

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BSI KOTA PALOPO DENGAN NILAI SIRI'  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Perbankan (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri*



**IAIN PALOPO**

**Oleh**

**Khairunnisa Ahmad**

18 0402 0166

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**2023**

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BSI KOTA PALOPO DENGAN NILAI SIRI'  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Perbankan (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri*



**IAIN PALOPO**

Oleh

**Khairunnisa Ahmad**

18 0402 0166

Pembimbing :

**Hamida, S.E.Sy.,M.E.Sy.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

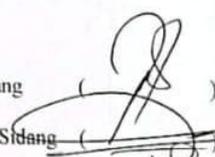
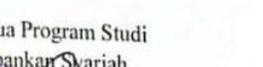
**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo dengan Nilai *Siri'* Sebagai Variabel Moderating yang ditulis oleh Khairunnisa Ahmad Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0402 0166, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 02 Februari 2023 Miladiyah bertepatan dengan 11 Rajab 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 10 Februari 2023

### TIM PENGUJI

- |   |                   |   |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H                | Ketua Sidang      | (  )  |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Dr. Fasiha, S.El., M.El.             | Penguji I         | (  ) |
| 4. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M         | Penguji II        | (  ) |
| 5. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy              | Pembimbing        | (  ) |

### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Dr. Takdir, S.H., M.H  
NIP.19790724 200312 1 002

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah

  
Hendra Satri, S.E., M.M  
NIP.19861020 201503 1 001

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairunnisa Ahmad

NIM : 18 0402 0166

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang saya didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Khairunnisa Ahmad

NIM : 18 0402 0166

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ . وَ الصَّلَاةُ وَ السَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ عَلَى آلِهِ وَ اصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

(اما بعد)

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai *Siri*’ Sebagai Variabel Moderating”, dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan. Salawat dan salam atas junjungan Rasulullah SAW. Keluarga , sahabat dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman. Nabi yang diutus Allah SWT. Sebagai uswatun hasanah bagi seluruh alam semesta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan doa, bantuan, petunjuk, masukan dan dorongan moril dari berbagai pihak, sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayah handa Ahmad Rahman dan Ibunda Nurmi Nurdin yang senantiasa memanjatkan doa kehadirat Allah Swt. Memohon keselamatan dan kesuksesan bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu banyak pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis baik secara moril maupun meteril. Sungguh penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua itu.

Hanya doa yang dapat penulis berikan, semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah Swt.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yaitu:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H. Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan keuangan, dan Dr. Muhaemin, M.A. Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Yang Telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dr. Takdir, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A dan Tajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., CAPM., CAPF., CSRA., Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Ilham S.Ag., M.A. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Hendra Safri, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Nur Ariani Aqidah, S.E., M. Sc selaku sekrestaris program studi Perbankan Syariah.

4. Hamida, S.E.Sy.,M.E.Sy. Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Fasiha, M.E.I. Selaku penguji I dan Muzayynah Jabani, ST., M.M penguji II yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. Selaku Pimpinan Perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Yusuf Naim M. selaku kepala cabang Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Palopo Ratulangi beserta karyawan yang telah banyak membantu peneliti selama proses penelitian berlangsung.
10. Kepada Saudara dan Ipar saya, yang selalu mendoakan dan mensupport saya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Keluarga dari Mama (Nurdin dan Siti Norma) dan Keluarga dari Bapak (Rahman dan Hayati) yang selalu mendukung kuliah penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada sahabat saya, Rindy Pratiwi, Hasriani, Siti Aisya , Feby Ananda. Yang selalu memberikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran hingga penyelesaian skripsi ini.

13. Kepada semua teman seperjuangan Perbankan Syariah Angkatan 2018 (khususnya kelas E) serta teman-teman Posko KKN-KS angkatan XL Desa Harapan, Kec. Mappideceng, Kabupaten Luwu Utara yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi, dan inspirasi dalam penyusunan skripsi ini.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulisan skripsi.

Akhirnya hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa variabel nilai siri telah terbukti berdasarkan hasil analisis yang telah di uji oleh peneliti yang menyimpulkan variabel moderating tersebut mampu memperkuat hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hal ini saya selaku peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan, dan motivasi berharga kepada peneliti, dari awal penyusunan hingga penyelesaian skripsi. Akhir kata, mudah-mudahan hal ini bernilai ibadah dan memperoleh pahala dari Allah swt. Aamiin Yaa Rabbal Alamin.

Palopo, 01 Januari 2023

Khairunnisa Ahmad

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. *Konsonan*

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                        |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا          | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan          |
| ب          | Ba   | B                  | Be                          |
| ت          | Ta   | T                  | Te                          |
| ث          | ša   | š                  | es (dengan titik di atas)   |
| ج          | Jim  | J                  | Je                          |
| ح          | ḥa   | ḥ                  | ha (dengan titik di bawah)  |
| خ          | Kha  | Kh                 | ka dan ha                   |
| د          | Dal  | D                  | De                          |
| ذ          | zal  | Ẓ                  | zet (dengan titik di atas)  |
| ر          | Ra   | R                  | Er                          |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                         |
| س          | Sin  | S                  | Es                          |
| ش          | Syin | Sy                 | es dan ye                   |
| ص          | ṣad  | ṣ                  | es (dengan titik di bawah)  |
| ض          | ḍad  | ḍ                  | de (dengan titik di bawah)  |
| ط          | ṭa   | ṭ                  | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ          | ẓa   | ẓ                  | zet (dengan titik di bawah) |
| ع          | ‘ain | ‘                  | apostrof terbalik           |
| غ          | Gain | G                  | Ge                          |
| ف          | Fa   | F                  | Ef                          |
| ق          | Qaf  | Q                  | Qi                          |
| ك          | Kaf  | K                  | Ka                          |
| ل          | Lam  | L                  | El                          |
| م          | Mim  | M                  | Em                          |
| ن          | Nun  | N                  | En                          |

|    |        |   |          |
|----|--------|---|----------|
| و  | Wau    | W | We       |
| هـ | Ha     | H | Ha       |
| ء  | hamzah | ' | Apostrof |
| ي  | Ya     | Y | Ye       |

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama          | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------------|-------------|------|
| اَ    | <i>fathah</i> | A           | a    |
| اِ    | <i>kasrah</i> | I           | i    |
| اُ    | <i>dammah</i> | U           | u    |

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama                 | Huruf Latin | Nama    |
|-------|----------------------|-------------|---------|
| اي    | <i>fathahdan yā'</i> | Ai          | a dan i |
| او    | <i>fathahdan wau</i> | Au          | a dan u |

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauला*

3. *Maddah*

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan Huruf    | Nama  | Huruf dan Tanda | Nama                |
|----------------------|---|-----------------|---------------------|
| اَ   اِ   اِي   اِيء | <i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i> | Ā               | a dan garis di atas |
| إِ                   | <i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>                  | Ī               | i dan garis di atas |
| أُ   أُو             | <i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>                  | Ū               | u dan garis di atas |

Contoh:

مَاتَ : *māta*  
 رَمَى : *ramā*  
 قِيلَ : *qīla*  
 يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al-serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍatul atfāl*

المَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd*, dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-ḥaqq*

نُعْمَ : *nu'ima*

عُدُوْ : *'aduwwun*

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *i*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

#### 6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf <sup>ا</sup> ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang di transliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf

lansung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الْفُلْسُفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

#### 7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

#### 8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum di bakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia,

atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian darisatu rangkaian teks Arab, maka wajib ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarḥ al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-maṣlahah*

#### 9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ دِينِ اللهُ *billāh*

Adapun *tā' marbuṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fi raḥmatillāh*

#### 10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menulis huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka

yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍi ‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fihī al-Qur’ān*

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlahah fi al-Tasyrī’ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥāmid Abū)

## B. *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

|                |                                       |
|----------------|---------------------------------------|
| swt.           | = <i>subhānahū wa ta 'ālā</i>         |
| as             | = <i>'alaihi al-salam</i>             |
| saw.           | = <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i> |
| QS .../...:105 | = QS At-taubah ayat 105               |
| HR             | = Hadis Riwayat                       |
| BSI            | = Bank Syariah Indonesia              |
| KCP            | = Kantor Cabang Pembantu              |
| DSN            | = Dewan Syariah Nasional              |
| MUI            | = Majelis Ulama Indonesia             |
| M              | = Masehi                              |
| H              | = Hijriah                             |

## DAFTAR ISI

|  |              |
|--|--------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....                | <b>i</b>     |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                 | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....    | <b>iii</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....   | <b>iv</b>    |
| <b>PRAKATA</b> .....                       | <b>v</b>     |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....         | <b>ix</b>    |
| <b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....              | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                    | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR AYAT</b> .....                   | <b>xix</b>   |
| <b>DAFTAR HADIS</b> .....                  | <b>xx</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                  | <b>xxi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                 | <b>xxii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....               | <b>xxiii</b> |
| <b>DAFTAR ISTILAH</b> .....                | <b>xxiv</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                       | <b>xxv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....             | <b>1</b>     |
| A. Latar Belakang .....                    | 1            |
| B. Rumusan Masalah .....                   | 6            |
| C. Tujuan Penelitian .....                 | 7            |
| D. Manfaat Penelitian .....                | 7            |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....           | <b>8</b>     |
| A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan ..... | 8            |
| B. Deskripsi Teori.....                    | 10           |
| C. Kerangka Pikir .....                    | 26           |
| D. Hipotesis Penelitian.....               | 28           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....     | <b>25</b>    |
| A. Jenis Penelitian.....                   | 28           |
| B. Lokasi dan Wktu Penelitian .....        | 28           |

|  |           |
|--|-----------|
| C. Sumber data.....                                | 29        |
| D. Definisi Oprasional .....                       | 30        |
| E. Populasi dan Sampel .....                       | 31        |
| F. Teknik Pengumpulan Data.....                    | 32        |
| G. Metode Analisis Data.....                       | 32        |
| H. Teknik Analisis Data.....                       | 36        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>44</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                          | 44        |
| B. Pembahasan.....                                 | 62        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                          | <b>67</b> |
| A. Kesimpulan .....                                | 67        |
| B. Saran.....                                      | 67        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>69</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>                           |           |

