

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
BANK SYARIAH INDONESIA KC TULUNGAGUNG**

SUDIRMAN

SKRIPSI



Oleh:

Bayu Rezha Adhiatma

NIM 210817163

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

P O N O R O G O

ABSTRAK

Adhiatma, Bayu Rezha. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. **Skripsi.** Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Husna Ni'matul Ulya, M. E.Sy.

Kata kunci: Karyawan, Sikap, Regresi

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Secara teori, budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Etika kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktanya, pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman budaya organisasi yang diterapkan sudah baik, motivasi intrinsik karyawan sudah baik, tetapi belum mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, etika kerja karyawan juga bagus namun kinerja karyawan masih kurang. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi; Apakah budaya organisasi dan motivasi intrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap etika kerja? Apakah budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah etika kerja dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan?

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang berupa data yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan data sekunder berupa data yang dikeluarkan oleh BSI KC Tulungagung Sudirman yang diakses melalui *website* resmi bank. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel *intervening*. Analisa data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, analisis jalur serta uji sobel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap etika kerja, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap etika kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etika kerja sebagai variabel *intervening* dapat memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ataupun antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi dan motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara variabel etika kerja.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Bayu Rezha Adhiatma	210817163	Perbankan Syariah	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL <i>INTERVENING</i> PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC TULUNGAGUNG SUDIRMAN

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan
pada ujian skripsi.

Ponorogo, 26 Maret 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Muhtadin Amri, M.S.Ak.
NIP 19890710218011001

Menyetujui,

Husna Nl'matul Ulya, M. E.Sy.
NIP198608082019032023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap
Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja sebagai Variabel
Intervening Pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung
Sudirman
Nama : Bayu Rezha Adhiatma
NIM : 210817028
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

DEWAN PENGUJI

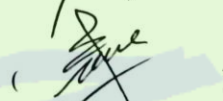
Ketua Sidang

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002

()

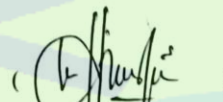
Penguji I

Dr. Hj. Ely Masykuroh, SE., M. Si.
NIP. 197202111999032003

()

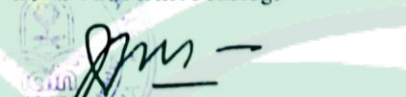
Penguji II

Husna Ni'matul Ulya, M. E. Sy.
NIP. 198608082019032023

()

Ponorogo, Senin 29 Mei 2023

Mengsahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

()
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

IAIN
PONOROGO

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bayu Rezha Adhiatma

NIM : 210817163

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Judul Skripsi/ Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 19 Mei 2023

Pembuat Pernyataan,



Bayu Rezha Adhiatma

NIM 21081716

IAIN
PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bayu Rezha Adhiatma

NIM : 210817163

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETIKA KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BANK SYARIAH
INDONESIA KC TULUNGAGUNG SUDIRMAN**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 26 Maret 2023

Pembuat Pernyataan,



Bayu Rezha Adhiatma

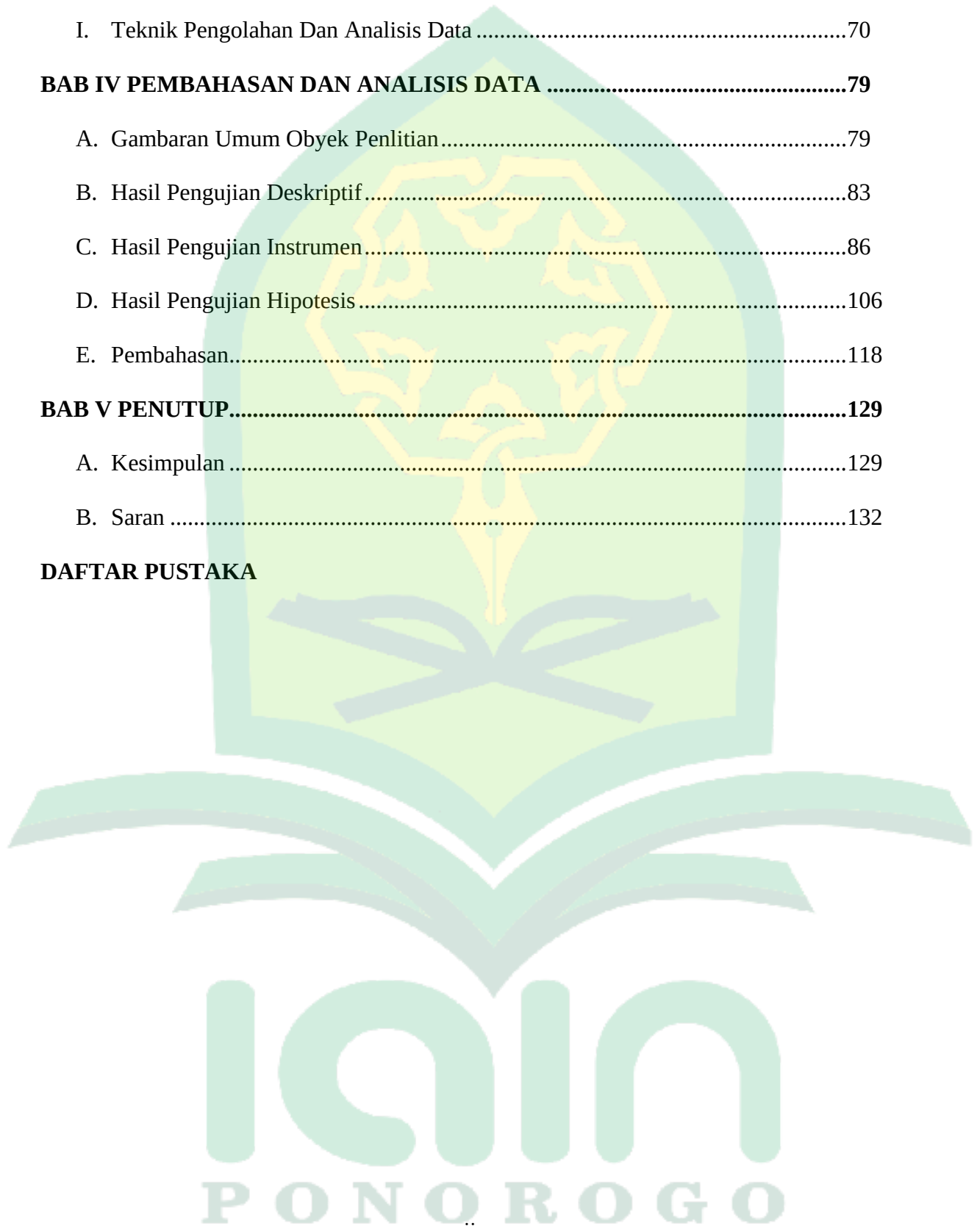
NIM 210817163

DAFTAR ISI

COVER

ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Deskripsi Teori.....	11
B. Kajian Pustaka	37
C. Kerangka Penelitian	51
D. Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Rancangan Penelitian.....	55
B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	56
C. Lokasi Dan Periode Penelitian.....	58
D. Populasi Dan Sampel	60
E. Jenis Dan Sumber Data.....	61

F. Metode Pengumpulan Data.....	63
G. Instrumen Penelitian	65
H. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	67
I. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	70
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	79
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	79
B. Hasil Pengujian Deskriptif.....	83
C. Hasil Pengujian Instrumen.....	86
D. Hasil Pengujian Hipotesis	106
E. Pembahasan.....	118
BAB V PENUTUP.....	129
A. Kesimpulan	129
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan bank syariah di negara-negara Islam lainnya berdampak pada Indonesia. Perbankan syariah telah menjadi topik diskusi sebagai aspek fundamental ekonomi Islam sejak awal 1980-an.¹ Dengan menjunjung tinggi hukum syariah, perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang mampu mendorong ekonomi local secara signifikan. Prinsip panduan syariah adalah keadilan, keseimbangan dan manfaat. Tujuan dasar dari perbankan syariah adalah untuk membantu umat Islam dalam membangun seluruh kehidupan keuangan mereka sesuai dengan Al-Quran dan As-Sunnah.²

Industri perbankan syariah Indonesia kini sedang mengalami pertumbuhan yang cepat. Cepatnya pertumbuhan ini dibuktikan dengan penyebaran kantor perbankan syariah di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan data perbankan syariah tahun 2016, saat ini terdapat 166 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), 21 Bank Syariah dalam bentuk Unit Usaha Syariah (UUS) dan 13 Bank Umum Syariah (BUS). Ini berfungsi sebagai barometer penting dari kapasitas bank syariah untuk menghasilkan keuntungan.³

¹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah (dari Teori ke Praktik)* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 25.

² Ibid., 26.

³ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi dan Ilustrasi* (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), 33-34.

Bank syariah kini secara resmi diakui di Indonesia sebagai hasil dari Undang-undang No. 10 tahun 1998, tentang perubahan atas Undang-undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan. Perubahan undang-undang ini memberikan dukungan hukum yang lebih kuat, peluang yang baik dan sejumlah prospek perluasan jaringan perbankan syariah, terutama dengan memungkinkan beroperasinya melalui izin pembukaan Kantor cabang Syariah (KCS) oleh bank konvensional.⁴

Pada pengukuhan Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman (awalnya BSM KC Tulungagung), merupakan sector perbankan syariah dengan pangsa pasar yang cukup besar saat ini. Hal ini dapat dilihat dengan perbandingan jumlah cabang Bank Syariah Indonesia saat ini lebih banyak dibandingkan dengan jumlah cabang pada tahun pendiriannya (1999). Kota Tulungagung Jawa Timur menjadi lokasi salah satu kantor wilayah BSI. Saat ini, Bank Syariah Indonesia menawarkan berbagai macam produk, termasuk pilihan pembiayaan serta alternative untuk menyimpan uang, seperti tabungan, giro dan deposito.⁵

Pada tengah wabah Covid-19, perbankan syariah berupaya membenahi kinerja karyawan salah satunya dengan peningkatan budaya organisasi, motivasi dan etika kerja. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil dari tugas yang diemban dan dilaksanakan oleh seorang karyawan, baik dari segi

⁴ Ibid., 33-34.

⁵ PT. Bank Syariah Indonesia, "Produk dan Layanan," dalam <https://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/tipe/individu>, (diakses pada tanggal 9 April 2022, jam 14.34).

kuantitas maupun kualitas pekerjaannya.⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman diketahui bahwa kinerja karyawan sebelumnya baik bahkan menjangkau sasaran bank, namun sekarang kinerja karyawan menurun.⁷ Apabila kinerja karyawan memenuhi indikator-indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, waktu (jangka waktu), kerjasama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawasan, maka dapat dikatakan baik.⁸

Di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman, Ira Ruswita yang bekerja sebagai *sales force* mengatakan bahwa naik turunnya kinerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti kerjasama tim, pengaruh kepemimpinan dan keadaan saat ini. Sebagai contoh; ketika bank lain tidak memiliki promo maka otomatis pinjaman dari BSI lebih murah dan nasabah lebih memilih ke BSI sehingga kinerjanya meningkat begitupun sebaliknya. Kemudian dalam hal budaya organisasi yaitu meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya juga akan ikut memengaruhi kinerja karyawan.⁹

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai prinsip yang junjung tinggi oleh organisasi atau panduan yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap karyawan dan nasabah, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 149.

⁷ Kinerja menurun dalam hal ini didapat berdasarkan fakta bahwa pada apel pagi pemimpin selalu memonitoring hasil kinerja karyawan sehingga diketahui penjualan produk BSI bulan September mengalami penurunan, sebelum Covid-19 penjualan produk BSI selalu mengalami peningkatan.

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik), 189-193.

⁹ Ira Ruswita, *Wawancara*, 22 Oktober 2020.

di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.¹⁰ Sehingga secara bersama-sama para anggota akan menerapkan sistem nilai, norma, aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap yang akan berpengaruh terhadap para anggota serta pola manajemen organisasi. Pola pikir, bicara dan perilaku yang konsisten para anggota mencerminkan budaya organisasi.

