali oleh adanya sikap maupun tingkah laku dari pemimpinnya dimana kemudian dilanjutkan oleh para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat

kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

2.3.3. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur budaya kerja menurut (Arianto, 2013) yaitu :

- a. Anggapan dasar tentang kerja Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
- b. Sikap terhadap pekerjaan Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya.
- c. Perilaku ketika bekerja Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja
- d. Lingkungan kerja dan alat kerja Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
- e. Etos kerja Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

- a. Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
- b. Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang begitu tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan kebanggaan rasa memiliki dari para pegawai.
- c. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
- d. Budaya luar, didalam suatu organisasi budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g. Keteladanan pemimpin, pemimpin diharuskan memberi contoh budaya semangat kerja yang baik kepada para bawahannya.
- h. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai para pegawai membutuhkan

pengembangan keahlian dan pengetahuan.

- i. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif. Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

2.3.5. Pendekatan-Pendekatan Budaya Kerja

Budaya kerja mempunyai dua teknik pendekatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Pendekatan pertama adalah pendekatan tindakan manajemen puncak dan pendekatan yang kedua adalah proses sosialisasi. Tindakan manajemen puncak meliputi :

- a. Apa saja yang dikatakan manajemen puncak akan menjadi panutan karyawan.
- b. Bagaimana manajemen puncak berperilaku akan menunjukkan karyawan bersikap dalam berkomunikasi dan berprestasi untuk mencapai standar kinerja perusahaan.
- c. Bagaimana manajemen puncak menegakkan norma-norma kerja yang akan menumbuhkan integritas dan komitmen karyawan yang tinggi.
- d. Imbalan dan hukuman yang diberikan manajemen puncak akan memacu karyawan untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja.

Tahap sosialisasi dikerjakan dalam bentuk pembelaan kepada karyawan baru untuk penyesuaian diri dengan budaya organisasi. Sosialisasi dikerjakan ketika mereka sedang dalam tahap penyeleksian. Tiap calon karyawan mengikuti pembelajaran

sebelum diterima. Setelah diterima para karyawan baru melihat kondisi organisasi sebenarnya dan menganalisis harapan- kenyataan, antara lain lewat proses orientasi kerja.

Dalam tahapan ini karyawan memasuki tahapan “perjuangan” guna memutuskan suatu keputusan apakah sudah siap menjadi anggota sistem sosial perusahaan, ragu-ragu ataukah mengundurkan diri. Jika anggota telah menentukan untuk terus bekerja, namun proses upaya perubahan relatif masih membutuhkan waktu yang cukup lama, maka setiap karyawan harus difasilitasi dengan adanya edukasi serta pelatihan dan pengembangan diri secara terencana. Dalam hal ini, karyawan harus membuktikan kemampuan diri dalam penguasaan keterampilan kerja yang disesuaikan dengan peran dan nilai serta norma yang berlaku dalam kelompok kerjanya sampai mencapai tahap metamorfosis.

2.3.6. Indikator Budaya Kerja

Menurut (Angraeni, 2002) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Konsistensi organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintergrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

- d. Perlibatan organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja sehari-hari. Oleh karena itu lingkungan kerja dapat membawa pengaruh positif terhadap karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, jika lingkungan kerja kurang kondusif akan membawa dampak negatif sehingga dapat menurunkan semangat kerja dan disiplin kerja. (Sukarman, 2014)

Menurut (Ananta, 2008) lingkungan kerja adalah keseluruhan alas-alas atau perkakas yang merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau kantor dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk memperoleh hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja adalah kondisi atau segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan aktivitas

pekerjaannya.

2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Kerja Menurut (Nadzifah, 2020) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik Mencakup lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) serta lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Ananta, 2008) indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.

- a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik (penyebaran kabar bohong yang sengaja untuk menjatuhkan lawan) diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2.5 Penelitian Terdahulu

2.5.1. Skripsi yang ditulis oleh Novi Kumalasari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomu Islam Porgram Studi Perbankan Syariah IAIN Jember pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional , Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KCP Jember”. Hasil penelitian diatas memberikan jawaban perihal kecerdsan

emosional, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan memakai metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Penelitian Lapangan. Dengan hasil bahwasannya kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama dan memiliki determinasi terhadap kinerja karyawan pada bank mega syariah KCP Jember

2.5.2. Skripsi yang ditulis oleh Siti Sarah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makasar pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSPORT Internasional Makasar”. Skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dan Hasil uji t yang didapatkan dengan adanya penelitian skripsi ini adalah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karna t hitung 9,996 signifikansi 0,00. Dan nilai t tabel untuk model regresi ini adalah 1,703 hasil uji tersebut menunjukkan bahwa signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,996 > 1,703$.