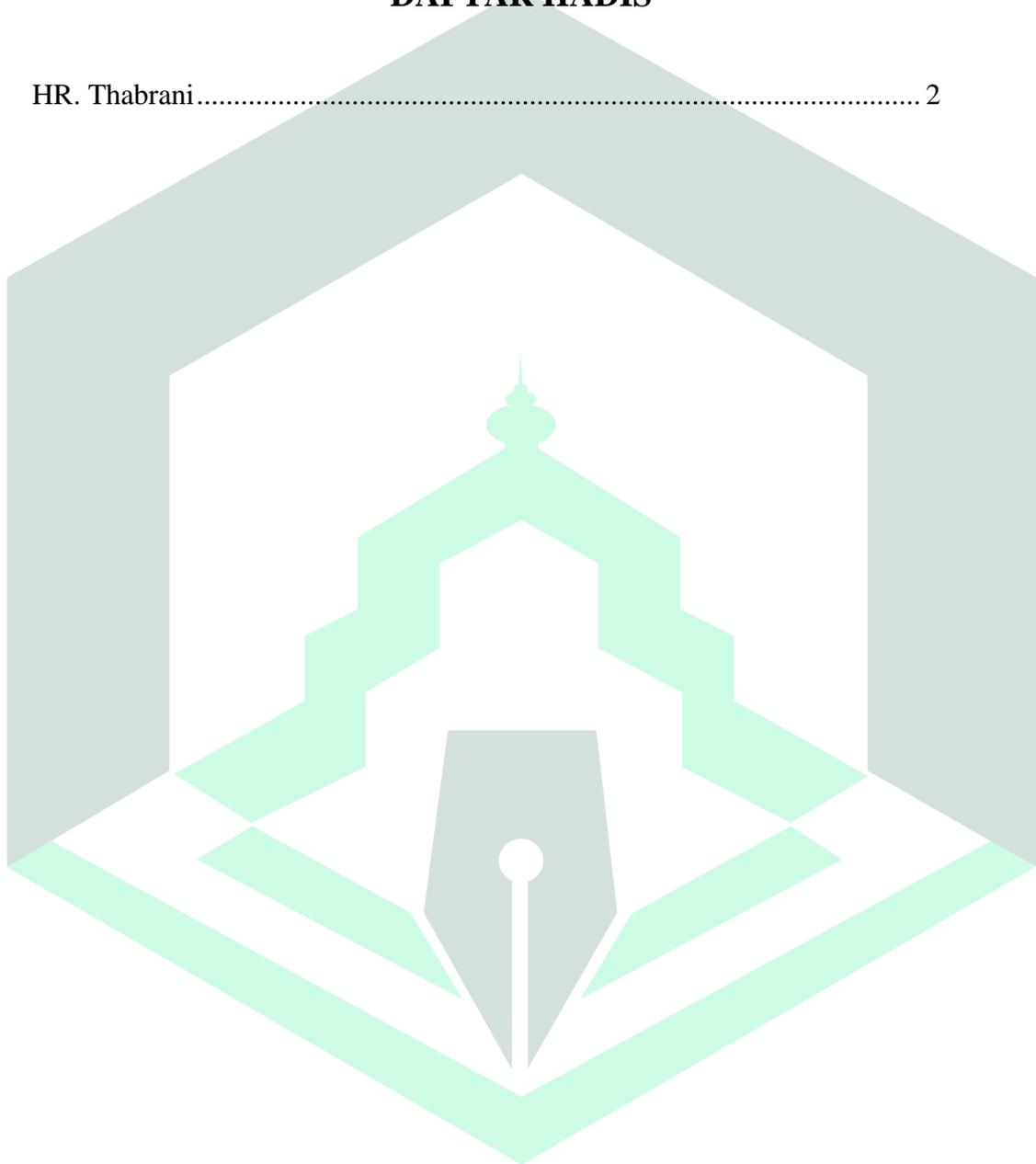
## DAFTAR AYAT

|  |    |
|--|----|
| Ayat 1 Qur'an surah At-taubah ayat 105 ..... | 3  |
| Ayat 2 Qur'an surah Al-Baqarah ayat 275..... | 11 |



## DAFTAR HADIS

|                   |   |
|-------------------|---|
| HR. Thabrani..... | 2 |
|-------------------|---|



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Relevan.....                         | 8  |
| Tabel 1.2 Defenisi Operasional Variabel .....                       | 30 |
| Tabel 1.3 Angket Kuesioner Penelitian .....                         | 32 |
| Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X) .....                | 37 |
| Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y) .....             | 37 |
| Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Nilai Siri(Z) .....                   | 37 |
| Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas .....                              | 38 |
| Tabel 1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin.....     | 52 |
| Tabel 1.9 Karakteristik Responden BerdasarkanUsia .....             | 53 |
| Tabel 1.10 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....      | 53 |
| Tabel 2.1 Hasil Uji Normalitas .....                                | 54 |
| Tabel 2.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....                         | 55 |
| Tabel 2.3 Hasil Uji Scatterplots Heteroskedastisitas.....           | 56 |
| Tabel 2.4 Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas .....               | 57 |
| Tabel 2.5 Hasil Uji t (Uji Parsial).....                            | 58 |
| Tabel 2.6 Hasil Analisis Regresi Variabel Moderating MRA.....       | 59 |
| Tabel 2.7 Hasil Uji Determinasi Variabel Bebas .....                | 60 |
| Tabel 2.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Moderating ..... | 61 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penulis .....     | 27 |
| Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. BSI..... | 47 |



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket/Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Tabel Distribusi r
- Lampiran 5 Dokumentasi lokasi penelitian
- Lampiran 6 Izin meneliti



## DAFTAR ISTILAH

|       |                       |
|-------|-----------------------|
| $H_0$ | = Hipotesis Nol       |
| $H_1$ | = Hipotesis Satu      |
| (X)   | = Variabel Independen |
| (Y)   | = Variabel Dependen   |
| (Z)   | = Variabel Moderating |
| X     | = Kali                |
| <     | = Kurang Dari         |
| >     | = Lebih Dari          |
| =     | = Sama Dengan         |
| +     | = Tambah              |
| %     | = Persen              |

## ABSTRAK

Khairunnisa Ahmad, 2023. “Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai *Siri* Sebagai Variabel Moderating.” Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, Di Bimbing oleh Hamida, S.E.Sy.,M.E.Sy.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi dengan nilai *siri* sebagai variabel moderating.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dan instrumen penelitian ini yaitu angket/kuisisioner. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu *total sampling*. Uji asumsi klasik yang digunakan penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikoelinieritas dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis meliputi, uji parsial (uji-t), uji determinasi ( $R^2$ ), dan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,317 atau 31,7% dengan tingkat signifikan ( $0,001 < 0,05$ ). Kemudian dari hasil uji regresi variabel moderating menunjukkan peningkatan naik menjadi 0,416 atau 41,6%. Artinya dengan adanya nilai *siri* akan memperkuat budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun implikasi dari penelitian ini yaitu BSI KCP Palopo Ratulangi untuk terus meningkatkan budaya kerja yang baik dan di dukung oleh nilai *siri* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai visi misi dari BSI KCP Palopo Ratulangi dengan efektif, karena kemampuan kinerja karyawan yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

**Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Karyawan dan Nilai *Siri***

## ABSTRACT

Khairunnisa Ahmad, 2023. "The Influence of Work Culture on the Performance of BSI Employees in Palopo City with Siri Values as Moderating Variables." Thesis of Islamic Banking Study Program Faculty of Economics and Islamic Business Palopo State Islamic Institute, Guided by Hamida, S.E.Sy.,M.E.Sy.

This study aims to determine the effect of work culture on the performance of BSI KCP Palopo Ratulangi employees with the value of siri' as a moderating variable.

This type of research uses a quantitative type. The population and sample in this study amounted to 30 respondents and the research instrument was a questionnaire/questionnaire. The technique used in determining the sample is total sampling. The classic assumption test used in this study includes the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Hypothesis testing includes the coefficient parsial test (t) determination (R<sup>2</sup>), and the Moderated Regression Analysis (MRA) test.

The results of this study indicate that: The influence of work culture on employee performance has a positive and significant effect of 0.317 or 31.7% with a significant level ( $0.001 < 0.05$ ). Then from the results of the moderating variable regression test showed an increase to 0.416 or 41.6%. This means that the existence of siri values will strengthen the work culture on employee performance. The implication of this research is that BSI KCP Palopo Ratulangi continues to improve a good work culture and is supported by high siri' values so that it can improve employee performance in achieving the vision and mission of BSI KCP Palopo Ratulangi effectively, because the employee's performance abilities are very determine a good image for the company.

**Keywords: Work Culture, Employee Performance and Siri' Value**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis usaha. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam sebuah perusahaan. Kinerja dapat memberikan kontribusi besar dalam penerapannya karena kinerja memiliki peran penting dalam upaya menciptakan serta meningkatkan sikap positif karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam menanggapi keadaan yang ada di sekitarnya sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.<sup>1</sup>

Menurut Sutrisno mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan

---

<sup>1</sup> Hussein Fattah, "*Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* ",( Cet 1, Yogyakarta, Elmatara Anggota IKAPI , 2017) : 33.

juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.<sup>2</sup>

Dalam Islam, Kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang menurut ajaran Islam setiap orang dituntut untuk mandiri.<sup>3</sup> Ketika seorang muslim bekerja, ini berarti bertujuan tidak hanya semata-mata untuk mendapatkan uang, akan tetapi menjadi salah satu bentuk atau cara menjalankan perintah Allah swt.<sup>4</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah/09:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۙ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Terjemahnya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Tafsir: Dan katakanlah, kepada mereka yang bertaubat, "Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang

<sup>2</sup> Sutrisno, Edy, "Manajemen Suber Daya Manusia", ( Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010).

<sup>3</sup>Miskahuddin, "Pekerjaan Mulia Dalam Perspektif Al-Qur'an", Jurnal Ilmiah Al Mu' Ashirah, Vol 18, No 1, 2021, 54.

<sup>4</sup>Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, "Mu'jam Al-Ausath" (Kairo, Dar-Al Haramain, 2011), 498.

nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.”<sup>5</sup>

Dalam bekerja seseorang dianjurkan untuk bekerja secara profesional dan terampil agar dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya :

“ Sesungguhnya Allah mencintai seseorang jika melakukan sesuatu dengan cara profesional “. (HR Thabrani)<sup>6</sup>

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama karyawan maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>7</sup> Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Elviana pada tahun 2020<sup>8</sup> dan Muhammad Syafi’uddin pada tahun<sup>9</sup> 2021 yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

<sup>5</sup>Kementrian Agama R.I., “*Alqur’an Dan Tafsirnya*, (Jakarta, Lentera Abadi, 2014), 198.

<sup>6</sup>Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, “*Mu’jam Al-Ausath*” (Kairo, Dar-Al Haramain, 2011), 497.

<sup>7</sup>Stepen P. Robins, “*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”, (Cet 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2013), 54.

<sup>8</sup> Aulia Elviana Sari Dkk, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”, *Jurnal Borneo Student Research* Vol 2, No1, 2020, 552.

<sup>9</sup>Muhammad Syafi’uddin Dkk, “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Kerupuk Saripati Singkong Di Kabupaten Gresik”, *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol 5, No 1, 2021, 8.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap dan perilaku dalam bekerja.<sup>10</sup> Adapun budaya kerja yang ada pada Bank Syariah Indonesia yaitu amanah (memegang teguh kepercayaan yang diberikan), kompeten (terus belajar dan mengembangkan kapabilitas), harmonis (saling peduli dan menghargai perbedaan), loyal (berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara), adaptif (terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan) dan kolaboratif (membangun kerjasama yang sinergis).<sup>11</sup>

Selain itu, perusahaan perlu menanamkan nilai- nilai *siri*' sebagai salah satu faktor pendukung yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. *Siri*' dalam sistem kepribadian dijadikan sebagai perwujudan konkret di dalam akal budi manusia menjunjung tinggi kejujuran, keseimbangan, keserasian, keimanan dan kesungguhan untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Karena nilai *siri*' tersebut akan menjadi landasan dan pedoman bagi karyawan dalam bersikap dan menjalankan tugas dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian Reski Devi<sup>12</sup> yang mengatakan bahwa terdapat

---

<sup>10</sup> Aras Solong, “*Budaya Dan Biroklamasi* “, (Cet 1: Cv Budi Utama, Malang ,2014), 41.

<sup>11</sup>Yuyun A., ‘*Budaya Kerja BSI KCP Ratulangi Palopo*’ (Ratulangi: Kantor BSI KCP Ratulangi Kota Palopo, 2022)

<sup>12</sup>Reski Devi, “Pengaruh Nilai Siri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 4, No , 2019 : 347.

pengaruh positif nilai *siri* terhadap kinerja karyawan, yang disebabkan para karyawan di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba masih memegang teguh nilai *siri* dalam bekerja. Menurut Mattulada memberi tiga pengertian kepada konsep *Siri*, yaitu: pertama ialah malu, kedua, merupakan daya pendorong untuk membinasakan siapa saja yang telah menyinggung rasa kehormatan seseorang, dan ketiga ialah sebagai daya pendorong untuk bekerja atau berusaha sebanyak mungkin.<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil observasi dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Palopo Ratulangi, nampaknya masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya, masih ada karyawan yang terlihat lambat masuk kerja, selain itu kurangnya sikap saling menghargai dengan sesama rekan kerja misalnya tidak memberikan kesempatan karyawan lain untuk berpendapat sesuai kemauannya sehingga membuat perusahaan sulit menentukan keputusan yang baik, serta masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok kewajibannya sebagai karyawan.<sup>14</sup>

Maka dari itu, kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu diperhatikan. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan pengetahuan kepada para karyawan tentang budaya yang baik. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para pegawainya, pimpinan juga dapat meningkatkan

---

<sup>13</sup> Mattulada, Latoa, “*Suatu lukisan analitis terhadap antar pologi politik orang bugis*”, Cet 1, (Ujung Pandang, Hasanuddin University Press, 1995), 62.

<sup>14</sup>Karyawan BSI, “*Wawancara 25 April*”, (Ratulangi: Kantor BSI KCP Ratulangi Kota Palopo, 2022).

produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.<sup>15</sup> Meskipun penelitian tentang budaya kerja terhadap kinerja karyawan memang sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun belum ada yang mengkombinasikan antara budaya kerja dengan kearifan lokal khususnya nilai *siri*' sebagai variabel moderating.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Palopo Ratulangi untuk mengetahui tingkat budaya kerja dan penerapan nilai *siri*' dalam lingkungan kerja karyawan. Sehingga permasalahan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Palopo Ratulangi dapat diatasi berdasarkan hasil penelitian yang akan diperoleh.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai *Siri* Sebagai Variabel Moderating”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi?
2. Apakah nilai *siri*' memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi?

---

<sup>15</sup> Hera Melinda, “Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai “,Business Management And Entrepreneurship Journal, Vol 1, No 3, 2019, 144.

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Dimana tujuannya yaitu:

1. Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi
2. Untuk mengetahui nilai *siri'* memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu digunakan sebagai salah satu referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu digunakan sebagai petunjuk dalam penerapan di lapangan tentang pengembangan budaya kerja dan peningkatan kinerja karyawan dengan nilai *siri'* sebagai variabel moderating.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tujuan dari penelitian ini sebelumnya agar dapat memperoleh kedudukan penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian sebelumnya dan sejenis, yang sudah pernah diteliti oleh peneliti lainnya. Hal ini dilakukan agar menghindari keserupaan objek penelitian. Dan kemudian untuk memastikan perbedaan melalui penelitian sebelumnya.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

| No | Tahun | Nama dan Judul Penelitian   | Hasil  | Persamaan  | Perbedaan   |
|----|-------|---|--|--|---|
| 1. | 2019  | Rizky Nur Adha dengan judul penelitian <i>“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”</i> <sup>16</sup> . | Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,399 atau 39,9% dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh | Persamaan Penelitian Rizky nur adha dengan Peneliti ini yaitu keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, menggunakan data primer yaitu angket. | perbedaanya yaitu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, populasi dan sampel penelitian yaitu Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palopo Ratulangi, sedangkan penelitian Rizky |

<sup>16</sup> Risky Nur Adha Dkk, *“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”*, Jurnal Penelitian Ipteks, Vol 4, No1, 2019 : 59.

|   |      |  |   |  |   |
|---|------|--|---|--|---|
|   |      |  | terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ .  |  | Nur Adha menggunakan metode penelitian asosiatif dengan populasi dan sampel penelitian Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.  |
| 2 | 2019 | Ainun Sari Bestari Achmad “ <i>Pengaruh Nilai Siri Terhadap Minat Menabung di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo</i> ”. <sup>17</sup>  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai <i>siri</i> memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat menabung sebesar 0,624 atau 62,4% dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ( $H_0$ ditolak $H_1$ diterima). | Persamaan penelitian yang dilakukan Ainun sari bestari achmad dengan penelitian ini yaitu keduanya menggunakan metode kuantitatif  | Perbedaan penelitian Ainun sari bestari achmad yaitu menggunakan nilai <i>siri</i> sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini nilai <i>siri</i> sebagai variabel moderating. |
| 3 | 2020 | Rasmulia Sembiring dengan judul penelitian “ <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah)</i> ”. <sup>18</sup> | Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara persial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,553 atau 5,53%, dengan         | Persamaan penelitian yang dilakukan Rasmulia Sembiring dengan peneliti ini yaitu keduanya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan keduanya sama menggunakan metode | perbedaanya yaitu terletak pada populasi dan sampel penelitian.   |

<sup>17</sup> Ainun Sari Bestari Achmad (2019) Dalam Skripsi “Pengaruh Nilai-Nilai Siri Terhadap Menabung Di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”, 63.

<sup>18</sup>Rasmulia Sembiring, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)”, Jurnal Ilmiah Methonmi, Vol 6, No 1 ,2020 : 21.

|  |  |  |              |  |
|--|--|--|--------------|--|
|  |  | tingkat signifikan<br>0,000<0,05 (H0<br>ditolak H1<br>diterima). | kuantitatif. |  |
|--|--|--|--------------|--|

## B. Landasan Teori

### 1. Bank Syariah

#### a. Pengertian Bank Syariah

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk Simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dana/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Menurut ensiklopedia Islam, bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syari'ah Islam.<sup>19</sup>

Menurut UU No. 21 Tahun 2008 pasal 1 ayat (1) Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah . Dalam pasal 1 ayat (7) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah disebutkan bahwa Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dalam pasal 1 ayat (12),

<sup>19</sup> Khaerul Umam, "Manajemen Perbankan Syariah", (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 50.

menyebutkan bahwa prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.<sup>20</sup>

Seperti yang telah disebutkan di atas, bank syariah dalam sistem serta kegiatan operasionalnya dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Prinsip syariah diartikan sebagai prinsip yang berdasarkan hukum atau norma agama Islam. Dalam hal ini pengertian bank syariah dan bank Islam sama, yaitu sistem perbankan yang berdasarkan pada hukum-hukum Islam (syariah). Dasar pemikiran terbentuknya bank syariah bersumber dari adanya larangan riba di dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah /02:275.

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ۚ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا  
إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا ۗ وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ۗ فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّهِ فَانْتَهَىٰ فَلَهُ  
مَا سَلَفَ ۗ وَأَمْرُهُ ۗ إِلَى اللَّهِ ۗ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ ۗ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Terjemahannya : “Orang-orang yang memakan riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan setan karena gila. Yang demikian itu karena mereka berkata bahwa jual beli sama dengan riba. Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Barang siapa mendapat peringatan dari Tuhannya, lalu dia berhenti (dari mengambil riba), maka apa yang telah di-perolehnya dahulu menjadi miliknya dan urusannya (terserah) kepada Allah. Barang siapa mengulangi, maka mereka itu penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya.” (al-Baqarah : 275)

---

<sup>20</sup> Fasiha, “Konsep dan Aplikasi Dalam Lembaga Keuangan Syariah”, (Cet 1, Palopo-Sulawesi Selatan, Laskar Perubahan, 2016), 15.

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba, “wa ahalla allah al-bay’ a waharrama ar-riba”, dengan pengertian bahwa pada jual beli ada pertukaran atau pergantian yang seimbang yaitu barang dari pihak penjual kepada pembeli, sedangkan pada riba tidak ada penyeimbang langsung kecuali kesempatan pemanfaatan uang. Ayat ini diakhiri dengan penegasan ulang bahwa sudah seharusnya riba dihentikan karena orang-orang yang suka terlibat dengan transaksi riba akan masuk ke dalam neraka, “waman ‘ada fa’ula’ika ashhabu an-nari hum fiha khaliduna.” Sebagai ganti riba supaya tidak termasuk dalam penghuni neraka yaitu transaksi jual beli. )<sup>21</sup>

Bank syariah dalam menjalankan usahanya menggunakan pola bagi hasil yang merupakan landasan utama segala operasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan maupun dalam produk lainnya. Produk produk bank syariah mempunyai kemiripan tetapi tidak sama dengan produk bank konvensional karena adanya pelarangan riba, gharar dan maysir. Oleh karena itu produk-produk pendanaan dan pembiayaan pada bank syariah harus menghindari unsur-unsur yang dilarang tersebut. Bank Islam adalah sebuah bentuk dari bank modern yang didasarkan pada hukum Islam yang sah, dikembangkan pada abad pertama Islam menggunakan konsep berbagi resiko sebagai metode utama, dan meniadakan keuangan yang berdasarkan kepastian serta keuntungan yang ditentukan sebelumnya.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Kementerian Agama R.I., “*Alqur’an Dan Tafsirnya*, (Jakarta, Lentera Abadi, 2014), 180.

<sup>22</sup> Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013). 15.

## b. Fungsi dan Peran Bank Syariah

Selayaknya suatu usaha yang dibangun atas dasar kemaslahatan umat baik didunia dan akhirat, maka bank syariah hendaknya melakukan fungsi dan perannya sesuai dengan ajaran Islam dimana ajaran ini berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Adapun fungsi dan peran bank syariah yang diantaranya tercantum dalam pembukaan standar akuntansi yang dikeluarkan oleh AAOIFI (Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institution) sebagai berikut:<sup>23</sup>

- 1) Manajer investasi, Bank Syariah dapat mengelola investasi dana nasabah.
- 2) Investor, Bank Syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan kepadanya.
- 3) Penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, Bank Syariah dapat melakukan kegiatan-kegiatan jasa-jasa layanan perbankan sebagaimana lazimnya.
- 4) Pelaksanaan kegiatan sosial, sebagai ciri yang melekat pada entitas keuangan syariah, Bank Islam juga memiliki kewajiban untuk mengeluarkan dan mengelola (menghimpun, mengadministrasikan, mendistribusikan) zakat serta dana-dana sosial lainnya.

---

<sup>23</sup> Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: EKONISIA, 2013), 43.

## 2. Teori Budaya Kerja

### a. Budaya kerja

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkirkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Selanjutnya tentang arti dari kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat, atau arti lain dari kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah. Kata budaya dan kerja digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.<sup>24</sup>

Budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang di rasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Mereka, meyakini bahwa sistem nilai tersebut mampu memberikan landasan motivasi bagi kinerja dan gerak organisasi mereka (konsep budaya kerja dalam tulisan ini, dapat diartikan sebagai sebuah ajakan untuk bekerja dengan cara-cara yang berbudaya, seperti: Profesional jujur, konsisten, dan disiplin sesuai dengan komitmen birokrasi yang membudaya.) Budaya kerja merupakan suatu rangkaian dari nilai-nilai, norma dan asumsi-asumsi yang dimiliki para karyawan sehingga dapat membedakan perusahaan

---

<sup>24</sup>Tubagus Achmad Darodjat, “Pentingnya Budaya Kerja Tinggi&Kuat Abolute”, (Bandung, Pt Refika Aditama, 2018), 28.

yang satu dengan perusahaan yang lain.<sup>25</sup> Menurut Aras Solong budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap dan perilaku dalam bekerja.<sup>26</sup>

b. Jenis-jenis budaya kerja

1) Budaya kerja timbal balik

Budaya kerja ini mendukung adanya umpan balik yang jujur di atas semua bentuk komunikasi lainnya. Saat seorang pekerja perlu meningkatkan performa, maka atasan akan langsung mengingatkannya tentang hal tersebut

2) Budaya Kerja Transparan

Hampir sama seperti poin sebelumnya, komunikasi merupakan kunci dari suatu hubungan yang baik dalam perusahaan dan sebuah komunikasi yang baik tentu membutuhkan transparansi.

3) Budaya Kerja Berfokus Pada Individu

Budaya kerja seperti ini menawarkan fleksibilitas kepada setiap orang untuk menyesuaikan gaya kerjanya masing-masing. Salah satu caranya mungkin dengan mengizinkan beberapa karyawan bekerja dari rumah (remote work) jika itu tidak mengganggu produktivitas.

4) Budaya Kerja Tim

Budaya kerja tim akan memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara individu dengan tetap fokus pada keberhasilan sebagai sebuah tim.

---

<sup>25</sup> Agus Suryono, *"Birokrasi Dan Kearifan Lokal"* ( Cet 1, Malang, Universitas Brawijaya Press , 2012) : 127.

<sup>26</sup> Aras Solon, *"Budaya Dan Biroklamasi "*, (Cet 1: Malang, Cv Budi Utama, 2014) : 41.

Lingkungan semacam ini biasanya akan menentukan tujuan tim dan memungkinkan setiap orang bekerja sama dalam kelompok yang lebih kecil untuk menyelesaikan tugas kelompok.<sup>27</sup>

### c. Fungsi Budaya Kerja

Dalam sebuah organisasi, budaya mempunyai beberapa fungsi yaitu:

- 1) Identitas yaitu, budaya memuat rasa identitas sebuah organisasi
- 2) Komitmen yaitu, budaya memberikan fasilitas lahirnya komitmen pada suatu hal yang lebih besar dibandingkan sebuah kepentingan yang ada pada setiap individu.
- 3) Batas, yaitu budaya memiliki peranan penentu batasan-batasan yang mengartikan, budaya menimbulkan perbedaan atau membuat unik sebuah organisasi serta membedakan organisasi dengan yang lainnya.
- 4) Stabilitas, yaitu budaya menaikkan stabilitas sosial dikarenakan budaya ialah perekat social yang membantu organisasi yakni dengan membuat standar terkait apa yang seharusnya dilakukan dan dipandang karyawan.
- 5) Pembentukan perilaku dan sikap yaitu, budaya bertindak menjadi alasan serta mekanisme yang logis dan kendali yang membentuk dan menuntun perilaku dan sikap karyawannya.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>Elizabeth Irene Putri Sianturi Dkk, "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang", *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol 2, No 1, 2021 : 45.

<sup>28</sup>Vita Rinika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam ", Skripsi (2021): 24-25.

d. Manfaat budaya kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik:

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produkvtas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

Manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pemimpin, seperti gotong royong kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Gering, Supriyadi, “ *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta : LAN, 2001), 54

e. Indikator budaya kerja

Indikator budaya kerja dalam penelitian ini menurut Moekijat yaitu:<sup>30</sup>

1) Disiplin

Disiplin diartikan perilaku dari setiap pekerja berpedoman pada kebijakan perusahaan. Pekerja yang memiliki sifat mempunyai karakter dalam mengimplementasikan aturan yang baik, kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja, disiplin terhadap kehadiran serta dalam berpakaian.

2) Saling menghargai

Maksud dari indikator ini yaitu karyawan mempunyai sifat seperti saling menghormati dengan sesama rekan kerja, menghormati pendapat karyawan lain, dan memperbolehkan orang lain melakukan suatu hal sesuai dengan kemauannya karena itu merupakan haknya.

3) Kerja sama

Dalam hal ini kerja sama dimaksud ialah setiap karyawan berpartisipasi dan saling memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja agar tercapainya sasaran dan target perusahaan tersebut.

### 3. Teori Kinerja

a. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kinerja atau prestasi kerja. Namun,

---

<sup>30</sup>Moekijat, "Asas-Asas Perilaku Organisasi, (Bandung, CV.Mandar Maju, 2006), 53.

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>31</sup> Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.<sup>32</sup>

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena dengan adanya kinerja maka tujuan perusahaan akan tercapai, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Moh.Pabundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>33</sup> Sedangkan menurut Wilson Bangun<sup>34</sup> kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*). Kinerja Menurut Sutrisno<sup>35</sup> mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan

---

<sup>31</sup> Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, ( Rajawali Pers, Jakarta, 2013), 7.

<sup>32</sup> Handari Nawawi, “*Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*”, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006), 50.

<sup>33</sup> Moh.Pabundu Tika, “*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”, (Bumi Aksara, Jakarta, 2012), 121.

<sup>34</sup> Wilson Bangun, “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “, ( Jakarta , PT Glora Aksara Pratama, 2012).231

<sup>35</sup> Sutrisno, Edy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, ( Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010).

karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dari beberapa pengertian mengenai kinerja, dapat ditarik garis besar, bahwa kinerja merupakan apa yang dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.<sup>36</sup>

#### b. Penilaian kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja ini merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan. Hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalannya seseorang dalam bekerja. Ahli lain juga menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku kerja.<sup>37</sup>

Penilaian (evaluasi) kinerja *seyogyana* berfokus menerjemahkan tanggung jawab pekerjaan kedalam kegiatan sehari-hari karyawan, tanggung jawab pekerjaan ditentukan atas dasar suatu analisis pekerjaan yang menyeluruh. Penilaian kinerja seharusnya membantu karyawan memahami tanggung jawab pekerjaan tersebut, tujuan kerja yang dihubungkan dengan tanggung jawab dan

---

<sup>36</sup> Handari Nawawi, "Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri", (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006), 66

<sup>37</sup>Fajar Nur' Aini DF, " Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan" (Cet 1, Yogyakarta, Anak Hebat Indonesia, 2021) : 14-15.

tingkatan dimana tujuan telah tercapai. Williams berpendapat, (penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik karyawan yang melakukan pekerjaan mereka). Sebagian besar karyawan dan manajer sangat menyukai proses penilaian kinerja, karena dengan adanya penilaian kinerja ini lebih mengetahui kemampuan dan tanggung jawab kerja yang diberikan.<sup>38</sup>

c. Indikator kinerja

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini Menurut Stepen P. Robbins<sup>39</sup> yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

---

<sup>38</sup>.Hussein Fattah, “*Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* ”,( Cet 1, Yogyakarta, Elmatara Anggota IKAPI , 2017) : 12-13.

<sup>39</sup>Stepen P. Robbins, “*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”, (Cet 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2013),24.

d. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah budaya kerja. Stephen P. Robbins mengatakan bahwa salah satu yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Karena dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>40</sup>

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu :

1) Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2) Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik

---

<sup>40</sup>Stephen P. Robbins, "*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*", (Cet 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2013), 54.

dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan.<sup>41</sup>

#### **4. Teori Nilai *Siri***

##### **a. Pengertian *Siri***

*Siri* secara harfiah dalam bahasa Bugis dan Makassar adalah berarti malu atau rasa malu, dalam bahasa Makassar (sirik). Di Butta Gowa untuk membedakan sifat manusia dengan sifat binatang adalah *siri*. *Siri* adalah harga diri dan kehormatan. Jika harga diri dan kehormatan ada dalam diri manusia itulah yang pantas disebut sebagai manusia, tetapi justru sebaliknya apabila harga diri dan kehormatan hilang dalam diri seseorang manusia, maka manusia tidak ada bedanya dengan binatang, itulah di Butta Gowa sering mengaungggkan istilah “*paengtengi sirinu siang paccenu*” kuatkanlah harga dirimu, kehormatanmu dan rasa pedihmu (solidaritas).<sup>42</sup>

Jika seseorang manusia sudah tidak memiliki *siri* atau harga diri, maka orang itu akan melakukan tindakan asusila atau amoral karena tidak malu melakukan hal-hal buruk yang tidak sesuai dengan perilaku manusia. *Siri* merupakan hidup yang mempunyai atau mengandung nilai etik yang dapat membedakan antara manusia dan binatang dengan adanya rasa harga diri dan kehormatan yang melekat dalam diri manusia, manusia harus mempertahankan

---

<sup>41</sup> Bintoro, & Daryanto , “ *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* ”, (Cet 1, Yogyakarta, Gava Media Anggota Ikapi Diy , 2017) : 114-116.

<sup>42</sup> Abu Hamid, “*Siri dan Passe’ Harga Diri Manusia Bugis, Makassar, Mandar, Toraja.*” (Makassar: Pustaka Refleksi, 2003) 29-30.

harga dirinya dan kehormatan. *Siri'* merupakan budaya hasil budi dan daya manusia, rasa harga diri dan kehormatan sebagai esensi *siri'*.<sup>43</sup>

Menurut istilah *siri'* dapat dilihat dari beberapa tokoh, seperti:

- 1) Menurut B.F. Matthes sebagaimana dikutip oleh Rizal Darwis, istilah *siri'* dapat diterjemahkan sebagai malu, kehormatannya terasa tersinggung dan sebagainya
- 2) Menurut C.H. Salam Basjah sebagaimana dikutip oleh Rizal Darwis, ia member tiga pengertian pada konsep *siri'* yaitu: 1) malu, 2) daya pendorong agar bisa membinasakan atau menghancurkan siapapun yang telah menyinggung rasa kehormatannya, dan 3) sebagai daya pendorong agar dapat bekerja atau berusaha semaksimal mungkin
- 3) Menurut M. Natzir Said sebagaimana dikutip oleh Rizal Darwis, *siri'* merupakan perasaan malu yang member kewajiban moral untuk membunuh mereka yang telah melanggar adat terutama dalam sosial-sosial hubungan perkawinan.<sup>44</sup>

#### b. Konsep *Siri'*

Konsep *siri'* berdasarkan sistem budaya, sosial, dan kepribadian yang disepakati oleh para ahli dalam seminar *siri'* yang dilaksanakan di Makassar pada tahun 1997 yaitu sebagai berikut:<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup>Jamil (2021) Dalam Skripsi "Pergeseran Nilai Falsafah *Siri'*Na Pacce' Dalam Kehidupan Masyarakat Di Desa Julukanaya Kec. Biring Bulu Kb. Gowa", 11.

<sup>44</sup>Ainun Sari Bestari Achmad (2019) Dalam Skripsi "Pengaruh Nilai *Siri'* Terhadap Menabung Di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo", 13.

<sup>45</sup>Mattulada, "*Latoa suatu lukisan analitis terhadap antar pologi politik orang bugis*", Cet 1, (Ujung Pandang, Hasanuddin University Press, 1995), 17

- 1) *Siri* dalam sistem budaya, ialah alat pertahanan harga diri, kesusilaan dan hukum serta agama sebagai salah satu nilai utama yang mempengaruhi dan mewarnai alam pikiran, perasaan dan kemauan manusia.
- 2) *Siri* dalam sistem sosial, adalah mendinamisasi keseimbangan eksistensi hubungan individu dan masyarakat untuk menjaga keseimbangan kekerabatan.
- 3) *Siri* dalam sistem kepribadian, adalah sebagai perwujudan kongret didalam akal budi manusia yang menjunjung tinggi kejujuran, keseimbangan untuk menjaga harkat dan martabat manusia.

Mattulada membuktikan bahwa *Siri* tidak lain dari inti kebudayaan Bugis-Makassar, yang mendinamisasi serta menjadi kekuatan pendorong terhadap panngadrreng selaku wujud totalitas kebudayaan Bugis-Makassar, kelima unsur (isi) dari panngaderreng itu, yakni.<sup>46</sup>

- 1) Ade, berkaitan dengan aturan perilaku di dalam masyarakat, berupah kaidah kehidupan yang mengikat semua warga masyarakat;
- 2) Bicara, berkaitan aturan peradilan yang menentukan sesuatu hal adil dan benar begitupun sebaliknya orang curang atau salah;
- 3) Wari, berkaitan aturan ketatalaksanaan yang mengatur segala sesuatu yang berkenaan dengan kewajaran dalam hubungan kekerabatan dan silsilah;
- 4) Rapang, berkaitan aturan yang menempatkan kejadian atau ikhwal masa lalu sebagai teladan atau kejadian yang patut diperhatikan atau diikuti bagi keperluan masa kini;

---

<sup>46</sup> Mattulada, "*Latoa suatu lukisan analitis terhadap antar pologi politik orang bugis*", Cet 1, (Ujung Pandang, Hasanuddin University Press, 1995), 25.

- 5) Sara, berkaitan aturan syariat Islam, yang menjadi unsur panggadereng pada sekitar tahun 1611 M, dikala Islam diterima sebagai agama resmi dan umum pada masyarakat Bugis-Makassar.

c. Indikator *Siri'*

Indikator *siri'* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Aktualisasi diri
- 2) Kesetiaan
- 3) Kejujuran.<sup>47</sup>

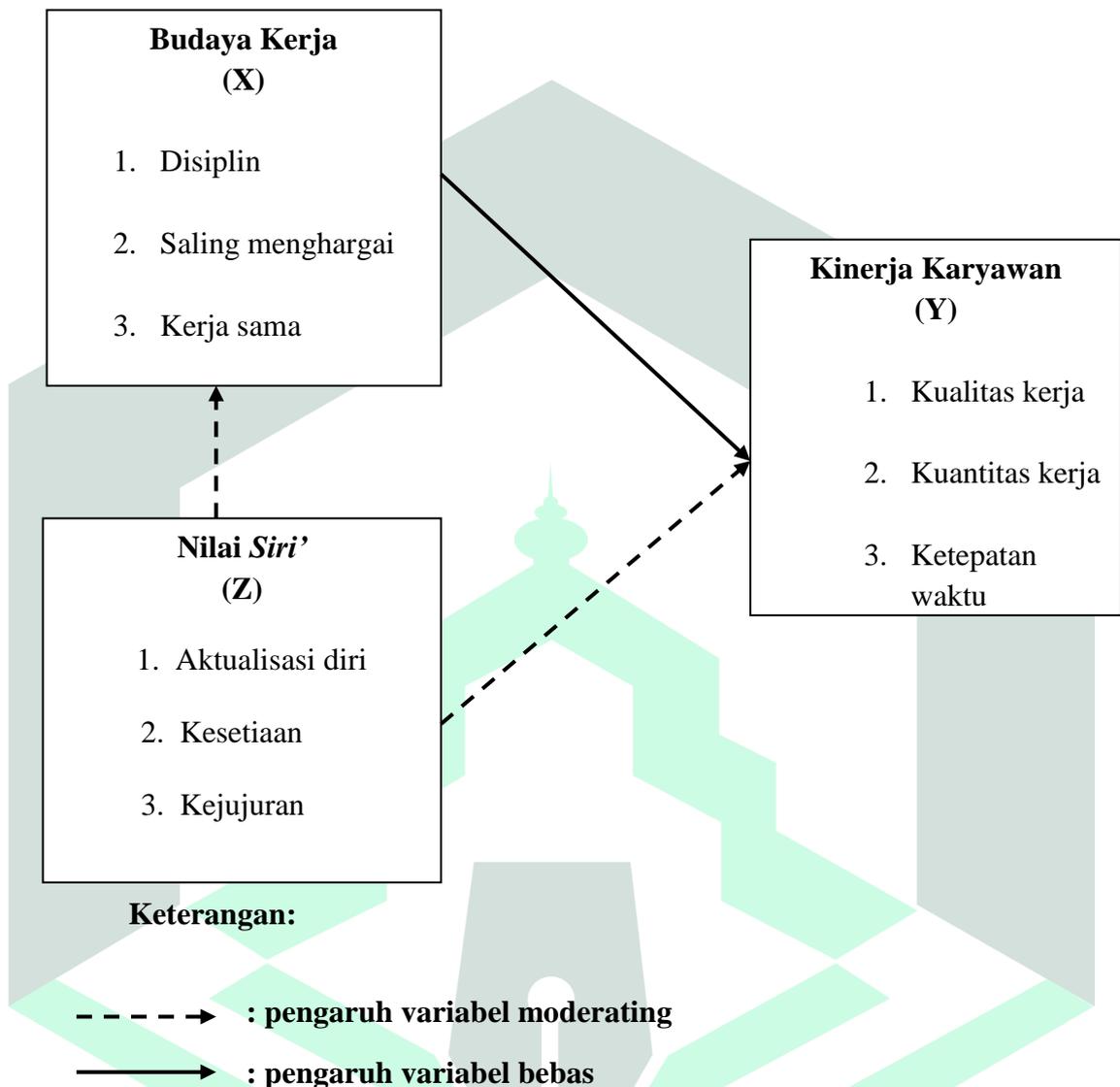
**C. Kerangka Pikir**

Dalam mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka konseptual ini ditujukan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas dan diperjelas variabel yang diteliti sehingga pengukurannya dapat dirinci secara kongrit. Kerangka berfikir yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut.

---

<sup>47</sup> Abu Hamid, "*Siri' dan Passe' Harga Diri Manusia Bugis, Makassar, Mandar, Toraja*", (Makassar: Pustaka Refleksi, 2007) 22.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penulis**



Dari alur kerangka pikir dalam penelitian ini, bahwa budaya kerja sebagai variabel bebasnya (independen) akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai *siri'* sebagai variabel moderasi dengan tujuan untuk mengetahui apakah memperkuat atau memperlemah variabel bebas terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan serta jawaban sementara yang harus diketahui ataupun dicari kebenaran pada masalah yang diangkat.<sup>48</sup> Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan nilai *siri*'.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan nilai *siri*'.

---

<sup>48</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D", (Cet.20 , Bandung, Alfabeta, 2014), 62.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, penggunaan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>49</sup>

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

Lokasi penelitian adalah tempat untuk melakukan penelitian agar memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu di Jln. Ratulangi Balandai Kecamatan Bara kota Palopo. Alasan diambilnya lokasi ini karena salah satu bank yang berbasis syariah yang dekat dan lokasi dan mudah di temukan. Sedangkan waktu penelitian yang dalam perencanaannya akan dilaksanakan selama satu bulan yaitu bulan Oktober 2022.

---

<sup>49</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, ( Cet 16, Alfabeta , Bandung, 2012 ), 13

### C. Sumber data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sumber data primer. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi.

### D. Definisi Operasional

**Tabel 1.2 Definisi Operasional**

| No | Variabel         | Definisi Variabel  | Indikator   |
|----|------------------|--|---|
| 1. | Budaya kerja     | Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap dan perilaku dalam bekerja. | 1. Disiplin<br>2. Saling Menghargai<br>3. Kerja Sama          |
| 2. | Kinerja Karyawan | Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau prilaku nyata yang sesuai dengan tanggung   | 1. Kuantitas Kerja<br>2. Kualitas Kerja<br>3. Ketepatan Waktu |

|    |                     |  |   |
|----|---------------------|--|---|
|    |                     | jawab yang diberikan kepadanya.                      |   |
| 3. | Nilai <i>Siri</i> ' | Nilai-nilai budaya perilaku yang tahu akan rasa malu | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktualisasi Diri</li> <li>2. Kesetiaan</li> <li>3. Kejujuran</li> </ol> |

### E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>50</sup> Dalam penelitian ini, popuasi yang digunakan adalah para karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Palopo Ratulangi sebanyak 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability sampling* dengan teknik penarikan sampel yaitu total *sampling* dimana semua populasi dijadikan sampel.<sup>51</sup> Menurut Arikunto<sup>52</sup> jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang maka jumlah sampel yang diambil keseluruhan, karena ukuran populasi tersebut mencakupi dan terjangkau untuk diteliti, maka sampel penelitian adalah 30 orang karyawan BSI KCP. Palopo Ratulangi.

<sup>50</sup>Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif,Kuailitatif Dan R&D*”, (Cet.20 , Bandung, Alfabeta,2014),80.

<sup>51</sup>Uma Sekaran Dan Roger Bougie, “*Metode Penelitian Untuk Bisnis*”, (Cet.6 ,Jakarta, Salemba Empat,2014),54.

<sup>52</sup>Arikunto, Suharni, “ *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, (Jakarta, Rineka Cipta, 2017), 173.

## F. Tehnik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan cara membagikan angket/kuisisioner sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>53</sup>

## G. Metode Analisi Data

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) for Windows versi 24*. Sebelum melaksanakan interpretasi pada hasil regresi dari model penelitian yang akan digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian tersebut. Hal ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah model tersebut dapat dianggap relevan atau tidak.

### a. Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear dengan variabel *Moderating Multiple Regression Analisis (MRA)*, metode atau cara ini dilaksanakan dengan uji interaksi yaitu dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderasinya. Variabel moderator (*moderating variable*) yaitu variabel yang memiliki pengaruh ketergantungan (*contingent effect*) yang kuat dengan hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Yaitu, kehadiran variabel ketiga (variabel moderator) mengubah hubungan awal antara variabel bebas dan terikat.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Arikunto, Suharni, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, (Jakarta, Rineka Cipta, 2017), 73.

<sup>54</sup>Uma Sekaran, “*RESEARCH METHODS FOR BUSINESS Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*”, (Buku 1 Edisi 4; Jakarta: Salemba Empat, 2015), H. 119-120.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif dengan melalui program *Statistical Package for Sosial Sciense (SPSS) for Windows versi 24*, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan nilai *siri*'.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis ini dilaksanakan dengan metode analisis permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif. Penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif karena jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. Misalnya:

Nilai 1 untuk jawaban A sangat tidak setuju

Nilai 2 untuk jawaban B tidak setuju

Nilai 3 untuk jawaban C netral

Nilai 4 untuk jawaban D setuju

Nilai 5 untuk jawaban E sangat setuju

**Tabel 1.3 Angket/ Kuisisioner Penelitian**

| No | Variabel     | Indikator            | Pernyataan  |
|----|--------------|----------------------|---|
| 1. | Budaya Kerja | 1. Disiplin          | 1. Saya selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan<br>2. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja<br>3. Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan        |
|    |              | 2. Saling menghargai | 1. Saya selalu menghargai tanggung jawab orang lain sesama karyawan.<br>2. Saya selalu menghargai keputusan perusahaan<br>3. Saya selalu menghargai pendapat karyawan lain yang berbeda   |
|    |              | 3. Kerja sama        | 1. Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas<br>2. Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya<br>3. Saya saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya |

|    |                  |                    |  |
|----|------------------|--------------------|--|
| 2. | Kinerja Karyawan | 1. Kualitaas kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.</li> <li>2. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal</li> <li>3. Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.</li> </ol>                                |
|    |                  | 2. Kuantitas kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan</li> <li>2. Jumla tugas yang diberikan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat</li> <li>3. Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.</li> </ol>  |
|    |                  | 3. Ketepatan waktu | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban kerja</li> <li>2. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya</li> <li>3. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan</li> </ol> |

|    |                   |                     |   |
|----|-------------------|---------------------|---|
| 3. | Nilai <i>Siri</i> | 1. Aktualisasi diri | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menggunakan kemampuan dan potensi diri untuk mengembangkan perusahaan tempat bekerja</li> <li>2. Saya merasa malu apabila tidak mampu mengaktualisasikan diri di perusahaan</li> <li>3. Saya selalu memperbaharui kemampuan yang saya miliki untuk keperluan pengembangan karir</li> </ol> |
|    |                   | 2. Kesetiaan        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu menjalankan amanah yang diberikan dengan baik.</li> <li>2. Saya selalu berusaha siap bekerja untuk perusahaan.</li> <li>3. Saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja</li> </ol>  |
|    |                   | 3. Kejujuran        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bekerja sesuai dengan hati nurani dan fikiran yang baik.</li> <li>2. Saya selalu bersikap jujur terhadap pekerjaan yang saya jalankan.</li> <li>3. Saya selalu bekerja dengan penuh kejujuran di perusahaan.</li> </ol>  |

## H. Tehnik Analisis Data.

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor

total kuesioner tersebut.<sup>37</sup> Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X1)**

| Budaya Kerja(X) | R Hitung | RTabel | Keterangan |
|-----------------|----------|--------|------------|
| Item1           | 0,814    | 0.361  | Valid      |
| Item2           | 0,523    | 0.361  | Valid      |
| Item3           | 0,728    | 0.361  | Valid      |
| Item4           | 0,739    | 0.361  | Valid      |
| Item5           | 0,806    | 0.361  | Valid      |
| Item6           | 0,735    | 0.361  | Valid      |
| Item7           | 0,858    | 0.361  | Valid      |
| Item8           | 0,801    | 0.361  | Valid      |
| Item9           | 0,835    | 0.361  | Valid      |

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variabel budaya kerja (X) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table sehingga hasilnya adalah valid.

**Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Kinerja Karyawan (Y) | R Hitung | RTabel | Keterangan |
|----------------------|----------|--------|------------|
| Item1                | 0,599    | 0.361  | Valid      |
| Item2                | 0,787    | 0.361  | Valid      |
| Item3                | 0,889    | 0.361  | Valid      |
| Item4                | 0,887    | 0.361  | Valid      |
| Item5                | 0,887    | 0.361  | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| Item6 | 0,759 | 0.361 | Valid |
| Item7 | 0,849 | 0.361 | Valid |
| Item8 | 0,790 | 0.361 | Valid |
| Item9 | 0,543 | 0.361 | Valid |

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variabel kinerja karyawan (Y) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table sehingga hasilnya adalah valid.

**Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Nilai Siri (X2)**

| Nilai Siri (Z) | R Hitung | RTabel | Keterangan |
|----------------|----------|--------|------------|
| Item1          | 0,740    | 0.361  | Valid      |
| Item2          | 0,644    | 0.361  | Valid      |
| Item3          | 0,711    | 0.361  | Valid      |
| Item4          | 0,796    | 0.361  | Valid      |
| Item5          | 0,701    | 0.361  | Valid      |
| Item6          | 0,778    | 0.361  | Valid      |
| Item7          | 0,639    | 0.361  | Valid      |
| Item8          | 0,820    | 0.361  | Valid      |
| Item9          | 0,603    | 0.361  | Valid      |

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variabel nilai siri' (Z) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table sehingga hasilnya adalah valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha*  $> 0,60$ .<sup>55</sup> Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel           | Minimal Cronbach Alpha | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------|------------------------|----------------|------------|
| Budaya Kerja(X)    | 0,60                   | 0,909          | Reliabel   |
| KinerjaKaryawan(Y) | 0,60                   | 0,903          | Reliabel   |
| Nilai Siri (Z)     | 0,60                   | 0,881          | Reliabel   |

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Menurut hasil uji reliabilitas yang ada pada tabel, penelitian ini dapat dikatakan reliable. Karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode ini menggunakan uji *one sampel kolmogorov smirnov*.

<sup>55</sup>Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

Uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *unifron*, atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikan  $>0,05$ .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak.<sup>56</sup> Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.<sup>57</sup> Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Pemeriksaan multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

---

<sup>56</sup>Suliyanto, “*Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*”, (Yogyakarta, Andi, 2011), 81

<sup>57</sup>Imam Ghozali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*”, (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105.

pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.<sup>58</sup> Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastis. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat ( ZPRED) dengan residualnya (SRESID) serta *Uji Glejser*. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain:

- 1) Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>59</sup>

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji parsial (Uji-t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

---

<sup>58</sup>Suliyanto, "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS", (Yogyakarta, Andi, 2011), 97.

<sup>59</sup>Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19", (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 139.

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

b. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Dalam penelitian ini menggunakan uji MRA atau disebut juga uji interaksi. Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi liner berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen)

Persamaan regresi moderasi dengan uji interaksi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e \dots$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Nilai Budaya Kerja

$X_2$  = Nilai *Siri'*

a = Konstanta atau bila harga ( $X=0$ )

$b_1$  = Koefisien dari budaya kerja

$b_2$  = Nilai *Siri'*

$X_1X_2$  = Perkalian variabel bebas (uji interaksi)

e =Error

c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah mulai dari nol sampai dengan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup>Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2017), 123.

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi dan Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia

Indonesia salah satu negara yang memiliki peluang sebagai negara yang sukses di bidang keuangan syariah karena memiliki penduduk muslim yang sangat besar. Dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang halal metteer disertai dengan dukungan dari pemangku kepentingan yang kuat, ini akan membantu kemajuan indutri halal di negara indonesia. Termasuk juga Bank syariah.<sup>61</sup>

Bank syariah mempunyai peran yang penting sebagai penghubung antara aktiitas ekonomi dan ekosistem indstri halal. Dalam tiga decade perbankan syariah telah mengalami pengembangan serta peningkatan yang sangat signifikan. Peningkatan layanan, inovasi produk dan pengemabangan jaringan dapat memperlihatkan suatu trend yang memiliki nilai positif dari masa ke masa. Korporasi merupakan aksi yang dilakukan oleh bank syariah agar semakin maju. Tidak ada pengecualian untuk bank syariah miliki bank BUMN seperti BRI syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah.

---

<sup>61</sup>Bank BSI, “ *Sejarah Perseroan*”, Diakses Dari <https://Ir.Bankbsi.Co.Id/CorporateHistory.Html>, Pada Tanggal 1 November 2022, Pukul 13: 05.

Sejarah pada 19 Jumadil Akhir 1442 Hijriah yaitu tepatnya pada tanggal 01 Februari 2021 merupakan tahun sejarah margernya ketiga bank Syariah diantaranya BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Mandiri Syariah menjadi satu yaitu BSI (Bank Syariah Indonesia). Mergernya ketiga bank syariah ini dapat menyatukan kelebihanannya sehingga menghasilkan kapasitas permodalan yang efisien, jangkauan semakin luas, serta layanan lebih lengkap. Dengan dukungan sinergi dari induk perusahaan (BRI, BNI, dan Mandiri) dan komitmen dari pemerintah kepada kementerian BUMN, dorongan untuk bank syariah agar mampu bersaing pada tingkat global.

Bank syariah Indonesia sebagai ikhtiar agar dapat menjadi bank yang dibanggakan oleh umat, dengan harapan dapat menjadi sinergi baru untuk membangun ekonomi nasional dan dapat berkontribusi pada kesejahteraan seluruh umat. Adanya bank Syariah Indonesia sebagai cermin perbankan Syariah yang universal, *rahmatan lil alamin* (memberikan kebaikan untuk segenap alam), dan modern.

b. Visi Dan Misi Bank Syariah Indonesia

1) Visi

Adapun visi dan misi Bank Syariah Indonesia yaitu:

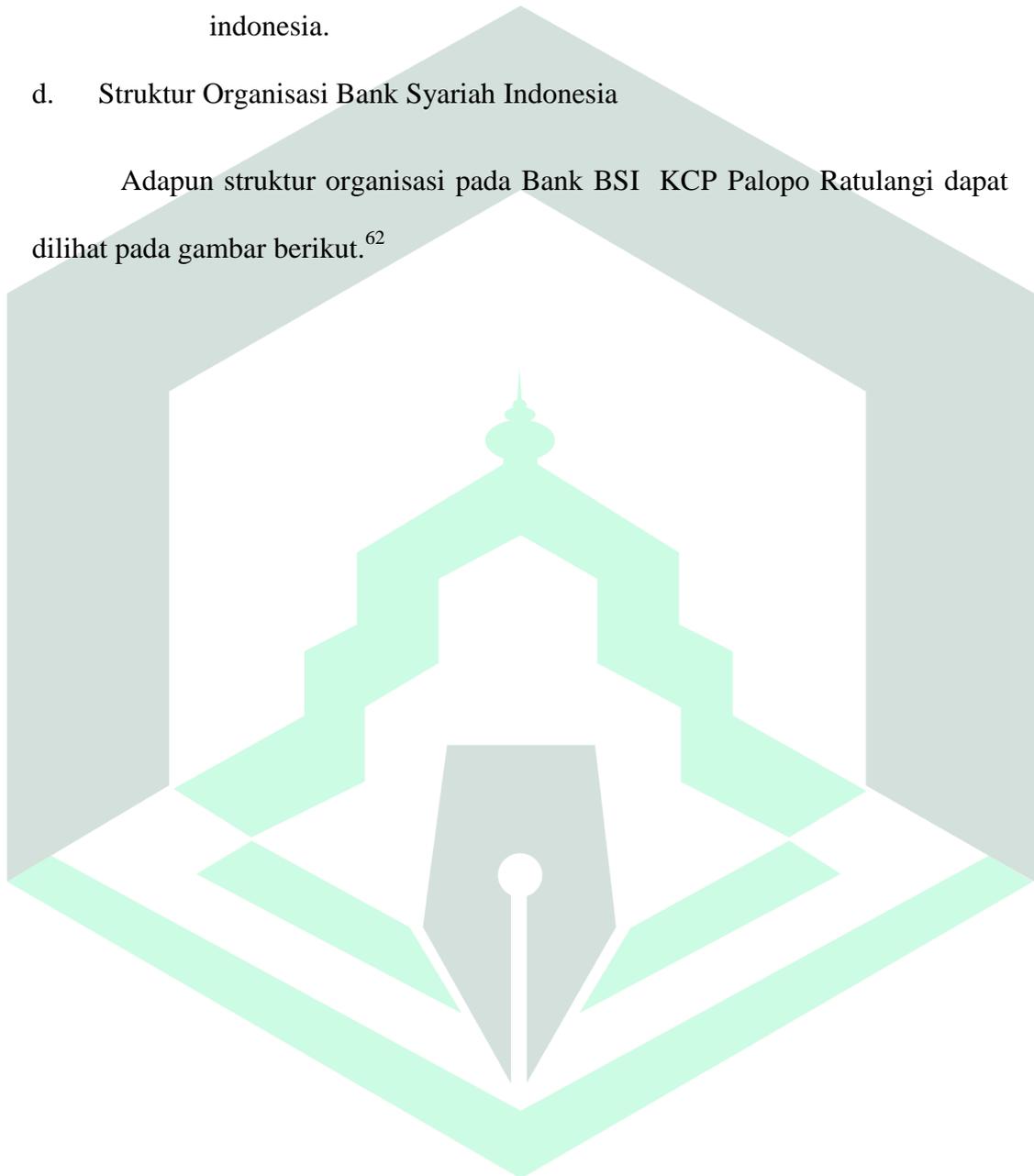
**Top 10 Global Islamic Bank**

2) Misi

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.

- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia.
- d. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia

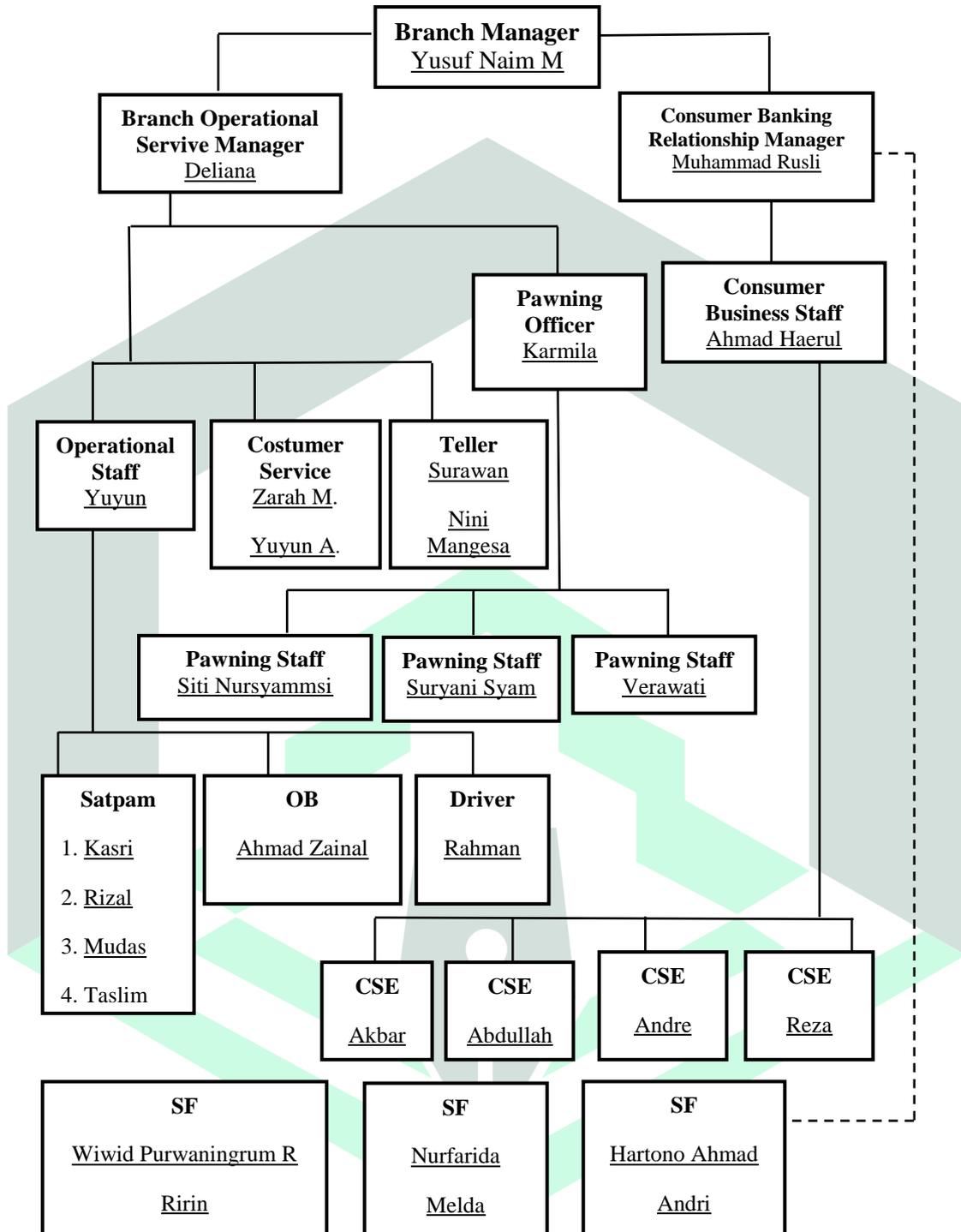
Adapun struktur organisasi pada Bank BSI KCP Palopo Ratulangi dapat dilihat pada gambar berikut.<sup>62</sup>



---

<sup>62</sup> Yuyun A., ' *Struktur Organisasi BSI KCP Ratulangi Palopo* ' (Ratulangi: Kantor BSI KCP Ratulangi Kota Palopo, 2022)

**Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. BSI KCP Palopo Ratulangi.**



e. Produk-produk Bank Syariah Indonesia

1) Tabungan

Pertama yang akan dibahas adalah produk tabungannya, Ada banyak jenis tabungan yang dimiliki oleh bank syariah indonesia (BSI), berikut adalah produk tabungan yang ada pada Bank Syariah Indonesia.

- a) Tabungan BSI Bisnis
- b) Tabungan BSI *Classic*
- c) Tabungan BSI Easy Mudharabah
- d) Tabungan *Easy* Wadiah
- e) Tabungan BSI Efek Syariah
- f) Tabungan BSI Junior
- g) Tabungan BSI Mahasiswa
- h) Tabungan BSI *Payroll*
- i) Tabungan BSI Pendidikan
- j) Tabunga BSI Pensiun
- k) Tabungan BSI Prima
- l) Tabungan BSI Rencana
- m) Tabungan BSI Pelajar
- n) Tabungan BSI Smart
- o) Tabungan BSI Valas
- p) BSI TabunganKu
- q) Tabungan BSI Kolektif

## 2) Transaksi

Berikutnya produk bank syariah indonesia yaitu transaksi, ada dua jenis transaksi yang bisa dilihat dibawah ini.

- a) BSI Giro Rupiah
- b) BSI Giro Valas
- c) Bisnis

Selain tabungan dan transaksi, produk bank syariah selanjutnya adalah bisnis. Ada sebelas jenis bisnis pada BSI yaitu.

- a) *Bank Guarantee Under Counter Guarantee*
- b) BSI Bank Garansi
- c) *BSI Cash Management*
- d) BSI Deposito Ekspor SDA
- e) BSI Giro Ekspor SDA
- f) BSI Giro Optima
- g) BSI Giro Pemerintah
- h) BSI Pembiayaan Investasi
- i) Giro Vostro
- j) Jasa Penagihan Transaksi *Trade Finance* Antar Bank
- k) Pembiayaan yang Diterima (PYD)

## 3) Emas

Berikutnya yaitu Emas, nasabah atau customer bisa memiliki produk tersebut. Dengan berbagai jenis atau layanan yang ditawarkan yaitu.

- a) BSI Cicil Emas

- b) BSI Gadai Emas
- c) Haji dan Umroh
- d) BSI Tabungan Haji Indonesia
- e) BSI Tabungan Haji Muda Indonesia
- f) Investasi
- g) *Bancassurance*
- h) BSI Deposito Valas
- i) BSI Reksa Dana Syariah
- j) *Cash Waqf Linked Sukuk Ritel (Sukuk Wakaf Ritel)*
- k) Deposito Rupiah
- l) *Referral Retail Brokerage*
- m) SBSN Ritel

#### 4) Pembiayaan

Produk selanjutnya yaitu pembiayaan. Salah satu produk yang diminati oleh *customer*. Kini ada tujuh belas jenis produk pembiayaan pada website sebagai berikut.

- a) *Bilateral Financing*
- b) *Cash Collateral*
- c) *Distributor Financing*
- d) