

5. 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.
6. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
7. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budayasemangat kerja kepada para bawahannya.
8. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
9. 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.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator-Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki Dimensi dan indikator-indikator yang terbagi menjadi dua indikator, yaitu indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja. Indikator yang mempengaruhi sikap karyawan

terhadap pekerjaannya. Menurut **Schein** dalam **Taliziduhu Ndraha (2012:230)**, indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya adalah:

1. Mau menerima arahan pimpinan;
2. Senang menerima tanggung jawab kerja;
3. Kerja sebagai ibadah;
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas;
5. Dapat mengatasi kendala kerja; dan
6. Dapat menyusun laporan kerja.

Kemudian indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja **TaliziduhuNdraha (2012:232)**, adalah :

1. Disiplin kerja;
2. Jujur dalam kerja;
3. Komitmen kerja/sikap terhadap pekerjaan;
4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan;
5. Kerjasama dengan rekan kerja; dan
6. Mengevaluasi pekerjaan.

Adapun indikator-indikator menurut **Taliziduhu Ndraha (2005:229)**, yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku organisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau

kewenangan dan tanggungjawab baik pribadimaupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian(position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada

dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan:

“kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*)”.

Selanjutnya, **Mangkunegara (2004: 9)**, mendefinisikan:

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:231), menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau kinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembang karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.4.4 Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

(1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

(2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai

standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

(3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

(4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

(5) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.5 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan menginginkan produktivitas kerja yang baik dan efisien. Untuk itu maka diperlukan suatu konsep manajemen untuk mengontrol seluruh aktivitas perusahaan. Konsep manajemen sendiri lahir dengan harapan mampu mengelola serta mengawasi cara kerja manusia itu sendiri agar diperoleh hasil optimal, baik dalam bentuk barang atau jasa secara produktif dan efisien. Hal ini dikarenakan karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk menciptakan suatu tenaga kerja yang berkualitas, dalam hal ini tenaga kerja sebagai suatu sumber daya manusia yang profesional maka perusahaan senantiasa memberikan upaya-upaya untuk memberdayakan karyawan dengan mengikut sertakan karyawan dalam berbagai pelatihan dan pendidikan yang mendukung kinerja dalam berkarir. Selain itu untuk meningkatkan kedisiplinan serta ketaatan dalam bekerja, perusahaan berkomitmen untuk menerapkan aturan-aturan yang tercantum dalam *Standart Operasional Prosedur (SOP)*.

Terkait dengan budaya kerja merupakan awal terbentuknya budaya perusahaan. Dalam hal ini budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam menjalankan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya sendiri merupakan nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi dilingkungan kerja sehari-hari. Budaya

kerja yang kuat kan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang dan terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Suatu pendekatan yang didasari pada suatu kebijakan keputusan dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan studi budaya kerja. Usaha penilaian terhadap nilai-nilai budaya kerja memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang diharapkan mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara baik dan benar

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada

penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel. 2.1

Penelitian Terdahulu		
Judul Jurnal dan Penulis	Pembahasan	Hasil Penelitian
Pengaruh budaya kerja PT. Bank tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan oleh Sugiati Surayitno, 2015	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bagaimana budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta	Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa H_a diterima dengan nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 < 0,5$ terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pengaruh Budaya Kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan BTN Syariah kantor Pusat oleh Dewi Kuraesin, 2017	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Pusat serta mengetahui persentase pengaruh	Hasil analisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bahwasanya budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun dari hasil uji determinasi terdapat

	budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	jumlah sisa sebesar 42,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang penulis tidak teliti
--	---	---

2.1 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintahan ataupun swasta. Diperlukan suatu budaya kerja yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Budaya kerja merupakan hal yang penting untuk diterapkan di sebuah organisasi. Budaya kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya budaya kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib, tanggung jawab, dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Hadari Nawawi (2003:65), menyatakan:

“Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”

Indikator-indikator yang mempengaruhi budaya kerja karyawan suatu organisasi adalah:

1. Sikap Terhadap pekerjaan
2. Kedisiplinan
3. Kerja Keras
4. Saling Membantu

5. Berdedikasi
6. Bertanggung Jawab

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

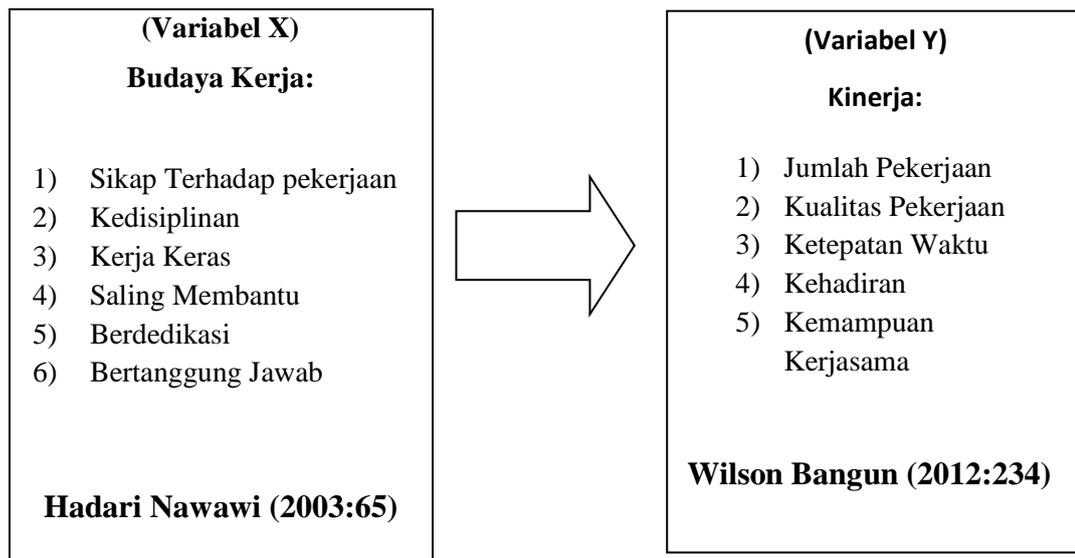
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Dari teori dua ahli manajemen sumber daya manusia tersebut diatas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Ditetapkan bahwa pengaruh budaya kerja sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan lainnya.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis Penelitian

Juliandi (2013: 47) menyatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di alam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah yakni, jawaban sementara terhadap hal-hal yang ditanyakan pada rumusan masalah. hipotesis disebut sementara karena jawaban sebenarnya belum dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan peneliti.

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Syariah Banjar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan

Pengertian metode penelitian menurut **Sugiyono (2013:5)** adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2013:206)** metode deskriptif yaitu:

“Metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Metode ini digunakan untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat suatu kesimpulan. Dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator variabel penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh penulis.

“Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” (**Sugiyono,2016; 8**).

Pendekatan kuantitatif merupakan upaya mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian (variabel X dan variabel Y) untuk kemudian dicari hubungan antara variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing. Reliabilitas dan validitas merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam menggunakan pendekatan ini karena kedua elemen tersebut akan menentukan kualitas penelitian.

Dengan metode di atas tersebut penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

3.1.1 Analisis Data

Identifikasi masalah pertama mengenai budaya kerja digunakan metode analisis deskriptif berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya kerja PT. Bank Mandiri Syariah Banjar yang diperoleh dari jawaban kuesioner kemudian dilakukan pentabulasian dan diberi kesimpulan. Identifikasi masalah yang kedua mengenai kinerja pada PT. Bank Mandiri Syariah Banjar digunakan juga metode analisis deskriptif yang dapat dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi responden.

Selain itu juga digunakan metode analisis kualitatif yang mengemukakan data-data yang termasuk dengan cara mengelompokan dan pentabulasian diberi penjelasan. Sedangkan analisis data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah yang ketiga mengenai bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja yaitu dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, kemudian di lanjutkan dengan pengujian hubungan variabel X (budaya kerja) dengan variabel Y (Kinerja) yaitu dengan menggunakan metode analisis verifikatif, selain itu juga digunakan metode analisis kualitatif dan metode analisis kuantitatif.

Setelah data dan informasi dikumpulkan dan diolah, maka untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, nilai tanggapan yang diperoleh kuesioner dibobotkan dimasukan berdasarkan *Likert Scale (Skala Likert)*. Kemudian dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk mengkuantitatif data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi skor terendah, kemudian dibagi kedalam lima interval. Yang mana menurut **Sugiyono (2016:93)**

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi Seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”

Dari data kualitatif yang diperoleh dijadikan data kuantitatif dengan memberikan skor nilai terhadap setiap pernyataan kuisisioner yang diberikan.

Selanjutnya dari jawaban kuisisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban

responden tentang Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah banjar.

Penilaian yang akan diberikan pada jawaban pernyataan tersebut memiliki bobot nilai 1-5 dengan memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Formulasi Notasi, Nilai dan Predikat
Masing-masing pilihan jawaban

Notasi	Nilai Positif	Nilai Negatif	Predikat
Sangat Setuju	5	1	Sangat baik
Setuju	4	2	Baik
Cukup Setuju	3	3	Cukup baik
Tidak Setuju	2	4	Tidak Baik
Sangat Tidak Setuju	1	5	Sangat Tidak baik

Keterangan:

1. Persepsi sangat tidak baik/sangat tidak setuju bernilai “1”.

Berarti penilaian responden adalah tidak baik atau responden mengatakan tidak setuju atas hal yang ditanyakan.

2. Persepsi tidak baik/tidak setuju bernilai “2”.

Berarti penilaian responden adalah kurang baik atau responden mengatakan kurang setuju atas hal yang ditanyakan

3. Persepsi cukup baik/cukup setuju bernilai “3”.

Berarti penilaian responden adalah cukup baik atau responden mengatakan cukup setuju atas hal yang ditanyakan.

4. Persepsi baik/setuju bernilai “4”.

Berarti penilaian responden adalah baik atau responden mengatakan setuju atas hal yang ditanyakan.

5. Persepsi sangat baik/sangat setuju bernilai “5”.

Berarti penilaian responden adalah sangat baik atau responden mengatakan sangat setuju atas hal yang ditanyakan.

3.1.2 Populasi dan Sampel

Adapun teknik penentuan data terbagi menjadi dua yaitu populasi dan sampel. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang sudah ditentukan (**Kamadi dan Sunariah, 2013:65**).

Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Banjar sebanyak 30 orang.