2.5.3. Skripsi yang ditulis oleh Lutfatul Nadzifah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi pada Semangat Kerja Karyawan PT Industri Jamu Borobudur Semarang”. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proportionate random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 113 responden. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan uji

analisis regresi linier berganda dan uji signifikansi parsial dengan bantuan program SPSS versi 21. Dan adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja. Dapat dibuktikan pada hasil uji regresi linier berganda yaitu seluruh hasil $\text{sig} < 0,05$. Artinya seluruh hipotesis diterima.

2.5.4. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Muliadi Manalu tahun (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TEC Indonesia Batam. Menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebanyak 88 orang yang bekerja di PT TEC Indonesia Batam dengan menggunakan pengambilan sampel diambil dengan cara *sample Random Sampling*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stress kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial,. Pengujian juga menunjukkan bahwa stress kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

2.5.5. Penelitian yang dilakukan oleh Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat dan Andi Astinah Adnan pada tahun (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang”. Teknik analisis datanya yaitu deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

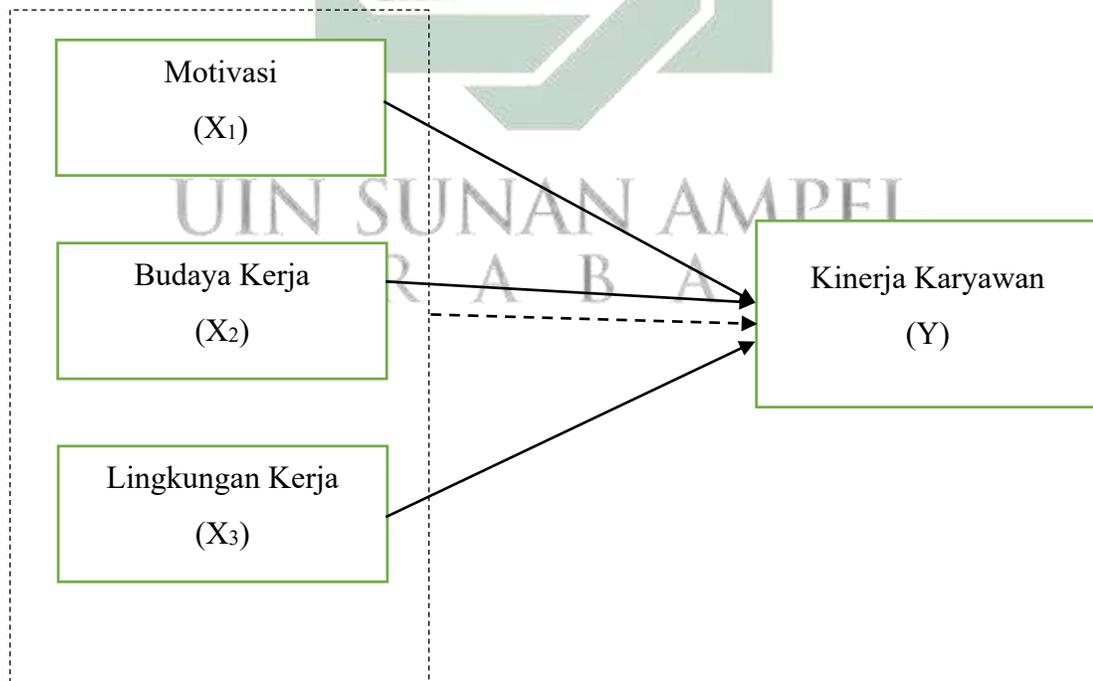
motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 27% atau masuk dalam kategori kurang berpengaruh. Budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 65,6%, semakin baik budaya kerja semakin baik pula kinerja pegawai. Pengaruh motivasi dan budaya kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 70,3%.

2.5.6. Penelitian yang dilakukan oleh Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana pada tahun (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*Explanation Research*). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang. Dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:85) *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/accidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, dengan alasan lebih efektif.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini merupakan pembahasan yang menggambarkan secara luas mengenai penelitian yang diteliti yakni tentang Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway dengan menggunakan data-data yang diambil langsung melalui sample yang dipilih oleh peneliti. Hal ini digunakan agar supaya memberikan kemudahan dalam pemahaman untuk mengurangi kesalahpahaman dalam memberikan maksud dan tujuan penelitian ini.

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan:

X_1 = Motivasi

X_2 = Budaya Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

(Robbins, S. P., & M., 2010)

2.7 Hipotesis

Margono menjelaskan bahwa hipotesis berasal dari kata *Hipo* dan *Thesis*. *Hipo* berarti kurang dari, sedangkan *thesis* artinya pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara. Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. (Margono, 2005)

Hipotesis statistik merupakan hipotesis yang bila penelitian bekerja dengan sampel. Hipotesis statistik dalam penelitian ini yaitu:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial pada variabel motivasi, terhadap karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway

H_1 = Terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial pada variabel motivasi terhadap karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway

H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial pada variabel budaya

kerja terhadap karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway

H₂ = Terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial pada variabel Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.

H₀ = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway

H₃ = Terdapat Pengaruh secara signifikan dan parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.

H_a = Terdapat Pengaruh secara signifikan dan simultan pada variabel motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Definisi dari penelitian deskriptif sendiri adalah suatu penelitian yang menggambarkan lebih detail dari data yang ada, menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi dengan cara menggambarkan bukti hasil dari pengaruh variabel bebas ke dalam variabel terikat dengan pengujian hipotesis. (Achmadi, 1999) Data kuantitatif penelitian didapatkan melalui instrumen yang biasanya digunakan dalam penelitian kuantitatif yakni berdasarkan data statistik yang berupa angka-angka dari kuesioner/angket. Peneliti memilih penelitian ini berguna untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek/subjek yang mana memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi oleh karena itu populasi bukan hanya orang, akan tetapi bisa berupa objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang akan diamati melainkan juga

meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek (Prof. Dr. Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini peneliti menjadikan karyawan yang bekerja pada BSI KCP Sidoarjo gateway sebagai populasi.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang mana dimiliki oleh populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Prof. Dr. Sugiyono, 2015). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BSI KCP Sidoarjo Gateway.

Tabel 1 Jumlah Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Branch Manager</i>	1 orang
2	<i>Branch Opration and service Manager</i>	1 orang
3	<i>Opration Staff</i>	1 orang
4	<i>Micro Relationship Manager Team Leader</i>	1 orang
5	<i>Micro Staff</i>	4 orang
6	<i>Consumer Business Relationship Manager</i>	1 orang
7	<i>Customer Service</i>	1 orang
8	<i>Teller</i>	2 orang
9	<i>Pawning sales officer</i>	2 orang

10	<i>Pramubakti</i>	1 orang
11	<i>Security</i>	3 orang
12	<i>Driver</i>	1 orang
13	<i>Sales Marketing (freelance)</i>	7 orang
14	<i>Kolektor (freelance)</i>	4 orang
Jumlah		30 orang

3.3. Variable Penelitian

Variabel dalam penelitian adalah suatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari agar diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian agar bisa ditarik kesimpulannya. Jenis skala pengukuran variable yang digunakan adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang terjadi (Hadi, 2004). Pada penelitian ini memodifikasi skala Likert dengan menghilangkan jawaban Netral/Ragu agar peneliti mendapatkan data yang lebih akurat.

3.4. Definisi Operasional

Tabel 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah	1) <i>Quantity of output</i> (kuantitas	Skala Likert

	(Wijaya & Suhaji, 2012)	memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.	keluaran) 2) <i>Quality of output</i> (kualitas keluaran) 3) <i>Timelines of output</i> (waktu keluaran) 4) <i>Presences at work</i> (tingkat kehadiran) 5) <i>Efficiency of work completed</i> (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) 6) <i>Effectiveness of work completed</i> (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)	
2	Motivasi (Robbins, S. P., & M., 2010)	Motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi dorongan yang diarahkan pada suatu tindakan yang positif untuk mencapai suatu tujuan.	1. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>) 2. Kebutuhan keamanan (<i>safety needs</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>social needs</i>)	Skala Likert

			<p>4. Kebutuhan penghargaan (<i>esteem needs</i>)</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization needs</i>)</p>	
3	<p>Budaya kerja Menurut (Angraeni, 2002)</p>	<p>budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat atau kebiasaan dan sebagai pendorong yang dibudayakan dalam kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.</p>	<p>1. Inovasi dan Pengambilan Resiko</p> <p>2. Perhatian Terhadap Detail Tingkat tautan terhadap karyawan</p> <p>3. Konsistensi Organisasi</p> <p>4. Perlibatan Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya,</p>	<p>Skala Likert</p>
4	<p>Lingkungan Kerja (Ananta,</p>	<p>lingkungan kerja adalah keseluruhan alas-alas atau perkakas yang</p>	<p>1. Suasana kerja</p> <p>2. Hubungan dengan rekan kerja</p>	<p>Skala Likert</p>

	2008)	merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau kantor dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk memperoleh hasil yang optimal.	3. Tersedianya fasilitas kerja	
--	-------	--	--------------------------------	--

3.5. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder.

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Data primer penelitian ini adalah data yang bersumber langsung dari karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway melalui teknik pengisian kuesioner.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang

bukan pengolahnya. Data sekunder pada penelitian ini diambil dari sumber-sumber terpercaya yaitu buku, skripsi, jurnal dan literature penelitian lainnya dengan sumber yang dapat dipercaya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Prof. Dr. Sugiyono, 2015).

Desain skala pada Penelitian ini disusun dengan memodifikasi Skala Likert, yang dibuat menggunakan 4 alternatif jawaban dan menghilangkan jawaban netral untuk menghindari jawaban subyek yang mengelompok sehingga Peneliti tidak kehilangan banyak data (Hadi, 2004).

Tabel 3 Skala Likert

Favorabel	Bobot Angka
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metatabulasi, data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan yang ingin diungkap (Wiratna, 2015).

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

3.7.2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Dalam penelitian, fenomena sosial ini

telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Wiratna, 2015).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersamaan dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak-kotak kerja yang sama dengan uji regresi (Wiratna, 2015).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan *SPSS 20.00 for windows*. Untuk mengetahui apakah data yang telah diuji berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menentukan nilai signifikannya. Jika signifikan atau nilai $p > 0.05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan atau nilai $p < 0.05$ maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal. (Wiratna, 2015).

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai

pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolonieritas (Wiratna, 2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot (Wiratna, 2015).

3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diuji terhadap variabel dependen yaitu pengaruh motivasi budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada BSI KCP Sidoarjo Gateway dengan rumus ekonometrika sebagai berikut (Aminatus, 2018):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Budaya kerja

X3 = Lingkungan kerja

α = Konstanta / Kemiringan Slope

β_1 , β_2 dan β_3 = Koefisien

e = Error Term

3.7.5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2015). Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = variabel independen (Motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (Motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Cara kedua ialah uji t dalam penelitian ini adalah dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} =$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Aminatus, 2018).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji F dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun hipotesis yang digunakan adalah (Aminatus, 2018):

H_0 = variabel independen (Motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh secara signifikan dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (Motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan dan simultan secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Besaran ini dinyatakan dengan notasi R. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2015).

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Berawal dari akuisisi PT Bank Rakyat Indonesia Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada tanggal 19 Desember 2007 dan berdasarkan izin Bank Indonesia tanggal 16 Oktober 2008 melalui surat No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi sekaligus mengubah kegiatan usahanya dari sebuah bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah Islam.

Posisi PT Bank BRI Syariah semakin kokoh pada tanggal 19 Desember 2008, yaitu dikarenakan penandatanganan akta pemisahan (spinoff) Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia dari PT Bank Rakyat Indonesia Tbk dan kemudian melebur kedalam PT Bank BRI Syariah berlaku efektif tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan akta dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia Tbk dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRI Syariah. Saham PT Bank BRI Syariah dimiliki oleh PT Bank Rakyat Indonesia Tbk dan Yayasan Kesejahteraan Pekerja PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. PT BRI Syariah Tbk mencanangkan visi untuk menjadi bank ritel modern. PT BRI Syariah melakukan berbagai strategi pengembangan dan penjualan produk-produk inovatif sesuai kebutuhan nasabah. Kantor Cabang yang representatif dibuka di berbagai kota besar dan strategis di seluruh Indonesia demi memberikan layanan yang mudah

dijangkau nasabah.

Kemudian, per 1 Februari 2021 dilakukan penggabungan 3 bank syariah BUMN, yaitu PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank Negara Indonesia Syariah, dan PT Bank Rakyat Indonesia Syariah, Tbk menjadi PT Bank Syariah Indonesia, Tbk. Bank Syariah Indonesia mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk serta izin perubahan nama dengan menggunakan izin usaha PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi izin usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai bank hasil penggabungan.

4.2. Pelaksanaan Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BSI KCP Sidoarjo Gateway jumlah populasi 30 karyawan. Responden diklasifikasikan kedalam beberapa karakteristik, yakni usia, pendidikan dan jenis kelamin, seperti dibawah ini:

4.2.1. Berdasarkan jenis Kelamin Dari 30 Responden, 15 Responden berjenis kelamin pria atau 50% dan perempuan sebanyak 15 orang atau 50% responden.

4.2.2. Berdasarkan Tingkat pendidikan Tingkat Pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya jauh lebih tinggi

karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi.

4.2.3. Responden Menurut Usia Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dari pada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan yang berusia tua dengan karyawan yang berusia muda.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keshahihan dari angket atau kuesioner. Keshahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Azwar, 2012) pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai

variabel yang diukur seperti yang dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut dan Standart pengukuran yang digunakan pada penelitian ini untuk menentukan validitas item adalah $r_{xy} > 0,300$.

Pengujian Validitas dilakukan dengan *SPSS 20,00 for Windows* dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan output SPSS. Untuk hasil lengkap dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r table	Ket.
	X1.1	.641	0.300	Valid
	X1.2	.684	0.300	Valid
	X1.3	.603	0.300	Valid
	X1.4	.641	0.300	Valid
	X1.5	.715	0.300	Valid
	X1.6	.696	0.300	Valid
	X1.7	.739	0.300	Valid
	X1.8	.610	0.300	Valid
	X1.9	.619	0.300	Valid
	X1.10	.599	0.300	Valid
Budaya	X2.3	.568	0.300	Valid