Keyakinan karyawan terhadap nilai dan sikap tertentu yang membentuk perilaku karyawan dalam keseharian disebut dengan budaya organisasi. Karyawan akan dibimbing oleh sikap dan nilai yang ada di perusahaan saat ini untuk bertindak sesuai dengan sikap dan nilai tersebut.¹¹ Maka budaya organisasi dapat menumbuhkan suasana di tempat kerja yang mendukung manajemen perubahan dan peningkatan kinerja. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang.¹²

Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah diterapkan sebelumnya.¹³ Motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan

¹⁰ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 141.

¹¹ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 351.

¹² Ibid., 292.

¹³ Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. *Jurnal EduTec*, 6(1), 18-26.

senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala macam jenis masalah yang dia hadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaan kerjanya sehingga memberikan hasil kinerja karyawan yang lebih baik.¹⁴

Pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman berdasarkan data dari hasil wawancara yang didapatkan yaitu budaya organisasi dalam bank sudah sangat baik. Salah satunya penerapan budaya disiplin karyawan yaitu dengan melaksanakan apel setiap jam 7 pagi. Selain itu budaya tegur sapa saat berada dalam lingkungan kerja ataupun diluar lingkungan kerja juga diterapkan sehingga para karyawan tidak hanya mengenal satu sama lain tetapi dapat membentuk pribadi yang lebih baik dan meningkatkan harmonisasi dalam suatu perusahaan.¹⁵ Akan tetapi kinerja karyawan tidak selalu baik hanya dengan budaya organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat penting karena kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat tercapai.

Selain itu terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etika kerja. Etika kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Etika kerja dalam kehidupan merupakan suatu perilaku yang dimiliki oleh setiap orang untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 190-191.

¹⁵ Ira Ruswita, *Wawancara*, 22 Oktober 2020.

diwujudkan dalam suatu pekerjaan.¹⁶ Namun dari data yang diperoleh oleh peneliti etika kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dinilai kurang karena beberapa karyawan masih belum memahami pentingnya etika kerja yang diterapkan perusahaan seperti tegur sapa dan datang tepat waktu.

Berdasarkan dengan paparan yang telah dikemukakan dari uraian yang telah disebutkan sebelumnya maka penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman guna untuk mengetahui lebih rinci dan spesifik mengenai problematika tersebut.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel *intervening* pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Secara lebih rinci rumusan masalah tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman?

¹⁶ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, 352.

4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman?
5. Apakah etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman?
6. Apakah budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh simultan terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman?
7. Apakah budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman?
9. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

D. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian memiliki manfaat penelitian yang meliputi manfaat teoritis atau manfaat yang disesuaikan dengan teori yang dipakai oleh penulis. Berikut manfaat penelitian yang dijabarkan:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengembangkan ilmu perbankan syariah serta pengetahuan teoritis mengenai kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap beberapa variabel lainnya, serta teori yang dipakai dalam penelitian ini berbeda dengan teori penelitian sebelumnya.

2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman bagi penulis dalam menerapkan ilmu ke dalam praktik nyata.
- b. Dan bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya agar menjadi lebih baik.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran dan informasi yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan oleh Peneliti, maka penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang telaah hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis. Bab ini menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti yang meliputi teori budaya organisasi, teori motivasi, teori etika kerja, teorisanana dan prasarana.

BAB III METODE PENELITIAN

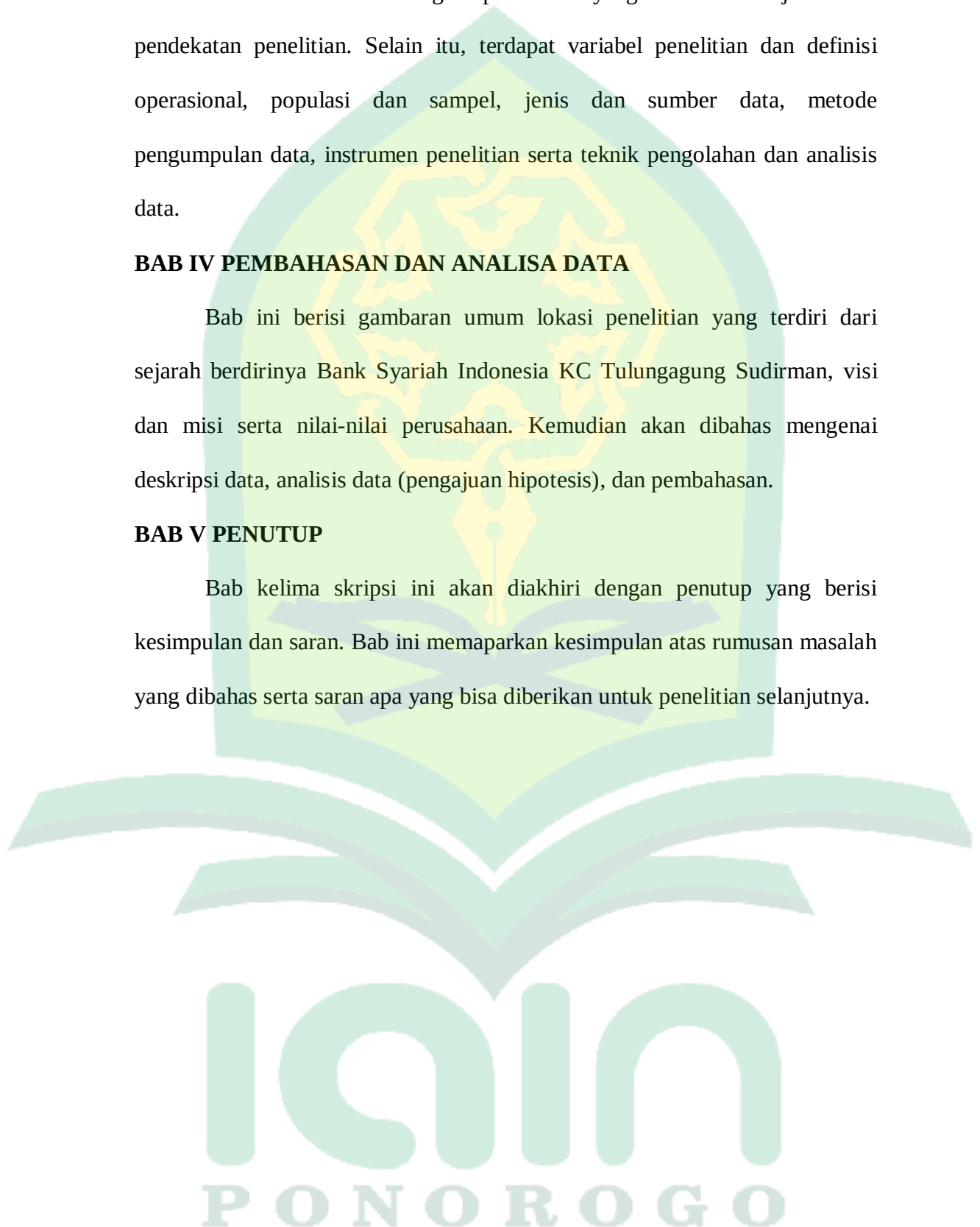
Bab ini berisi rancangan penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian. Selain itu, terdapat variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

Bab ini berisi gambaran umum lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman, visi dan misi serta nilai-nilai perusahaan. Kemudian akan dibahas mengenai deskripsi data, analisis data (pengajuan hipotesis), dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab kelima skripsi ini akan diakhiri dengan penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Bab ini memaparkan kesimpulan atas rumusan masalah yang dibahas serta saran apa yang bisa diberikan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang berasal dari kata *job performance*. Pengertian kinerja adalah pencapaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dari tanggung jawab yang diperoleh dan dilaksanakan oleh seorang karyawan.¹

Kinerja adalah suatu tampilan secara utuh dari hasil atau prestasi karyawan yang dimulai dari proses *input* maupun *output* dan dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang sudah ditetapkan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki selama periode waktu tertentu.²

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 149.

² Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 5.

juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.³

Dalam pengertian lain juga mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan sesuatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).⁴

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Disebutkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.⁵

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu perusahaan pasti akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi yang mana keduanya mempunyai keterkaitan erat.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 182.

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2003), 23.

⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafika, 2009), 225.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.⁶

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 189-193.

sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.⁷

⁷ Ibid., 189-193.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja di sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.⁸

⁸ Ibid., 189-193.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.⁹

Selain itu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, serta kesempatan berprestasi.¹⁰

Adapun indikator yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian

⁹ Ibid., 189-193.

¹⁰ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, 286.

pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.¹¹

¹¹ Ibid., 208-210.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.¹²

2. Etika kerja

a. Pengertian

Etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap dan cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *ta etha*, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, wata, tabiat, akhlak dan cara hidup.¹³

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.¹⁴ Etika kerja Islam adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang dianjurkan di dalam Al-Qur'an dan Assunah.¹⁵

¹² Ibid., 208-210.

¹³ Surisno Agoes dan I Cenik Ardana, *Etika Bisnis dan Profesi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 26.

¹⁴ Bambang Ruditodan Melia Famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia* (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), 6.

¹⁵ Mustaq Ahmad dan Rahman Samson, *Etika Bisnis dalam Islam (Business Ethics in Islam)* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2003), 27.

Etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari penelitian terungkap bahwa orang yang etika kerjanya tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi, dan memiliki sikap serta keyakinan positif. Etika kerja sering disebut etos kerja.

Etos ialah istilah Yunani, yang berarti juga etika. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.¹⁶

Etika kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau

¹⁶ Soehardi, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa, 2010), 45.

suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.¹⁷

Etika kerja mempunyai hubungan yang simultan dan signifikan terhadap komitmen, dimana komitmen berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.¹⁸ Selain itu etika kerja juga dinyatakan sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.¹⁹

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

b. Fungsi Etika

Kerja Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Fungsi etika kerja antara lain:

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan. Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

¹⁷ Jansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses* (Jakarta: PT Spirit Mahardika, 2011), 182.

¹⁸ Urfy D, *Kontribusi Motivasi dan Etos Kerja terhadap Komitmen Professional serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Auditor* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2009), 98.

¹⁹ Jusuf Harsono dan Slamet Santoso, *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo* (Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2006), 35.

- 2) Penggairah dalam aktivitas. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- 3) Penggerak seperti mesin bagi mobil besar etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.²⁰

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Etika Kerja

Terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi etika kerja antara lain sebagai berikut:

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.²¹

2) Budaya

Etika kerja berkaitan dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Kualitas etika

²⁰ Ernawan, *Etika Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta 2012), 91.

²¹ Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2005), 26-28.

kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etika kerja yang rendah, bahkan bisa tidak memiliki etika kerja.

3) Sosial Politik

Etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Orientasi ke depan dengan penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*) akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang punggung masyarakat modern.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, terutama bagi penghidupan di lingkungan tersebut.²²

5) Pendidikan

Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan

²² Jusuf Harsono dan Slamet Santoso, *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*, 45.

dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etika kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etika kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.²³

Adapun indikator yang digunakan untuk menentukan etika kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas selesai sesuai SOP. Mampu menyelesaikan tugas dengan standar operasional yang berlaku.
- 2) Hasil kerja sesuai harapan. Merupakan pencapaian yang didapatkan dengan target yang direncanakan.
- 3) Kesopanan. Mampu menjaga tata krama antar karyawan lain.
- 4) Keramahan. Merupakan upaya yang dilakukan untuk melayani dengan perilaku baik.

²³ Ibid., 45.

- 5) Saling menghargai. Yaitu saling menghormati pendapat dari orang lain.
- 6) Memiliki inisiatif. Adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
- 7) Memiliki inovasi dan ide. Yaitu mampu menciptakan hal-hal yang baru.²⁴

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai dan kepercayaan yang menjadi panutan utama yang di yakini dan dipegang oleh anggota organisasi untuk menjalankan organisasinya. Banyak faktor yang memengaruhi seseorang dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya sebuah organisasi tergantung dari perilaku banyaknya individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting karena merupakan sebuah nilai dan kebiasaan di dalam organisasi. Budaya organisasi akan memberikan karyawan perasaan kebersamaan, siapa mereka bagi perusahaan, rasa memiliki, dan tahu bagaimana dan apa yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi.²⁵

²⁴ Ibid., 45.

²⁵ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2006), 67.

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.²⁶

Selain itu budaya organisasi juga diartikan sebagai sikap, keyakinan, nilai yang timbul dari dalam organisasi, secara sederhana budaya organisasi adalah cara seseorang melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Hal yang paling utama dalam berperilaku dalam sebuah organisasi adalah nilai yang mengacu pada apa yang diyakini dan dilakukan.²⁷

Sedangkan kandungan dalam budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, dan ciri khas dari pola perilaku. Budaya ditujukan pada suatu organisasi yakni kepribadian seperti apa yang dimiliki oleh individu-tersembunyi, bahkan relatif seragam yang memberikan arti, arah dan mobilisasi.²⁸

Dari berbagai definisi tentang budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem-sistem yang diyakini oleh keseluruhan anggota organisasi yang dapat dipelajari, dikembangkan serta diterapkan secara terus menerus yang nantinya menjadi acuan karyawan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 379.

²⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Refika Aditama: Bandung, 2009), 45.

²⁸ Ivancevich Gibson dan Donnelly, *Organisasi Edisi Kedelapan* (Binarupa Aksara: Jakarta, 1996), 257.

b. Fungsi budaya organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi. Terdapat sepuluh fungsi budaya, yaitu:

- 1) Sebagai sebuah identitas dan citra dalam suatu kelompok masyarakat. Identitas ini terbentuk dari berbagai faktor yang terjadi seperti sejarah, kondisi geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi, dan perubahan nilai-nilai dan norma-norma yang ada di dalam masyarakat.
- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat. budaya merupakan sebuah pengikat yang kuat sebagai bentuk kebersamaan seluruh anggota masyarakat.
- 3) Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber dari inspirasi, kebanggaan, dan sumberdaya. Pada masa sekarang ini, budaya menjadi komoditi ekonomi, seperti wisata budaya yang sedang digalakkan oleh pemerintah.
- 4) Sebagai kekuatan penggerak. budaya terbentuk melalui proses belajar-mengajar maka budaya menjadi dinamis, tidak statis dan tidak kaku.
- 5) Sebagai sebuah kemampuan untuk membentuk nilai tambah dan nilai guna.²⁹

²⁹ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Rineka Cipta: Jakarta, 1997), 89.

- 6) Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan juga budaya menggariskan batas-batas toleransi sosial yang diyakini dan dijalankan masyarakat.
- 7) Sebagai warisan. Budaya disosialisasikan dan di ajarkan kepada generasi berikutnya untuk terus dilestarikan keberadaanya.
- 8) Sebagai substitusi formalisasi. Jika dalam sebuah organisasi dalam kelompok memiliki budaya yang kuat maka akan meningkatkan tingkah laku yang konsisten sehingga seseorang akan melakukan tugasnya tanpa melalui perintah terlebih dahulu.
- 9) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan. Dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses budaya.
- 10) Sebagai proses menjadikan bangsa setara dengan negara sehingga terbentuk negara yang berbangsa.³⁰

c. Faktor-faktor budaya organisasi

Budaya organisasi meliputi dua hal yaitu *visible artifact* (tampak/kelihatan) dan *invisible* (tidak tampak). Unsur budaya yang tampak mencakup segala hal yang dapat dilihat secara kasat mata, seperti: cara orang berperilaku, berpakaian, berbicara, simbol, ritual, logo organisasi dan cerita yang sering dibicarakan anggota organisasi. Sedangkan unsur budaya yang tidak tampak seperti: nilai, asumsi, filosofi, kepercayaan, proses berpikir yang hakikatnya akan memengaruhi unsur *visible* tadi.

³⁰ Ibid., 89.

Faktor pembentuk budaya organisasi sangat kompleks, yaitu: tujuan, sistem insentif/sistem penghargaan, sistem pertanggungjawaban, struktur kekuasaan, sistem administrasi, struktur organisasional, proses kerja, tugas organisasional, lingkungan eksternal, riwayat dan tradisi, praktik dan manajemen, predisposisi pimpinan dan predisposisi pegawai. Agar nilai-nilai yang merupakan unsur budaya organisasi dapat menjadi pandangan bersama anggota organisasi, maka diperlukan proses internalisasi/penanaman kepada anggota melalui sosialisasi.³¹

d. Indikator-indikator budaya organisasi

Indikator-indikator dari budaya organisasi meliputi:

1) Aturan-aturan perilaku

Merupakan bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.

2) Norma

Merupakan standart perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukansesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.

³¹ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, 348-349.

3) Nilai-nilai dominan

Merupakan nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya kinerja dan efisiensi.

4) Filosofi

Merupakan kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan.

5) Peraturan-peraturan

Merupakan aturan yang tegas dari organisasi pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.³²

Selain itu disebutkan juga bahwa indikator-indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan Pengambilan resiko)

Berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2) *Attention to detail* (Perhatian terhadap detail)

Berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

³² H. Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 28.

3) *Outcome orientation* (Orientasi hasil)

Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4) *People Orientation* (Orientasi individu)

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5) *Team Orientation* (Orientasi terhadap tim)

Berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

6) *Aggressiveness* (Agresivitas)

Sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

7) *Stability* (Stabilitas)

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.³³

4. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Sehingga motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka

³³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 379-380.

mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁴

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku.³⁵ Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.³⁶ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).³⁷ Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

³⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 92-96.

³⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 114.

³⁶ J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 2.

³⁷ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 27.

Selain itu motivasi didefinisikan sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*.³⁸ Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).³⁹ Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.⁴⁰

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan setiap individu agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga perlunya pengarahan terhadap tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan

³⁸ H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 119.

³⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 837.

⁴⁰ J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, 3.

dalam diri dan hal ini akan berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

b. Fungsi motivasi

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Dimana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Terdapat tiga fungsi dari motivasi, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.⁴¹

Berdasarkan fungsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan

⁴¹ Sardiman A. M., *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 25.

untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

c. Faktor-faktor motivasi

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dari segi lingkungan eksternal dan internal yang berasal dari karyawan yaitu:

- 1) Faktor Internal Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yang menyangkut keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor Eksternal Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.⁴²

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan hidup yaitu makan ,minum, rumah, udara dan lainnya yang mencakup suatu kebutuhan . keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan membuat seseorang untuk giat dalam bekerja.

⁴² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 13.

- 2) Kebutuhan masa depan Dimana kebutuhan ini mencakup masa depan yang cerah sehingga terciptanya optimisme.
- 3) Kebutuhan harga diri Yaitu penghargaan diri serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan yang timbul karena adanya prestasi.
- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.⁴³

d. Indikator-indikator motivasi

Memotivasi karyawan merupakan suatu proses agar seseorang berperilaku seperti apa yang dikehendaki oleh organisasi/ perusahaan dan tentunya pihak pimpinan yang akan memotivasi dengan jenis-jenis motivasi yang ada. Motivasi seseorang akan timbul apabila didukung oleh faktor-faktor yang menjadi indikatornya.

Faktor-faktor yang menjadi indikator motivasi dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Faktor-faktor motivasi intrinsik, antara lain:
 - a) Prestasi,
 - b) Penghargaan,
 - c) Pekerjaan itu sendiri,
 - d) Tanggung jawab,
 - e) Pengembangan potensi individu.

⁴³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 13.

2) Faktor-faktor motivasi ekstrinsik, antara lain:

- a) Gaji atau upah,
- b) Lingkungan kerja,
- c) Kebijakan,
- d) Hubungan antarpribadi,
- e) Kualitas supervise.⁴⁴

Adapun indikator-indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Tangung jawab, dimana seorang pekerja memiliki tanggung jawab pribadi yang besar atas pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja, melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan penghargaan dari suatu perusahaan.
- 3) Peluang untuk maju, keinginan seorang pekerja yang mengharpkan gaji/upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.
- 4) Pengakuan atas kinerja, dimana seorang pekerja keinginan yang muncul untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.⁴⁵

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki ciri-ciri termotivasi adalah karyawan yang ulet dalam menyelesaikan tugas, karyawan tekun, menunjukkan minat, selalu memperhatikan, semangat dan adanya hasrat untuk berhasil.

⁴⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, 109-110.

⁴⁵ Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, h. 93.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan telaah literatur atau kajian terhadap topik dan masalah penelitian yang relevan, hal ini dimaksudkan untuk memposisikan sebuah penelitian diantara penelitian-penelitian dalam topik yang sama serta menghindari adanya plagiasi atau mengulang penelitian terdahulu. Berikut ini dipaparkan beberapa kajian pustaka:

Tabel 2.1
Kajian Pustaka

No	Nama/ Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
1	Shinta Agustina/2019/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan; 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan; 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan; 4) Pengaruh	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> .	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.

		budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.		
2	Nur Intan/ 2021/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Hipotesis pertama dan kedua, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima. 2) Hipotesis ketiga dan keempat, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima. 3) Hipotesis kelima, kepuasan kerja	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian kepuasan kerja.	1. Menggunakan variabel yang sama yaitu variabel <i>intervening</i> . 2. Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, etika kerja dan kinerja karyawan.

		terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima. 4) Hipotesis keenam dan ketujuh, yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima.		
3	Arista Dwi Astriany/ 2019/ Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Batang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Batang. 2) Variabel motivasi tidak berpengaruh	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i>. 4. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian etika kerja silam dan	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi, budaya organisasi serta kinerja karyawan.

		signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Batang. 3) Variabel budaya organisasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Batang. 4) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Batang. 5) Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 15,721 > F_{tabel} 2,54$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel etika kerja islam, motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh	gaya kepemimpinan.	
--	--	---	---------------------------	--

		signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Batang.		
4	Endah Susetyo Indriyati/ 2017/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami.	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami. Sementara gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> bukan <i>moderating</i> . 4. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pemahaman etika kerja islami.	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kinerja karyawan.

		signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami. Hasil dari analisis <i>moderating</i>(analisis jalur) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Secara		
--	--	--	--	--

		keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.		
5	Hakimuddin Baehaki/ 2016/Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Auditor pada Inspektorat Kota Gorontalo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi atau angka <i>R-square</i> adalah sebesar 34,4% dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i>. 4. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian tingkat pendidikan.	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan etika.

		lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.		
6	Dwi Yuliana Sari/ 2018/ Pengaruh Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> . 4. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian rekrutmen dan kompensasi.	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, etika kerja dan kinerja karyawan.

		signifikan terhadap kinerja karyawan.		
7	Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani, dan Sanita Dhakirah/ 2020/ Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp di Malang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Etika kerja karyawan lebih ditekankan pada bekerja secara positif, tekun dan meningkatkan pendidikan untuk menstimulasi kinerja dibandingkan kemampuan bertanggungjawab dan disiplin kerja.	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i>. 4. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian kepuasan kerja.	Menggunakan variabel yang sama yaitu etika kerja dan kinerja karyawan.
8	Andi Kafrawi Jafar/ 2018/ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, yang di tunjukkan dengan uji validitas lebih besar dari r_{tabel}	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i>.	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kinerja karyawan.

		0,423 (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai <i>Cronbach's Alpha</i> lebih besar dari r_{tabel} (<i>Cronbach's Alpha</i> 0,738 > r 0,423), uji regresi linear sederhana $Y = a + bX$ atau ($Y = 10,026 + 0,964X$) (bernilai positif), koefisien determinasi 0,788, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai lebih besar dari t (t 9,056 > t 2,068) pada taraf signifikan 5%.		
9	M. Wahyu Ilahi/ 2020/ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.	Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> .	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan.
10	Geovanno Harland Goni, Wilfried S.	Hasil Penelitian menunjukkan	1. Subjek penelitian. 2. Tahun	Menggunakan variabel yang sama yaitu

	Manoppo dan Joula J. Rogahang/ 2021/ Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna.	bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> .	motivasi dan kinerja karyawan.
11	Rizal Waldianto/ 2021/ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.	Hasil penelitian dengan menggunakan uji-t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> .	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan.
12	Jufrizen/ 2017/ Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel	Menggunakan variabel yang sama yaitu etika kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

		PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Etika kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu etika kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel etika kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara hubungan antara Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	moderating. 4. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian kepemimpinan transformasional.	
13	Sri Wahyuni/ 2012/ Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan	Hasil analisis data diperoleh: (1) Hasil uji F menunjukkan kepemimpinan	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian.	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya

	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Surakarta.	, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil uji t menunjukkan kepemimpinan , budaya organisasi dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> . 4. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian kepemimpinan.	organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.
14	Paulus Sugiyo Pranoto/ 2014/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Berdasarkan pengujian Uji F diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t untuk variabel bebas berupa budaya organisasi, (terbukti	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis menggunakan variabel <i>intervening</i> .	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.