Kerja (X2)	X2.4	.569	0.300	Valid
	X2.5	.641	0.300	Valid
	X2.6	.688	0.300	Valid
	X2.7	.755	0.300	Valid
	X2.8	.653	0.300	Valid
	X2.9	.659	0.300	Valid
	X2.10	.584	0.300	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	.573	0.300	Valid
	X3.2	.670	0.300	Valid
	X3.3	.700	0.300	Valid
	X3.4	.593	0.300	Valid
	X3.5	.788	0.300	Valid
	X3.6	.627	0.300	Valid
	X3.7	.717	0.300	Valid
	X3.8	.635	0.300	Valid
	X3.9	.720	0.300	Valid
	X3.10	.508	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.466	0.300	Valid
	Y.4	.556	0.300	Valid
	Y.5	.611	0.300	Valid
	Y.6	.488	0.300	Valid

	Y.7	.413	0.300	Valid
	Y.8	.467	0.300	Valid
	Y.9	.425	0.300	Valid
	Y.10	.426	0.300	Valid

Berdasarkan Tabel Validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel (X) Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala Motivasi perputaran pertama dengan 10 item dengan tidak ada aitem gugur atau semua aitem valid. Pada skala Budaya kerja perputaran pertama dengan 10 item 2 item gugur pada nomor 1 dan 2. Pada perputaran kedua dengan 8 item dengan tidak ada item gugur atau semua item valid. Pada skala Lingkunga Kerja perputaran pertama dengan 10 item dengan tidak ada item gugur atau semua aitem valid. Dan pada skala Kinerja Karyawan perputaran pertama dengan 10 item dengan 1 item gugur pada nomor item 2. Pada perputaran kedua dengan 9 item dengan 1 item gugur pada nomor item 3. Pada perputaran ketiga dengan 8 item tidak ada item gugur atau semua aitem valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu Variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Adapun Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Ket.
Motivasi (X1)	10 Item	0.885	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	8 Item	0.861	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	10 Item	0.886	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 Item	0.775	Reliabel

Dari perhitungan reliabilitas Motivasi (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,885 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha = $0,885 > 0,60$. Perhitungan reliabilitas Budaya Kerja (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,861 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha = $0,861 > 0,60$. Perhitungan reliabilitas Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,886 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha = $0,886 > 0,60$. Dan perhitungan reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,775 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner

yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,775 >0,60.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas yaitu uji data yang telah disajikan untuk dianalisis lebih lanjut apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan *SPSS 20.00 for windows*. Untuk mengetahui apakah data yang telah diuji berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menentukan nilai signifikannya. Jika signifikan atau nilai $p > 0.05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan atau nilai $p < 0.05$ maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variabel motivasi (X1), budaya kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y).

Tabel 6 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.99069954
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.132
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		.935
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346

Dari tabel uji normalitas data menunjukkan berdistribusi normal, karena nilai Signifikan (2-tailed) > dari 0,05. Yaitu $0,346 > 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Analisis regresi berganda harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi multikolinearitas ini dapat didasarkan pada beberapa kriteria berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas model regresi
- 2) Jika nilai VIF > 10,00 artinya terjadi multikolinieritas model regresi

Nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF).

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.282	5.089		3.199			
	Motivasi_X1	.013	.951	.017	.014	.017	.017	60.377
	Budaya_Kerja_X2	1.139	.979	1.249	1.164	.021	.021	46.836
	Lingkungan_Kerja_X3	.613	.291	.890	2.105	.138	.138	7.263

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa :

- 1) Pada X1 terjadi multikolinieritas karena $VIF > 10,00$ yaitu $= 60,377 > 10,00$
- 2) Pada X2 terjadi multikolinieritas karena $VIF > 10,00$ yaitu $= 46,836 > 10,00$
- 3) Pada X3 tidak terjadi multikolinieritas karena $VIF > 10,00$ yaitu $= 7,263 >$

10,00

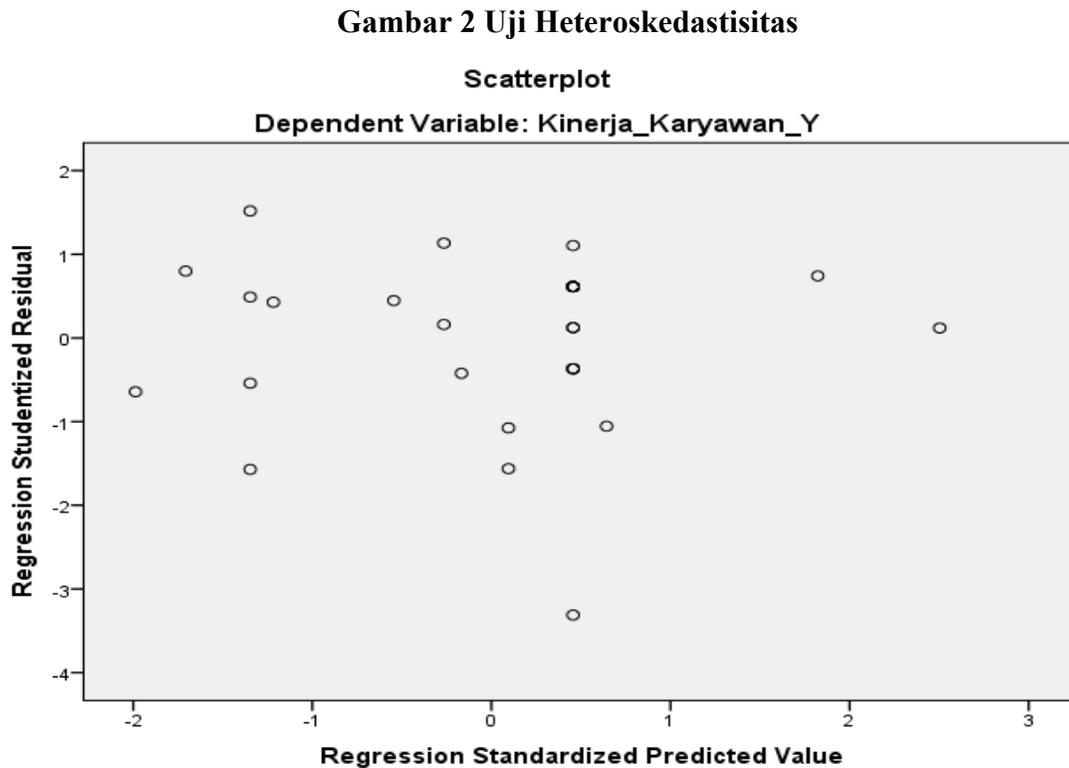
c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi linear berganda dapat dikatakan bebas dari permasalahan heteroskedastisitas apabila :

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 (nol).
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, menyebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut dibawah ini:

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A



Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul pada satu titik saja. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Dari gambar disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedisitas atau terjadi model regresi dapat dikatakan baik dan ideal.

4.3.3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.282	5.089		3.199		
	Motivasi_X1	.013	.951	.017	.014	.017	60.377
	Budaya_Kerja_X2	1.139	.979	1.249	1.164	.021	46.836
	Lingkungan_Kerja_X3	.613	.291	.890	2.105	.138	7.263

$$\text{RUMUS: } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 16.282 + 0.013 + 1.139 + 0.613 + 5.089$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 16.282. Nilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini mengandung arti jika semua variabel independen yang meliputi variabel motivasi (X1), budaya kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 16,282.

2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) memiliki nilai positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0.013. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika nilai motivasi mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,013 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel budaya kerja (X_2) memiliki nilai positif antara variabel budaya kerja dan kinerja karyawan yaitu sebesar 1,139. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika nilai budaya kerja mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,139 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan..
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai positif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja yaitu sebesar 0,613. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika nilai lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka sebaliknya nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,613 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.3.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel Motivasi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X tersebut berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.28	5.089		3.199	.004
	2					
	Motivasi_X1	.013	.951	.017	0.014	0.989
	Budaya_Kerja_X2	1.139	.979	1.249	1.164	0.255
3	Lingkungan_Kerja_X	.613	.291	.890	2.105	0.045

Dalam penelitian tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Korelasi antara X1 dan Y diperoleh nilai t sebesar 0,014 dengan signifikansi sebesar 0,989. Nilai t hitung lebih kecil dari t table (1,756) ($0,014 < 1,756$), dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,989 > 0,05$). Artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dan parsial antara X1 terhadap Y.
- 2) Korelasi antara X2 dan Y diperoleh nilai t sebesar 1,164 dengan signifikansi sebesar 0,255. Nilai t hitung lebih kecil dari t table (1,756) ($1,164 < 1,756$), dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,255 > 0,05$). Artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dan parsial antara X2 terhadap Y.
- 3) Korelasi antara X3 dan Y diperoleh nilai t sebesar 2,105 dengan signifikansi sebesar 0,045. Nilai t hitung lebih besar dari t table (1,756) ($2,105 > 1,756$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$). Artinya ada pengaruh secara signifikan dan parsial antara X3 terhadap Y.

b. Uji Simultan (Bersama-sama)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Uji Simultan / F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	64.943	3	21.648	4.898	.008 ^b
	Residual	114.924	26	4.420		
	Total	179.867	29			

Berdasarkan tabel Hasil Uji F memperoleh angka F penelitian dari hasil perhitungan adalah sebesar 4,898 dengan nilai signifikansi 0,008 atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel X1,X2, dan X3, terhadap variabel Y.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²).

Tabel 11 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	0.361	.287	2.10241	1.504

Dari tabel diatas, diketahui bahwa Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,361 yang berarti bahwa variabel motivasi (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain misalnya Pendidikan, Bonus dan Jaminan Kesehatan.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat variabel yang tidak berpengaruh secara parsial yaitu variabel lingkungan kerja sedangkan variabel motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian :

4.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam individu (Internal) maupun luar individu (Eksternal) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Kinerja yang maksimal akan mudah dicapai melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri dan luar diri karyawan. Dengan memberi motivasi kepada karyawan maka karyawan akan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu akan bekerja secara maksimal demi mencapai kebutuhannya dan tujuan perusahaan. Kebijakan yang seharusnya dibuat oleh pemimpin yaitu sistem penilaian bagi karyawan yang bekerja

secara maksimal akan diberi penghargaan (reward) oleh pemimpin. Melalui motivasi yang baik karyawan akan terus melakukan peningkatan kinerja diperusahaannya.

Menurut Hasibuan ada dua jenis dalam motivasi, yaitu motivasi yang condong terhadap hal positif dan motivasi yang condong terhadap hal negatif (Hasibuan, 2009).

- a. Motivasi positif yang di maksud staf manajer memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan hadiah atau imbalan kepada mereka yang giat bekerja serta berprestasi di atas prestasi standart pada umumnya. Dengan motivasi positif, ghirah dalam bekerja sebagai bawahan akan semakin meningkat di karenakan umumnya manusia suka jika menerima suatu hal baik.
- b. Motivasi negatif yang di maksud staf manajer memberikan sebuah motivasi kepada bawahan dengan standart kinerja seorang bawahan maka akan dikasih sangsi atas tidak adanya peningkatan kerja. Dengan adanya motivasi negatif yang disodorkan oleh staf manajer, skil atau kemampuan pada bawahan akan meningkat dalam jangka pendek hal ini terjadi karena bawahan merasa takut terancam jabatan mereka. Namun pada saat kemudian harinya, ditinjau jangka panjang, justru mengalami penurunan yang drastis, terjadinya dampak ini karena adanya pengetahuan bawahan akan karakter atasan yang memberikan sodoran motivasi negatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway diperoleh hasil bahwa koefisien variabel motivasi (X1) diperoleh sebesar 0,014 dengan signifikansi sebesar 0,989. Nilai t hitung

lebih kecil dari t-tabel (1,756) yaitu ($0,014 < 1,756$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,989 > 0,05$) yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa teori yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak diterima atau ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rahmat Hidayat, 2021) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja” mengatakan bahwa motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Dan juga saya melakukan konfirmasi kepada karyawan yang pada PT. Bank Syariah KCP Sidoarjo Gateway dengan pertanyaan “Menurut anda apa yang membuat menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja?” jawaban dari responden adalah:

- a. (Responden 1) Menurut saya adalah relasi yang minim dan teamwork di perusahaan belum maksimal.
- b. (Responden 2) Menurut saya adalah kurangnya apresiasi dari atasan seperti kerja sudah maksimal tetapi hasil tetap sama maksudnya adalah target ditambah tetapi upah tidak.
- c. (Responden 3) Menurut saya sistem kerja yang ada pada perusahaan terlalu rumit dan juga kurangnya apresiasi dari atasan.

4.4.2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai

dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, tetapi dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan mencapai tujuan. Dengan terbentuknya Budaya Kerja yang baik maka dapat berpengaruh pada meningkatnya kualitas kerja karyawan (Arianto, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway diperoleh hasil bahwa koefisien variabel Budaya Kerja (X₂) diperoleh sebesar 1,164 dengan signifikansi sebesar 0,255. Nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (1,756) yaitu ($1,164 < 1,756$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,255 > 0,05$) yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa teori yang menyatakan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak dapat diterima atau ditolak. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Irsyad Darmawan, Winarno, 2021) menunjukan bahwa pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukan bahwa variabel motivasi efektif memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga saya melakukan konfirmasi kepada karyawan yang pada PT. Bank Syariah KCP Sidoarjo Gateway dengan pertanyaan “Bagaimana budaya kerja yang ada pada BSI KCP Sidoarjo Gateway? Jawaban dari responden adalah:

- a. (Responden 1) Menurut saya budaya kerja yang ada pada perusahaan sangatlah

individualisme dan juga kurangnya respek terhadap bawahannya.

- b. (Responden 2) Menurut saya masih banyak teman kerja saya yang masih bergosip dan saling menyalahkan satu dengan yang lainnya atau dalam artian masih kurang kompak.
- c. (Responden 3) Menurut saya budaya kerja yang ada pada BSI KCP Sidoarjo Gateway ini sudah cukup baik terbukti dari kebiasaan para karyawan yang selalu datang tepat waktu dan juga setiap pagi memberikan salam senyum sapa dan masih banyak hal lain lagi yang bersifat positif.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan diri dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada, hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi (Nella Prima Rahmawati dkk, 2014).

Kemampuan organisasi untuk bertahan sejauh mana kemampuan organisasi

untuk dapat beradaptasi dengan lingkungannya, karena lingkungan kerja mempunyai peran nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar para karyawannya semakin semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway diperoleh hasil bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh sebesar 2,105 dengan signifikansi sebesar 0,045. Nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (1,756) yaitu ($2,105 < 1,756$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,045 > 0,05$) yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa teori yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ronald Donra Sihalo, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway

Secara simultan variabel motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja, diperoleh hasil F-hitung sebesar 4,898 dan nilai signifikansi 0,008 yang artinya berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Semakin baik dan ideal motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y) pada

karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mariati dan Hanif, (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil koefisien determinan (R^2) dengan nilai R -square = 0,361 yang artinya variabel Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi sebesar 36,1% terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Sidoarjo Gateway sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya Pendidikan, Bonus dan Jaminan Kesehatan dll.

Jadi di dalam penelitian ini sampel yang saya ambil berjumlah 30 responden yang mana di dalam 30 responden ini karyawannya ada yang karyawan tetap dan ada juga sebagai karyawan freelance dimana hal ini yang membuat penelitian ini menjadi tidak homogen atau sifatnya tidak sama, yang artinya jawaban dari karyawan tetap dengan jawaban karyawan freelance itu tidak sama sehingga hal inilah yang menyebabkan penelitian ini tidak homogen atau tidak searah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BSI KCP Sidoarjo Gateway jumlah populasi 30 karyawan. Responden diklasifikasikan kedalam beberapa karakteristik, yakni usia, pendidikan dan jenis kelamin. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, semakin tinggi indeks variabel motivasi, budaya kerja dan lingkungan kerja tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Selain variabel motivasi, budaya dan lingkungan kerja masih terdapat sejumlah variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel motivasi kerja adalah 0,014 dengan tingkat signifikan $0,989 > 0,05$.
- 5.1.2. Budaya kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel budaya kerja adalah 1,164 dengan tingkat signifikan $0,255 > 0,05$.

5.1.3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t dari variabel lingkungan kerja adalah 2,105 dengan tingkat signifikan $0,045 < 0,05$.

5.1.4. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 16,282 + 0,013 + 1,139 + 0,613 + 5,089$$

Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh R Square (R^2) = 0,361 atau 36,1% yang artinya bahwa secara simultan motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 36,1% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa sejumlah faktor lain yang diprediksi turut mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sumber daya, kepemimpinan, fasilitas kerja, kualifikasi pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan jenis latihan dan pengawasan (supervisi). Dengan demikian motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut ini:

- 5.2.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan parsial. Hal ini berarti bahwa pihak pimpinan Bank Syariah Indonesia harus lebih meningkatkan perhatian motivasi pada karyawan seperti : Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Fisiologis dan penghargaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- 5.2.2. Sedangkan pada Hasil Penelitian yang berdasarkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan parsial. Yang berarti dari lingkungan kerja masih terkoordinir secara baik namun pemimpin juga memerhatikan hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan, serta memerhatikan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif.
- 5.2.3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena melihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain dalam penelitian ini seperti: Kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kondisi kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.
- 5.2.4. Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi, disarankan

agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan menambah fakto-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini untuk dapat lebih menyempurnakan penelitian yang akan diteliti.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *EVALUASI KINERJA SDM*. Refika Aditama.
- Achmadi, C. N. & H. A. (1999). *Metodologi penelitian*. Bumi Aksara.
- Aminatus, Z. (2018). *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.
- Ananta. (2008). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya*. 1–7.
- Angraeni, P. A. (2002). *Skripsi, Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pacific Lelang Internasional Cabang Palembang*. 1–64.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Ayu Sriathi, A. A. (2009). *Perilaku Keorganisasian* (2nd ed.). Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. N. (2013). PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR. *Jurnal Economia*, 9, 195.
- Fitri Rahmafritria, 2014. (1999). *Pengaruh Kinerja Karyawan*. 19, 1–5.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi research*. UGM.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Irsyad Darmawan, Winarno, krisnandini W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Mediasi. *Nasional*, 18.
- Kerja, P. S., Kerja, B., Lingkungan, D. A. N., Ferry, A., Pengaruh, M. M., Kerja, S., Kerja,

- B., & Kerja, L. (n.d.). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tec Indonesia Batam*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perusahaan)*. Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. (2005). *Metodologi penelitian pendidikan*. Rineka Cipta.
- Nadzifah, L. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Pada Semangat Kerja Karyawan Pt Industri Jamu Borobudur Semarang*.
- Nella Prima Rahmawati dkk. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MALANG UTARA. *Administrasi Bisnis (JAB)*, 8.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALVABETA, CV.
- Rahmat Hidayat. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 05.
- Robbins, S. P., & M., C. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Ronal Donra Sihaloho, H. S. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super setia sagita medan*. 09.
- Sukarman, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah. *KINDAI*, 10, 218–236.
- Wahyulika, I. L. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH PADA KOPERASI SUSU JAYA ABADI BLITAR*. IAIN Tulungagung.

Wijaya, & Suhaji. (2012). Effect of Ability and Motivation on Employee Performance.

Journal of Accounting and Business Studies, 1(1), 1–17.

Wiratna, S. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A