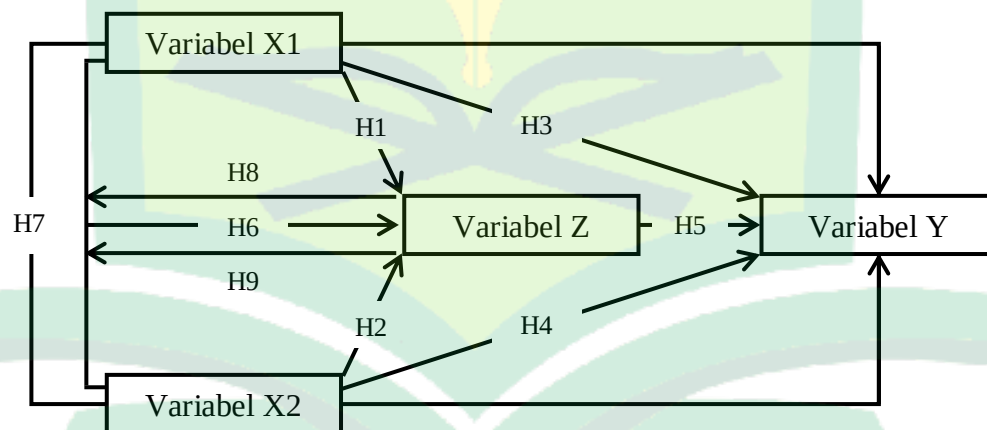
		mempunyai suatu pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
15	Vitha Jelita Sinaga/ 2021/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan etika kerja juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan etika kerja juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (4) kepuasan kerja	1. Subjek penelitian. 2. Tahun penelitian. 3. Penulis tidak menggunakan variabel penelitian kepuasan kerja.	Menggunakan variabel yang sama yaitu etika kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Serta menggunakan variabel intervening.

		dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dan antara etika kerja dengan kinerja karyawan.		
--	--	---	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana hubungan antara variabel independen dan dependen bila terdapat variabel moderator dan *intervening* maka juga perlu dijelaskan. Kerangka pemikiran dibuat apabila dalam penelitian tersebut terdapat dua variabel atau lebih.

Berikut kerangka pemikiran yang dibuat:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Variabel X1 : Budaya Organisasi

Variabel X2 : Motivasi

Variabel Z : Etika Kerja

Variabel Y : Kinerja Karyawan

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka terdahulu di atas, maka dapat dihasilkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

1. Jika budaya organisasi tinggi, maka akan meningkatkan etika kerja.
2. Jika motivasi tinggi, maka akan meningkatkan etika kerja.
3. Jika budaya organisasi tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Jika motivasi tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Jika etika kerja tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Jika budaya organisasi dan motivasi tinggi, maka akan meningkatkan etika kerja.
7. Jika budaya organisasi, motivasi dan etika kerja tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan di dalam sebuah bentuk kalimat pertanyaan. Dapat dikatakan sementara, karena sebuah jawaban masih didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada suatu fakta-fakta empiris yang akan diperoleh dari pengumpulan data.⁴⁶ Dalam hal ini, penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. H_{01} : Tidak ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 64.

- H_{a1} : Ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
2. H_{02} : Tidak ada pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
- H_{a2} : Ada pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
3. H_{03} : Tidak ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
- H_{a3} : Ada pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
4. H_{04} : Tidak ada pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
- H_{a4} : Ada pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
5. H_{05} : Tidak ada pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
- H_{a5} : Ada pengaruh langsung etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
6. H_{06} : Tidak ada pengaruh simultan antara budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung Sudirman.
- H_{a6} : Ada pengaruh simultan antara budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap etika kerja pada BSI KC Tulungagung

Sudirman.

7. H_{07} : Tidak ada pengaruh simultan antara budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

H_{a7} : Ada pengaruh simultan antara budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

8. H_{08} : Tidak ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

H_{a8} : Ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

9. H_{09} : Tidak ada pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

H_{a9} : Ada pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai mediasi pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan¹.

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dari detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang dilaksanakan sebenarnya.²

¹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 2009), 99.

² Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011), 10.

2. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah “metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan obyek sesuai dengan apa adanya”. Penelitian deskriptif merupakan penelitian paling sederhana. Dibandingkan dengan penelitian yang lain karena dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan apa-apa terhadap objek atau wilayah yang diteliti. Ini artinya bahwa dalam penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian.³

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Contohnya seperti dalam penelitian terdapat sesuatu yang menjadi sasaran yaitu variabel, sehingga variabel merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur.

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

³ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 157.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 38.

(terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2).

- b. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis berpengaruh pada hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah etika kerja (Z).⁵

2. Definisi Operasional

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur menjadi dasar dari sesuatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian.

Secara rinci operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh	a. <i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan Pengambilan	Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015)

⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2005), 39-40.

	para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.	resiko) b. <i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail) c. <i>Outcome orientation</i> (Orientasi hasil) d. <i>People Orientation</i> (Orientasi individu) e. <i>Team Orientation</i> (Orientasi terhadap tim) f. <i>Aggressiveness</i> (Agresivitas) g. <i>Stability</i> (Stabilitas)	
2	Motivasi berasal dari kata lain “ <i>Movere</i> ” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”.	Motivasi Intrinsik: a. Prestasi. b. Penghargaan. c. Pekerjaan itu sendiri. d. Tanggung jawab. e. Pengembangan potensi individu.	Malayu S. P. Hasibuan (2016)
3	Etika kerja dinyatakan sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.	a. Tugas selesai sesuai SOP b. Hasil kerja sesuai harapan c. Kesopanan d. Keramahan e. Saling menghargai f. Memiliki inisiatif g. Memiliki inovasi dan ide	J. Harsono dan S. Santoso (2006)
4	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja	a. Kualitas (mutu) b. Kuantitas (jumlah)	Kasmir (2016)

	yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	c. Waktu (jangka waktu) d. Kerjasama antar karyawan e. Penekanan biaya f. Pengawasan	
--	--	---	--

C. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman yang beralamatkan di Ruko Kepatihan 7-8, Jalan Panglima Sudirman No. 51 Tulungagung, Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan mencari tahu seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* yaitu etika kerja. Sedangkan periode penelitian yang diambil peneliti yaitu 5hari yang dimulai pada tanggal 11 September 2020 sampai dengan 15 September 2020.

Pemilihan lokasi penelitian dengan metode *purposive*. Purposive adalah suatu teknik penentuan lokasi penelitian secara sengaja berdasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu.⁶

Penulis menentukan lokasi penelitian pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman berdasarkan perbandingan Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dengan bank lain seperti Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo Soetta dan Bank Syariah Indonesia KC Madiun S. Parman. Di mana Bank Syariah Indonesia KCP Ponorogo Soetta memiliki tempat yang masih sempit dan karyawan yang masih sedikit sehingga belum dapat

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 46.

dijadikan sampel. Sedangkan Bank Syariah Indonesia KC Madiun S. Parman memiliki kinerja yang sangat baik, hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman di mana pemimpinnya pernah menyatakan bahwa kinerja Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman jauh dibawah kinerja Bank Syariah Indonesia KC Madiun S. Parman yang memiliki kinerja yang cukup baik.⁷

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*population*” yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/kelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya.⁸

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁹ Dalam penelitian kuantitatif ini, populasi yang diambil pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman, yaitu seluruh

⁷ Muh. Ghani Wicaksono, *Observasi*, 14 September 2020.

⁸ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 56.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 80.

karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono, Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.¹⁰ Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.¹¹ Teknik sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel. Untuk menentukan sampel yang akan diambil, maka dapat menggunakan beberapa teknik sampling atau teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.¹²

Teknik *Nonprobability Sampling* ini terdapat beberapa jenis akan tetapi menurut penulis yang sesuai dengan penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat

¹⁰ Ibid., 81.

¹¹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*, 56.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 84.

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.¹³ Dalam penelitian kuantitatif ini, sampel yang diambil pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman sebanyak 30 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, maka data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data mengenai profil perusahaan Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman yang terdiri dari sejarah, visi dan misi, nilai-nilai perusahaan, serta struktur organisasi.
- b. Data mengenai jawaban karyawan setelah kuesioner (angket) dibagikan.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.¹⁴ Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner.

¹³ Ibid., 85.

¹⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011), 37.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.¹⁵ Yang termasuk sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang dikeluarkan oleh Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman seperti profil perusahaan yang meliputi sejarah, visi dan misi, nilai-nilai perusahaan, serta struktur organisasi. Selain itu, berupa studi literatur yang diperoleh dari buku, jurnal dan internet yang dapat dijadikan penunjang dalam data sekunder lainnya.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

¹⁵ Ibid., 37.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*.¹⁶ Skala *likert* merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan.¹⁷ Modifikasi skala *likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala Likert meniadakan katagori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) Kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak atau bahkan ragu-ragu. (2) Adanya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) Tujuan kategori SS-S-TS-STs adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju.

Maka jawaban pertanyaan angket ini telah dirumuskan dengan empat pilihan yaitu:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Tidak setuju
4. Sangat tidak setuju

¹⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 65.

¹⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 1991), 19.

Pemberian skor terhadap nilai angket dilakukan peneliti dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 4
 2. Jawaban setuju diberi skor 3
 3. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
 4. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Metode Wawancara (Interview)

Merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.¹⁸ Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.¹⁹

Sehingga dilakukan wawancara kepada pihak karyawan secara langsung yang berada di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman untuk mendapatkan data tertentu.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua

¹⁸ Sulyanto, *Metode Riset Bisnis* (Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006), 137.

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Putra, 2006), 227.

fenomena ini dinamakan variabel penelitian.²⁰ Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti.²¹ Seperti halnya yang dilakukan penulis bahwa saat ini penulis meneliti tentang “Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman)”. Judul tersebut terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel *intervening*.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan angket (*kuesioner*). Angket (*kuesioner*) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan untuk dijawab secara tertulis oleh responden.²² Daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

Jawaban pertanyaan angket ini telah dirumuskan sebelumnya dengan empat pilihan yaitu:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Tidak setuju
4. Sangat tidak setuju

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 148.

²¹ Ibid., 148.

²² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Pranada Media Group, 2011), 139.

Pemberian skor terhadap nilai angket dilakukan peneliti dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 4
2. Jawaban setuju diberi skor 3
3. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
4. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan melalui etika sebagai variabel *intervening* di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Angket yang sudah disebar ke responden kemudian dilakukan pengujian validitas agar data yang didapat menjadi lebih *valid* sehingga siap diujikan ke sampel penelitian.

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.²³ Instrumen memiliki kedudukan yang penting dalam penelitian karena instrumen berperan dalam proses pengambilan data. Instrumen yang valid dan reliabel dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel pula sehingga membawa pada kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Validitas mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur. Ketepatan dinilai dengan validitas konten, validitas

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 160.

konstruk, dan validitas kriteria. Ketepatan konten dan konstruk dinilai oleh ahli pada bidangnya. Instrumen dinyatakan valid secara konten dan konstruk apabila ahli sudah tidak memberikan saran/masukan dan menerima isi, format, serta konstruk dari instrumen tersebut. Ketepatan kriteria dinilai dengan membandingkan instrumen dengan kriterianya. Perbandingan diuji dengan uji korelasi. Semakin nilai koefisien validitas mendekati + 1,00 maka instrumen diindikasikan semakin valid.²⁴

Alat ukur budaya organisasi, alat ukur motivasi intrinsik, alat ukur etika kerja dan alat ukur kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman akan dihitung dengan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan teknik korelasi bivariat, sedangkan perhitungannya menggunakan *IBM SPSS Statistics 21*.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrumen. Sebuah item pernyataan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi yang tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu:²⁵

- a. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (Maksima 15%).

²⁴ Fraenkel, J. L., Wallen, N. E., & Hyun, H. H, *How to Design and Evaluate Research in Education Eighth Edition* (New York : Mc Graw Hill, 2012).

²⁵ Teguh Wahyono, *36 Jam Belajar Komputer: Analisis Data Statistik dengan SPSS* (Jakarta: Gramedia, 2006), 266.

- b. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{hitung} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari r_{table}).

Uji instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden. Untuk pengambilan keputusan berdasarkan responden dan nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5%, yaitu 0,361. Artinya, item instrumen disebut valid jika lebih besar dari 0,361.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap alat test. Syarat kehandalan terhadap suatu instrumen menuntut kemantapan, ke-*ajeg*-an atau kestabilan antara hasil pengamatan dengan instrumen.²⁶

Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan beberapa uji reliabilitas. Beberapa uji reliabilitas suatu instrumen yang bisa digunakan antara lain *test-retest*, ekuivalen, dan *internal consistency*. *Internal consistency* sendiri memiliki beberapa teknik uji yang berbeda. Teknik uji reliabilitas *internal consistency* terdiri dari uji *split half*, KR 20, KR 21, dan *Cronbach's Alpha*. Namun, setiap uji memiliki kriteria instrumen seperti apa yang bisa diuji dengan teknik tersebut.²⁷

Pengujian reliabilitas ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1. Instrumen tersebut misalnya instrumen berbentuk esai, angket atau kuesioner. Jika koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* telah dihitung

²⁶ Ibid., 272.

²⁷ Febrianawati Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Tarbiah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7 (2018), 19.

(r_{hitung}), nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan kriteria koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk instrumen yang reliabel.²⁸

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Sementara, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.²⁹

Sebagaimana dasar pengambilan keputusan tersebut, maka peneliti juga menggunakan dasar pengambilan keputusan tersebut sebagai cara untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen sarana dan prasarana, etika kerja dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Sedangkan perhitungannya menggunakan *IBM SPSS Statistics* 21.

I. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

1. Teknik Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul di dalam tahap pengumpulan data, kemudian perlu diolah kembali. Pengolahan data tersebut memiliki tujuan agar data lebih sederhana, sehingga semua data yang telah terkumpul dan

²⁸ Ibid., 21-22.

²⁹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 193.

menyajikannya sudah tersusun dengan baik dan rapi kemudian baru dianalisis. Tahap-tahap dalam pengolahan data adalah sebagai berikut.³⁰

- a. Penyuntingan (*editing*) merupakan kegiatan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan responden.
- b. Pengkodean (*coding*) adalah kegiatan Setelah dilakukannya penyuntingan data, kegiatan berikutnya yaitu Pengkodean yang dilakukan dengan menggunakan cara memberikan simbol atau tanda yang berupa angka terhadap jawaban responden yang diterima.
- c. Tabulasi (*tabulating*) merupakan kegiatan menyusun dan juga menghitung data dari hasil pengkodean, kemudian akan disajikan dalam wujud tabel.

2. Analisis Data

Analisa data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.³¹ Analisa data merupakan kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesis.

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

150. ³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*,

280. ³¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006),

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov.

Hipotesis yang digunakan:

H_0 = residual tersebar normal

H_1 = residual tidak tersebar normal

Jika nilai signifikan (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul

karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji *Durbin Watson* (uji DW).³²

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF < 10$, maka persamaan regresi linier berganda tersebut tidak terkena multikolinieritas.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik.

a) Jika nilai probabilitas > 0.05 , maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

b) Jika nilai probabilitas < 0.05 , maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linier.³³

³² Ibid., 127-128.

³³ Ibid., 127-128.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan bertujuan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen.³⁴ Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu kinerja karyawan

a = Konstanta

X = Variabel bebas/ independen

e = Standar error

b = Koefisien regresi

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas (independen) yang sejumlah satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.³⁵ Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

³⁴ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Peneliti* (Jakarta: Kencana, 2014), 22.

³⁵ Ibid., 22.

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

b_3 = Koefisien regresi variabel Z

X_1 = Variabel budaya organisasi

X_2 = Variabel motivasi intrinsik

Z = Variabel etika kerja

e = Standar error

d. Uji Hipotesis

1) Uji Analisis t

Uji statistik ini digunakan untuk pengujian individual yaitu dengan cara menghitung besarnya angka dengan ketentuan taraf signifikansi untuk mengetahui apakah hubungan yang ditemukan tersebut berlaku untuk seluruh populasi, dengan rumus sebagai berikut:³⁶

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

2) Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan (uji simultan) dapat dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan angka F_{tabel} . Angka F_{hitung} didapat dari hasil olahan SPSS. Sedangkan F_{tabel} didapat dari melihat daftar tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan dengan ketentuan numerator (pembilang) jumlah variabel -1 dan

³⁶ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, 127-128.

denominator jumlah sampel $-numerator$. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.³⁷

Untuk mengetahui besarnya angka signifikansi pada penelitian ini dengan cara membandingkan angka taraf sig, hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Kriterianya sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas sig atau $0,05 <$ sig. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak signifikan.
 - b) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas sig atau $0,05 >$ sig. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya signifikan.³⁸
- 3) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

- a) 0 artinya tidak ada korelasi
- b) 0 sampai dengan 0,49 artinya korelasi lemah
- c) 0,50 artinya korelasi moderat

³⁷ Sarwono, *Analisis Jalur dengan Riset SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), 55.

³⁸ Riduwan dan Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memahami Path Analysis* (Bandung: Alfabeta, 2012), 117.

d) 0,51 sampai dengan 0,99 artinya korelasi kuat

e) 1,00 artinya korelasi sempurna.³⁹

e. Uji Analisis Jalur

Teknik analisis jalur sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkan. Analisis ini mempunyai kedekatan dengan regresi berganda.⁴⁰

Beberapa definisi mengenai analisis jalur diantaranya, menurut Riduwan dan Kuncoro bahwa *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono dinamakan analisis jalur karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara. Dengan adanya variabel antara ini akan dapat digunakan untuk mengetahui apakah untuk mencapai sasaran akhir harus melewati variabel antara itu atau bisa langsung ke sasaran akhir.⁴¹

f. Uji Sobel/ Uji Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*).

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui

³⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 95.

⁴⁰ Sarwono, *Analisis Jalur dengan Riset SPSS*, 1.

⁴¹ Riduwan dan Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memahami Path Analysis*, 2-3.

M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ a dengan jalur $M \rightarrow Y$ atau a. Jadi, koefisien $ab = (c-c'')$ di mana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c'' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standart Error* koefisien a dan b ditulis dengan sa dan sb dan besarnya *Standart Error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sab dihitung dengan rumus:

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2}$$

Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan *Sobel test*. Di mana *Sobel test* menggunakan uji Z dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 sa^2) + (a^2 sb^2)}}$$

Jika nilai $z >$ kurva normal *probability* maka variabel M mampu memediasi variabel X terhadap Y.⁴² Selain itu, *Sobel test* juga bisa dilakukan dengan menguji signifikansi pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.⁴³

⁴² Ibid., 2-3.

⁴³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 235

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung
Sudirman
Alamat Perusahaan : Ruko Kepatihan 7-8, Jalan Panglima Sudirman
No. 51 Tulungagung, Jawa Timur
Telepon : (0355)333030

2. Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap *halal matter* serta dukungan *stakeholder* yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.¹

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

¹ PT. Bank Syariah Indonesia, "Tentang Kami," dalam https://ir-bankbsi.com/corporate_history.html, (diakses pada tanggal 12 April 2021, jam 12.06).

menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*).²

² Ibid.

3. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan Bank Syariah Indonesia

a. Visi:

“10 Bank Syariah Terbesar Dunia”

Menciptakan Bank Syariah yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.

b. Misi:

1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia

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

2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham

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

3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.³

c. Nilai-nilai Bank Syariah Indonesia (AKHLAK)

1) Amanah: Memegang Teguh kepercayaan yang diberikan.

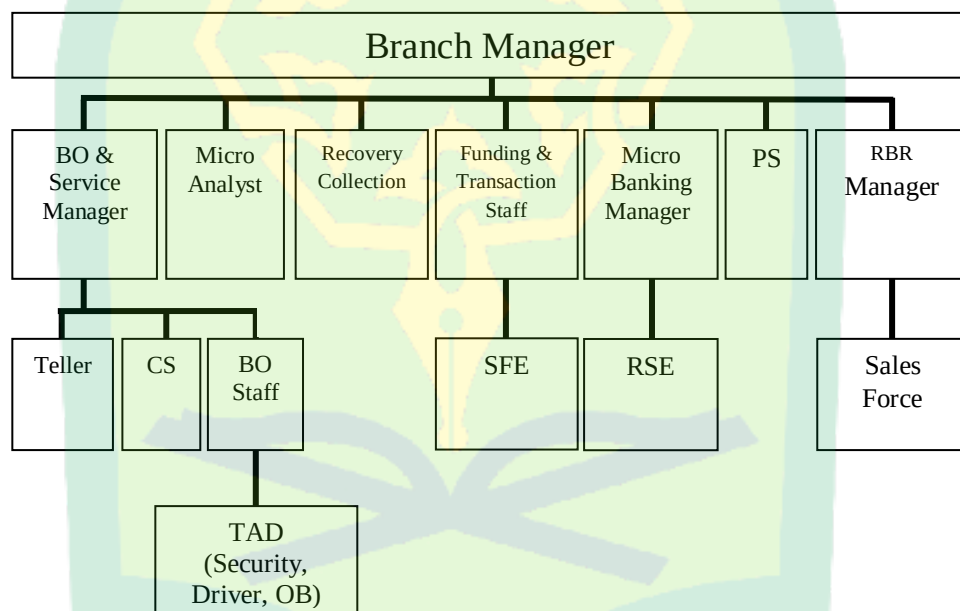
2) Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

3) Harmonis: Saling peduli dan menghargai perbedaan.

³ Ibid.

- 4) Loyal: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- 5) Adaptif: Terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan.
- 6) Kolaboratif: Membangun kerja sama yang sinergis.⁴

4. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI Sudirman Tulungagung

Tabel 4.1

Nama Pimpinan dan Karyawan BSI Sudirman Tulungagung

Jabatan	Nama
<i>Branch Manager</i>	Muh. Ghani Wicaksono
<i>Retail Banking Relationship Manager</i>	Eka Aquino
<i>Pawning Sales</i>	Paul Axa
<i>Sales Force</i>	Novi Listiarini Ayulia Galih S Ira Ruswita

⁴ Ibid.

	Rizqika
<i>Recovery Collection</i>	Ady Setiawan
<i>Micro Banking Manager</i>	Tri Sudjatmiko
<i>Retail Sales Executive</i>	Yudha Andrian Hadi Subrata Yuphi Astriyanto Danung Dadang Agus Saputro
<i>Funding and Transaction Staff</i>	Dialla Dandiar
<i>Sales Funding Executive</i>	Noviyanto
<i>Micro Analyst</i>	Agus Prayanto Riza Fachrudin
<i>Branch Operation & Service Manager</i>	Diana Dwi Kusumasari
<i>Back Office Staff</i>	Wika Kumala Halepfardha
<i>Pawning Appraisal</i>	Melisa Yunia
<i>Customer Service</i>	Nungki Fadila Harwinda
<i>Teller</i>	Aditya Kurniawan Adelia Sabrina Inna Kumalawati
<i>Security</i>	Eko Haryanto Jatmiko Erwin Krisnawan
<i>Driver</i>	Sugeng Riyanto
<i>Office Boy</i>	M. Anas J. Ashad Asrori

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

B. Hasil Pengujian Deskriptif

Uji deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan gambaran yang utuh tentang karakteristik suatu sampel penelitian. Hasil penelitian deskriptif dalam penelitian ini antara lain:

a. Data Sampel Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner dibagikan dengan cara menemui responden secara langsung yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia KC

Tulungagung Sudirman. Dari data pengolahan kuesioner diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.24
Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang disebar	30	100%
Kuesioner yang kembali	30	100%
Kuesioner yang digunakan	30	100%
Kuesioner yang tidak digunakan	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari data tersebut diketahui bahwa penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebanyak 30 dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 30 (100%). Kemudian kuesioner yang bisa digunakan sebanyak 30 (100%). Semua kuesioner digunakan sehingga prosentase kuesioner yang tidak digunakan adalah 0%.

b. Karakteristik Profil Responden

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Para responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik-karakteristik penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.25
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	19	63%
Perempuan	11	37%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden dengan total 30 responden di mana responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 (63%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 (37%).

Tabel 4.26

Umur

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
20-29 Tahun	8	27%
30-40 Tahun	21	70%
41-50 Tahun	1	3%
> 50 Tahun	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden dengan total 30 orang di mana responden dengan umur 20-29 tahun berjumlah 8 (27%), 30-40 tahun berjumlah 21 (70%), 41-50 tahun berjumlah 1 (3%) dan > 50 tahun 0 (0%).

Tabel 4.27

Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMP	1	3%
SMA/SMU	4	13%
S1	23	77%
S2	2	7%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden dengan total 30 orang di mana responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 1 (3%), SMA/SMU berjumlah 4 (13%), S1 berjumlah 23 (77%) dan S2 2 (7%).

C. Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang di dapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen adalah dengan menggunakan nilai R_{tabel} . Semakin besar nilai R_{hitung} atau jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item pernyataan valid. Karena data yang digunakan dalam pengujian ini adalah 30 orang responden, maka R_{tabel} yang digunakan adalah 0,361. Hasil pengujian validitas untuk X1, X2, Z dan Y ditunjukkan pada Tabel 4.2, Tabel 4.3, Tabel 4.4 dan Tabel 4.5.

Tabel 4.2

Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
1	X1.1	0,871	0,361	Valid
2	X1.2	0,653	0,361	Valid
3	X1.3	0,648	0,361	Valid
4	X1.4	0,569	0,361	Valid
5	X1.5	0,730	0,361	Valid
6	X1.6	0,494	0,361	Valid
7	X1.7	0,648	0,361	Valid
8	X1.8	0,653	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai R_{hitung} yang diperoleh masing-masing item pernyataan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$ sehingga item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1) sudah valid.

P O N O R O G O

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	X2.1	0,660	0,361	Valid
2	X2.2	0,660	0,361	Valid
3	X2.3	0,660	0,361	Valid
4	X2.4	0,737	0,361	Valid
5	X2.5	0,797	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai R_{hitung} yang diperoleh masing-masing item pernyataan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$ sehingga item pernyataan untuk variabel motivasi intrinsik (X2) sudah valid.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Etika Kerja (Z)

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	Z.1	0,922	0,361	Valid
2	Z.2	0,922	0,361	Valid
3	Z.3	0,668	0,361	Valid
4	Z.4	0,668	0,361	Valid
5	Z.5	0,668	0,361	Valid
6	Z.6	0,922	0,361	Valid
7	Z.7	0,839	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai R_{hitung} yang diperoleh masing-masing item pernyataan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$ sehingga item pernyataan untuk variabel etika kerja (Z) sudah valid.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keputusan
1	Y.1	0,719	0,361	Valid
2	Y.2	0,755	0,361	Valid
3	Y.3	0,703	0,361	Valid
4	Y.4	0,755	0,361	Valid
5	Y.5	0,719	0,361	Valid

6	Y.6	0,554	0,361	Valid
7	Y.7	0,380	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai R_{hitung} yang diperoleh masing-masing item pernyataan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$ sehingga item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sudah valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.2 sampai tabel 4.5 diketahui bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel valid. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, terlebih dahulu harus diuji reliabilitas dari masing-masing variabel tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas untuk X1, X2, Z dan Y ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keputusan
X1	0,808	0,6	Reliabel
X2	0,667	0,6	Reliabel
Z	0,908	0,6	Reliabel
Y	0,734	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk X1, X2, Z dan Y. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga item pernyataan untuk variabel X1, X2, Z dan Y sudah reliabel.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel X1, X2, Z dan Y item pernyataan telah valid dan reliabel sehingga instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat lima uji yang digunakan yaitu uji linieritas, uji normalitas, uji non heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas. Hasil dari lima uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Persamaan 1

1) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memastikan model yang digunakan adalah model yang linier. Jika nilai signifikan (*deviation from linearity*) $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya hubungan antara variabel X1, X2 dan Z adalah hubungan yang linier. Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Linieritas Persamaan 1

Variabel	Sig. (<i>Deviation from linearity</i>)	Batas	Keputusan
Z dan X1	0,546	0,05	Linier
Z dan X2	0,609	0,05	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari *deviation from linearity* antara etika kerja (Z) dan budaya organisasi (X1) sebesar 0,546. Sedangkan antara etika kerja (Z) dan motivasi

intrinsik (X_2) sebesar 0,609. Dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H_0 diterima dan disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *Kolmogorov Smirnov* (KS). Jika nilai signifikan ($p\text{-value}$) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil Pengujian Normalitas residual dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Normalitas Residual Persamaan 1

	<i>Kolmogorov Smirnov</i>		
	Statistik	N	Signifikansi
<i>Unstandardized Residual</i>	0,615	30	0,844

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji normalitas residual sebesar 0,844 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H_0 diterima dan disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

3) Uji Non Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Terdapat beberapa cara untuk mengetahui

ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini menggunakan uji Glejser.

Jika nilai signifikan (p -value) semua variabel independen lebih dari 0,05 maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heteroskedastisitas). Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Non Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	T	Sig	Keterangan
X1	0,447	0,659	Tidak ada pengaruh
X2	-0,585	0,563	Tidak ada pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,05 (alpha 5%), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependen (harga mutlak residual) terhadap budaya organisasi (X1) maupun motivasi intrinsik (X2). Karena variabel budaya organisasi (X1) maupun motivasi intrinsik (X2) keduanya tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual maka terima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi non heteroskedastisitas terpenuhi.

4) Uji Non Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan

residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mengdianogsis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji Durbin Watson (uji DW).

Nilai dU dan dL diperoleh dengan melihat tabel Durbin Watson. Dalam Penelitian ini, banyak variabel independen yang digunakan adalah 2 dengan banyaknya data adalah 30 sehingga $k = 2$ dan $n = 30$. Dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $dU = 1,567$ dan $dL = 1,284$.

Hasil perhitungan nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Non Autokorelasi Persamaan 1

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
	dU	$4 - Du$	
1,882	1,567	2,433	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dari hasil regresi adalah sebesar 1,882 terletak di antara nilai dU (1,567) dan nilai $4 - dU$ (2,433) sehingga H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasipada model regresi dan asumsi non autokorelasi telah terpenuhi.

5) Uji Non Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai $VIF < 10$, maka terima H_0 yang artinya persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolinieritas. Hasil Pengujian multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Non Multikolinieritas Persamaan 1

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,628	1,593	Non multikolinieritas
X2	0,628	1,593	Non multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai VIF pada kedua variabel independen kurang dari 10, sehingga terima H_0 . Artinya model regresi berganda bebas dari multikolinieritas, dengan demikian asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

b. Persamaan 2

1) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memastikan model yang digunakan adalah model yang linier. Jika nilai signifikan (*deviation from linearity*) $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya hubungan antara variabel X1, X2, Z dan Y adalah hubungan yang linier. Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Linieritas Persamaan 2

Variabel	Sig. (<i>Deviation from linearity</i>)	Batas	Keputusan
Y dan X1	0,353	0,05	Linier
Y dan X2	0,435	0,05	Linier
Y dan Z	0,856	0,05	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari *deviation from linearity* antara kinerja karyawan (Y) dan budaya organisasi (X1) sebesar 0,353. Kinerja karyawan (Y) dan motivasi intrinsik (X2) sebesar 0,435. Sedangkan antara kinerja karyawan (Y) dan etika kerja (Z) sebesar 0,856. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H_0 diterima dan disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *Kolmogorov Smirnov* (KS). Jika nilai signifikan (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil Pengujian Normalitas residual dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Normalitas Residual Persamaan 2

	<i>Kolmogorov Smirnov</i>		
	Statistik	N	Signifikansi
<i>Unstandardized Residual</i>	0,945	30	0,333

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji normalitas residual sebesar 0,333 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga ketentuan H_0 diterima dan disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

3) Uji Non Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Terdapat beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini menggunakan uji Glejser.

Jika nilai signifikan (*p-value*) semua variabel independen lebih dari 0,05 maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi kasus heteroskedastisitas). Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Non Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	T	Sig	Keterangan
X1	1,942	0,063	Tidak ada pengaruh
X2	0,450	0,656	Tidak ada pengaruh
Z	-1,265	0,217	Tidak ada pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel bebas lebih besar dari 0,05 (alpha 5%), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependen (harga mutlak residual) terhadap

budaya organisasi (X1), motivasi intrinsik (X2) dan etika kerja (Z). Karena variabel budaya organisasi (X1), motivasi intrinsik (X2) dan etika kerja (Z) tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual maka terima H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi non heteroskedastisitas terpenuhi.

4) Uji Non Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mengdianogsis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji Durbin Watson (uji DW).

Nilai dU dan dL diperoleh dengan melihat tabel Durbin Watson. Dalam Penelitian ini, banyak variabel independen yang digunakan adalah 1 dengan banyaknya data adalah 30 sehingga $k = 3$ dan $n = 30$. Dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $dU = 1,650$ dan $dL = 1,214$.

Hasil perhitungan nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Non Autokorelasi Persamaan 2

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
	dU	$4 - dU$	
1,845	1,650	2,350	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.14 menunjukkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dari hasil regresi adalah sebesar 1,845 terletak di antara nilai dU (1,650) dan nilai $4 - dU$ (2,350) sehingga H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model regresi dan asumsi non autokorelasi telah terpenuhi.

5) Uji Non Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai $VIF < 10$, maka terima H_0 yang artinya persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolinieritas. Hasil Pengujian multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Non Multikolinieritas Persamaan 2

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,579	1,728	Non multikolinieritas
X2	0,524	1,907	Non multikolinieritas
Z	0,588	1,699	Non multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai VIF pada ketiga variabel independen kurang dari 10, sehingga terima H_0 . Artinya model regresi berganda bebas dari multikolinieritas, dengan demikian asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel dalam penelitian ini dinyatakan dalam model sebagai berikut:

a. Analisis regresi linier sederhana persamaan 1

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap etika kerja

Tabel 4.16

Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Z

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	8,740
X_1	0,686

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.16 dapat dibuat model persamaan regresilinier sederhana sebagai berikut:

$$Z = 8,740 + 0,686X_1 + error$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier sederhana tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 8,740 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel budaya organisasi sama dengan nol atau tetap maka etika kerja akan meningkat sebesar 8,740.

b) Budaya organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,686 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi (X1) dan etika kerja (Z). Jika budaya organisasi meningkat maka etika kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,686 artinya jika budaya organisasi dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka etika kerja naik sebesar 0,686 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

2) Pengaruh motivasi terhadap etika kerja

Tabel 4.17

Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Z

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	8,824
X2	0,789

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.17 dapat dibuat model persamaan regresiliner sederhana sebagai berikut:

$$Z = 8,824 + 0,789X_2 + error$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier sederhana di tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 8,824 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi sama dengan nol atau tetap maka etika kerja akan meningkat sebesar 8,824.
- b) Motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,789 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah

antara variabel motivasi intrinsik (X2) dan etika kerja (Z). Jika motivasi meningkat maka etika kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,789 artinya jika motivasi dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka etika kerja naik sebesar 0,789satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

b. Analisis regresi linier sederhana persamaan 2

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.18

Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	16,778
X1	0,121

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.18 dapat dibuat model persamaan regresiliner sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,778 + 0,121X_1 + error$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier sederhana di tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 16,778 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel budaya organisasi sama dengan nol atau tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 16,778.
- b) Budaya organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,121dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi (X1) dan kinerja

karyawan (Y). Jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,121 artinya jika budaya organisasi dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka kinerja karyawan naik sebesar 0,121 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.19

Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	20,627
X2	-0,017

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.19 dapat dibuat model persamaan regresilinier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 20,627 - 0,017X_2 + error$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier sederhana di tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar 20,627 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi sama dengan nol atau tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 20,627.

b) Motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar -0,017 dengan arah negatif yang menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel motivasi intrinsik (X2) dan kinerja karyawan (Y). Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Nilai koefisien sebesar 0,017 artinya jika

motivasi dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka kinerja karyawaturun sebesar 0,017 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

3) Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.20
Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linier Sederhana Z Terhadap Y

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	16,440
Z	0,134

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.20 dapat dibuat model persamaan regresilinier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,440 + 0,134Z + error$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier sederhana di tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 16,440 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel etika kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 16,440.
- Etika kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,134 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel etika kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Jika etika kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,134 artinya jika etika kerja dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka kinerja

karyawan naik sebesar 0,134 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dua persamaan. Persamaan pertama yaitu, pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap etika kerja. Persamaan kedua yaitu, pengaruh budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Model analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Persamaan 1

Tabel 4.21

Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	4,312
X1	0,355
X2	0,563

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.21 dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 4,312 + 0,355X_1 + 0,563X_2 + error$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier berganda di tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,312 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel budaya organisasi dan motivasi sama dengan nol atau tetap maka etika kerja akan meningkat sebesar 4,312.

- 2) Budaya organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,355 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi (X1) dan etika kerja (Z). Jika budaya organisasi meningkat maka etika kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,355 artinya jika budaya organisasi dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka etika kerja naik sebesar 0,355 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
- 3) Motivasi intrinsik mempunyai koefisien regresi sebesar 0,563 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi intrinsik (X2) dan etika kerja (Z). Jika motivasi intrinsik meningkat maka etika kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,563 artinya jika motivasi dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka etika kerja naik sebesar 0,563 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

b. Persamaan 2

Tabel 4.22

Hasil Estimasi Koefisien Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Variabel Independen	Koefisien (B)
(Constant)	17,137
X1	0,142
X2	-0,258
Z	0,191

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.22 dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,137 + 0,142X_1 - 0,258X_2 + 0,191Z + error$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier berganda di tersebut, maka dapat diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 17,137 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 17,137.
- 2) Budaya organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,142 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,142 artinya jika budaya organisasi dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka kinerja karyawan naik sebesar 0,142 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
- 3) Motivasi intrinsik mempunyai koefisien regresi sebesar -0,258 dengan arah negatif yang menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel motivasi intrinsik (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Jika motivasi intrinsik meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Nilai koefisien sebesar 0,258 artinya jika motivasi intrinsik dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu

tingkat maka kinerja karyawan turun sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

- 4) Etika kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,191 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel etika kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Jika etika kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,191 artinya jika etika kerja dinaikan sebesar 1 satuan atau dinaikan satu tingkat maka kinerja karyawan naik sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Persamaan 1 (X1 dan X2 ke Z)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap Z. Jika nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka tolak H_0 yang artinya variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Z. Hasil Pengujian parsial atau biasa dikenal dengan Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.28.

Tabel 4.28
Hasil Uji t Persamaan 1

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error			
X1	0,502	0,066	7,597	0,000	Terdapat Pengaruh
X2	2,086	0,124	16,828	0,000	Terdapat Pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.28 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap etika kerja (Z) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap etika kerja (Z) signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,502 memiliki arti budaya organisasi (X1) mempunyai arah pengaruh positif terhadap etika kerja (Z) sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.
- 2) Pengujian pengaruh motivasi intrinsik (X2) terhadap etika kerja (Z) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik (X2) terhadap etika kerja (Z) signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 2,086 memiliki arti motivasi intrinsik (X2) mempunyai arah pengaruh positif terhadap etika kerja (Z) sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk menguji sesuai tidaknya model regresi yang dihasilkan guna melihat pengaruh dari X1 dan X2 terhadap Z. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka tolak H_0 sehingga model regresi yang diperoleh layak atau signifikan. Pada saat pengujian

simultan (Uji F) diperbolehkan memilih salah satu dari kedua kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil Uji Simultan atau Uji F dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program *IBM SPSS Statistics 21* ditunjukkan pada Tabel 4.29.

Tabel 4.29
Hasil Uji F Persamaan 1

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,723	2	66,861	185,267	0,000
Residual	9,744	27	0,361		
Total	143,467	29			

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai $F_{hitung} = 185,267$ dengan signifikansi uji F sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . $F_{tabel} = F(2,27,5\%) = 3,354$. Karena nilai $F_{hitung} = 185,267 > 3,354$ maka tolak H_0 sehingga model regresi yang dihasilkan sesuai (simultan). Atau karena nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka model regresi yang dihasilkan sesuai (simultan).

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Untuk mengetahui besar pengaruh dari X_1 dan X_2 terhadap Z dapat diketahui dengan menghitung nilai *R square* (koefisien determinasi). Nilai *R square* hasil pengujian regresi dapat dilihat pada Tabel 4.30.

Tabel 4.30
Nilai R dan *R Square* Persamaan 1

R	<i>R Square</i>
0,965	0,932

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.30 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,965 menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi intrinsik (X2) terhadap etika kerja (Z) tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,932 memiliki arti bahwa pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi intrinsik (X2) terhadap etika kerja (Z) adalah sebesar $0,932 = 93,2\%$ dan sisanya 6,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi (X1) dan motivasi intrinsik (X2) yang tidak masuk dalam model.

2. Persamaan 2 (X1, X2 dan Z ke Y)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel X1, X2 dan Z terhadap Y. Jika nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ maka tolak H_0 yang artinya variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Hasil Pengujian parsial atau biasa dikenal dengan Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.31.

Tabel 4.31
Hasil Uji t Persamaan 2

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error			
X1	0,139	0,099	1,409	0,171	Tidak Ada Pengaruh
X2	0,749	0,205	3,647	0,001	Terdapat Pengaruh
Z	0,543	0,108	5,052	0,000	Terdapat Pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.31 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,171 lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga terima H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,139 memiliki arti budaya organisasi (X1) mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut tidak signifikan.
- 2) Pengujian pengaruh motivasi intrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,749 memiliki arti motivasi intrinsik (X2) mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.
- 3) Pengujian pengaruh etika kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh etika kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

signifikan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,543 memiliki arti etika kerja (Z) mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk menguji sesuai tidaknya model regresi yang dihasilkan guna melihat pengaruh dari X1, X2 dan Z terhadap Y.

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka tolak H_0 sehingga model regresi yang diperoleh layak atau signifikan. Pada saat pengujian simultan (Uji F) diperbolehkan memilih salah satu dari kedua kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil Uji Simultan atau Uji F dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program *IBM SPSS Statistics 21* ditunjukkan pada Tabel 4.32.

Tabel 4.32
Hasil Uji F Persamaan 2

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55,508	3	18,503	12,498	0,000
2 Residual	38,492	26	1,480		
Total	94,000	29			

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.32 diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,498$ dengan signifikansi uji F sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . $F_{tabel} = F(3,26,5\%) = 2,975$. Karena nilai $F_{hitung} = 12,498 > 2,975$ maka tolak H_0 sehingga model regresi yang dihasilkan

sesuai (simultan). Atau karena nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ maka model regresi yang dihasilkan sesuai (simultan).

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Untuk mengetahui besar pengaruh dari X1, X2 dan Z terhadap Y dapat diketahui dengan menghitung nilai *R square* (koefisien determinasi). Nilai *R square* hasil pengujian regresi dapat dilihat pada Tabel 4.33.

Tabel 4.33
Nilai R dan *R Square* Persamaan 2

R	<i>R Square</i>
0,768	0,591

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.33 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,768 menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi (X1), motivasi intrinsik (X2) dan etika kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,591 memiliki arti bahwa pengaruh budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan etika kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,591 = 59,1\%$ dan sisanya $40,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi (X1), motivasi (X2) dan etika kerja (Z) yang tidak masuk dalam model.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel

penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat dengan menggunakan cara mengkalikan koefisien regresi.

Tabel 4.34
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Kontribusi		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
$X1 \rightarrow Y$	0,188	-	0,188
$X2 \rightarrow Y$	0,460	-	0,460
$Z \rightarrow Y$	0,671	-	0,671
$X1 \rightarrow Z$	0,623	-	0,623
$X2 \rightarrow Z$	1,380	-	1,380
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$		$0,623 \times 0,671 = 0,418$	$0,188 + 0,418 = 0,606$
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$		$1,380 \times 0,671 = 0,926$	$0,460 + 0,926 = 1,386$

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji analisis jalur tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan membandingkan nilai koefisien regresi, berdasarkan tabel 4.34 nilai koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah etika kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien. Antara nilai koefisien budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien etika kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 1) Koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,188.
- 2) Koefisien regresi etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,671.
- 3) Koefisien regresi budaya organisasi terhadap etika kerja sebesar - 0,623.
- 4) Hasil perkalian pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y melalui Z $(0,623 \times 0,671) = 0,418$.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan etika kerja sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan satu kompensasi (perhitungan) yang mengarah pada tingginya pengaruh tidak langsung. Di mana budaya organisasi lebih baik menggunakan pengaruh tidak langsung sebesar 0,418 melalui perantara faktor etika kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,188. Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara faktor etika kerja atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

- b. Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan membandingkan nilai koefisien regresi, berdasarkan tabel 4.34 nilai koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah etika kerja mampu memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan

nilai koefisien. Antara nilai koefisien motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien etika kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

- 1) Koefisien regresi motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,460.
- 2) Koefisien regresi etika kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,671.
- 3) Koefisien regresi motivasi intrinsik terhadap etika kerja sebesar 1,380.
- 4) Hasil perkalian pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y melalui Z $(1,380 \times 0,671) = 0,926$.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi intrinsik dan etika kerja sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan satu kompensasi (perhitungan) yang mengarah pada tingginya pengaruh tidak langsung.

Di mana motivasi intrinsik lebih baik menggunakan pengaruh tidak langsung sebesar 0,926 melalui perantara faktor etika kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,460. Artinya motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara faktor etika kerja atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

4. Analisis Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam penelitian ini akan di uji pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja.

Dalam hal ini variabel etika kerja merupakan mediator hubungan dari budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji seberapa besar peran variabel etika kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan digunakan uji Sobel. Di mana *Sobel test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

a. Jalur 1 ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

$$ab = a_1 b_3$$

$$ab = 0,502 \times 0,543$$

$$ab = 0,273$$

$$Sab = \sqrt{b_3^2 Sa_1^2 + a_1^2 Sb_3^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,543^2 \times 0,066^2) + (0,502^2 \times 0,108^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,294849 \times 0,004356) + (0,252004 \times 0,011664)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00128436224 + 0,00293937466}$$

$$Sab = \sqrt{0,0042237369}$$

P O N O R O G O

$$Sab = 0,0649902831 = 0,0650$$

$$z = \frac{ab}{Sab}$$

$$z = \frac{0,273}{0,0650}$$

$$z = 4,201$$

Berdasarkan perhitungan *Sobel test* diperoleh nilai z sebesar 4,201. Nilai 4,201 > 1,96 maka variabel etika kerja (Z) mampu memediasi pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Jalur 2 (X2→Z→Y)

$$ab = a_2b_3$$

$$ab = 2,086 \times 0,543$$

$$ab = 1,133$$

$$Sab = \sqrt{b_3^2 Sa_2^2 + a_2^2 Sb_3^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,543^2 \times 0,124^2) + (2,086^2 \times 0,108^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,294849 \times 0,015376) + (4,351396 \times 0,011664)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00453359822 + 0,0507546829}$$

$$Sab = \sqrt{0,0552882811}$$

$$Sab = 0,235134602 = 0,235$$

$$z = \frac{ab}{Sab}$$

$$z = \frac{1,133}{0,235}$$

$$z = 4,817$$

Berdasarkan perhitungan *Sobel test* diperoleh nilai z sebesar 4,817. Nilai $4,817 > 1,96$ maka variabel etika kerja (Z) mampu memediasi pengaruh variabel motivasi intrinsik (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

E. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Etika Kerja Pada BSI KC Tulungagung Sudirman

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap etika kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan Uji t .

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap etika kerja. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,502 memiliki arti budaya organisasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap etika kerja sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui meningkatnya budaya organisasi dapat meningkatkan etika kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor (etika kerja auditor), hal ini telah dibuktikan dengan besar pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis auditor adalah 27,5%.⁵

Oleh karena itu, perlu peningkatan terhadap pengenalan budaya organisasi ataupun penerapan langsung di BSI KC Tulungagung Sudirman. Menetapkan nilai dan tujuan perusahaan juga akan membantu dalam pengenalan budaya organisasi yang nantinya akan berperan sebagai identitas yang melekat pada citra perusahaan. Nilai dan tujuan ini biasanya sudah masuk ke dalam visi misi perusahaan. Selain itu, komunikasi kepada para karyawan mengenai sistem dan budaya dapat dilakukan melalui sosialisasi dan pelatihan. Dengan adanya sosialisasi dan pelatihan yang rutin dan bertahap akan menanamkan budaya yang diinginkan oleh perusahaan dan hal ini akan berdampak baik untuk meningkatkan etika kerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang menyatakan agar nilai-nilai yang merupakan unsur budaya organisasi dapat menjadi pandangan bersama anggota organisasi, maka diperlukan proses internalisasi/penanaman kepada anggota melalui sosialisasi.⁶

⁵ Hakimuddin Bachaki, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Auditor pada Inspektorat Kota Gorontalo," *Skripsi* (Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo, 2016), 7.

⁶ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, 348-349.

2. Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik Terhadap Etika Kerja Pada BSI KC Tulungagung Sudirman

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan Uji t.

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap etika kerja. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 2,086 memiliki arti motivasi intrinsik mempunyai arah pengaruh positif terhadap etika kerja sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

Hal ini menggambarkan bahwa dengan meningkatnya motivasi intrinsik akan meningkatkan etika kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.⁷

Hal ini berarti etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan

⁷ Soehardi, *Perilaku Organisasi*, 45.

inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etika kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

3. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KC Tulungagung Sudirman

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan Uji t.

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,171 lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga terima H_0 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,139 memiliki arti budaya organisasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut tidak signifikan.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi tidak akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸

⁸ Dwi Yuliana Sari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar," *Skripsi* (Tulungagung: UIN SATU Tulungagung, 2018), 17.

4. Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KC Tulungagung Sudirman

Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan Uji t.

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,749 memiliki arti motivasi intrinsik mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan diketahui bahwa arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Kasmir, bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif namun tidak signifikan.⁹

⁹ Shinta Agustina, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan," *Skripsi* (Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019), 18.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dengan termotivasinya karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan seseorang melakukan aktivitas tertentu (bekerja) dan menganggapnya sebagai suatu yang bermanfaat (menghasilkan sesuatu atau menambah pengetahuan) untuk dirinya sehingga dapat memberikan kepuasan untuk diri sendiri.

5. Pengaruh Langsung Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KC Tulungagung Sudirman

Untuk menguji hipotesis kelima yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan Uji t.

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,543 memiliki arti etika kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

Hal ini menggambarkan bahwa dengan meningkatnya etika kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman.

Karyawan yang memiliki etika kerja baik dapat dipastikan akan memiliki kinerja yang baik juga, karena etika tersebut menunjukkan bagaimana perusahaan tersebut menetapkan nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini telah dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} 3,307 > t_{tabel} 1,673.¹⁰

6. Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etika Kerja Pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

Untuk menguji hipotesis keenam yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh simultan terhadap etika kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan Uji F.

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh simultan terhadap etika kerja. Dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 185,267 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,354 memiliki arti bahwa model regresi yang dihasilkan simultan (sesuai).

Hal ini menggambarkan bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi dan motivasi intrinsik secara bersama-sama akan meningkatkan

¹⁰ Arista Dwi Astriany, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Batang," *Skripsi* (Pekalongan: IAIN Pekalongan, 2019), 17.

etika kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan motivasi intrinsik yang baik akan memengaruhi etika kerja karyawan dalam bekerja.

7. Pengaruh Simultan Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KC Tulungagung Sudirman.

Untuk menguji hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan Uji F.

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga tolak H_0 . Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 12,498 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,975 memiliki arti bahwa model regresi yang dihasilkan simultan (sesuai).

Hal ini menggambarkan bahwa dengan meningkatnya budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa berdasarkan uji F besarnya nilai $F_{hitung} 15,721 > F_{tabel} 2,54$. Menjelaskan bahwa etika kerja islam, motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Batang.¹¹

8. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai Mediasi Pada BSI KC Tulungagung Sudirman

Untuk menguji hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai mediasi pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan analisis jalur.

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,188 sedangkan nilai koefisien budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,418 yang artinya etika kerja mampu memediasi atau intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung sehingga tolak H_0 8.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan etika kerja sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan menunjukkan tingginya pengaruh

¹¹ Ibid., 17.

tidak langsung. Sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara faktor etika kerja atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

Hal ini diperkuat dengan hasil sobel test yang diperoleh yaitu nilai z sebesar $4,201 > 1,96$ yang berarti variabel etika kerja mampu memediasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

9. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai Mediasi Pada BSI KC Tulungagung Sudirman

Untuk menguji hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai mediasi pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman dilakukan dengan analisis jalur.

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,460 sedangkan nilai koefisien motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,926 yang artinya etika kerja mampu memediasi atau intervening antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung sehingga tolak H_0 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi intrinsik dan etika kerja sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan menunjukkan tingginya pengaruh

tidak langsung. Sehingga motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara faktor etika kerja atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

Hal ini diperkuat dengan hasil sobel test yang diperoleh yaitu nilai z sebesar $4,817 > 1,96$ yang berarti variabel etika kerja mampu memediasi pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Dalam penelitian ini terdapat 30 responden. Berdasarkan hasil dari data yang telah dikumpulkan dan diuji dengan bantuan *software* SPSS 21, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap etika kerja di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian budaya organisasi terhadap etika kerja, hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak $H_0 1$, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etika kerja.
2. Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh terhadap etika kerja di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian motivasi intrinsik terhadap etika kerja, hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak $H_0 2$, artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etika kerja.
3. Budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Hal

tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,171 > 0,05$ maka terima H_0 3, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka tolak H_0 4, artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Etika kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian etika kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 5, artinya variabel etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
6. Budaya organisasi dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap etika kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap etika kerja, hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 6, artinya variabel budaya organisasi dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap etika kerja.

7. Budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 7, artinya variabel budaya organisasi, motivasi intrinsik dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
8. Secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan *Sobel test* diperoleh nilai z sebesar $4,201 > 1,96$ yang berarti variabel etika kerja mampu memediasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka terima H_0 8. Sehingga budaya organisasi lebih baik meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara variabel etika kerja atau menggunakan pengaruh tidak langsung.
9. Secara tidak langsung motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan *Sobel test* diperoleh nilai z sebesar $4,817 > 1,96$ yang berarti variabel etika kerja mampu memediasi pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, maka terima H_0 9. Sehingga motivasi intrinsik lebih baik meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara variabel etika kerja atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

B. Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan mengenai hubungan langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hubungan tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel *intervening*, hubungan langsung antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dan hubungan tidak langsung antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja sebagai variabel *intervening* pada Bank Syariah Indonesia KC Tulungagung Sudirman serta kesimpulan di atas, maka peneliti dapat mengungkapkan beberapa solusi atas sebab sembilan masalah penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Bank

- a. Pengenalan terhadap budaya organisasi dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan. Karena budanya organisasi berperan sebagai identitas yang melekat pada citra perusahaan. Selain itu, komunikasi kepada para karyawan mengenai sistem dan budaya dapat dilakukan melalui sosialisasi dan pelatihan. Dengan adanya sosialisasi dan pelatihan yang rutin dan bertahap akan menanamkan budaya yang diinginkan oleh perusahaan dan hal ini akan berdampak baik untuk meningkatkan etika kerja karyawan.
- b. Perusahaan harus lebih memotivasi kembali karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Seperti memberikan tambahan gaji (insentif) kepada karyawan sesuai dengan usahanya dalam bekerja. Sehingga

motivasi dalam diri karyawan semakin meningkat dan hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

- c. Bagi bank yang bersangkutan diharapkan terus meningkatkan kinerja karyawan dengan berusaha mengenalkan dan menerapkan budaya organisasi, memberikan dorongan dan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya agar karyawan senantiasa meningkatkan motivasinya dalam bekerja serta etika kerja yang diterapkan dalam setiap diri karyawan menjadi lebih baik lagi, sehingga kinerja karyawan semakin baik dan rencana atau tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat terwujud.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, untuk peneliti selanjutnya terkait penambahan sampel dalam penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih memuaskan sehingga dapat memperluas pengetahuan dalam dunia perbankan, khususnya perbankan syariah. Dan penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya agar menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Agoes, Surisno dan Ardana, I Cenik. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Ahmad, Mustaq dan Samson, Rahman. *Etika Bisnis dalam Islam (Business Ethics in Islam)*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2003.
- Amir, Mohammad Faisal. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah (dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- , Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Putra, 2006.
- D, Urfy. *Kontribusi Motivasi dan Etos Kerja terhadap Komitmen Professional serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Auditor*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2009.
- Ernawan. *Etika Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta 2012.
- Fraenkel, J. L., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. *How to Design and Evaluate Research in Education Eighth Edition*. New York: Mc Graw Hill, 2012.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. *Organisasi Edisi Kedelapan*. Jakarta : Binarupa Aksara, 1996.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset, 1991.

Harsono, Jusuf dan Santoso, Slamet. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2006.

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafika, 2009.

-----, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

M., Sardiman A. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018.

Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, h. 93.

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2006.

Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pranada Media Group, 2011.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Riduwan dan Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memahami Path Analysis*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Rudito, Bambang dan Famiola, Melia. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains, 2007.

P O N O R O G O

Sarwono. *Analisis Jalur dengan Riset SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset, 2007.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2003.

-----, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama: Bandung, 2009.

-----, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

Sinamo, Jansen H. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2005.

-----, *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika, 2011.

Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Siswanto dan Sucipto, Agus. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press, 2008.

Siswanto, H. B. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Soehardi. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa, 2010.

Sudarsono, Heri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonisia, 2003.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005.

-----, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2012.

-----, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

-----, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras, 2011.

-----, *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras, 2009.

Titisari, Purnamie. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.

Tobari, H. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 837.

Wahyono, Teguh. *36 Jam Belajar Komputer: Analisis Data Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia, 2006.

Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Peneliti*. Jakarta: Kencana, 2014.

Jurnal

Jufrizen. "Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.18 (2017).

Lubis, S. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Keja." *Jurnal Edu Tec*, 6 (2020).

Yusup, Febrianawati. "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Tarbiah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7 (2018).

Skripsi dan Tesis

Agustina, Shinta. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan." *Skripsi*. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.

Astriany, Arista Dwi. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Batang." *Skripsi*. Pekalongan: IAIN Pekalongan, 2019.

Baehaki, Hakimuddin. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Auditor pada Inspektorat Kota Gorontalo." *Skripsi*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo, 2016.

Sari, Dwi Yuliana. "Pengaruh Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar." *Skripsi*. Tulungagung: UIN SATU Tulungagung, 2018.

Internet

PT. Bank Syariah Indonesia. "Produk dan Layanan." dalam <https://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/tipe/individu>. Diakses pada tanggal 9 April 2022, jam 14.34.

PT. Bank Syariah Indonesia. "Tentang Kami." dalam https://ir-bankbsi.com/corporate_history.html. Diakses pada tanggal 12 April 2021, jam 12.06.

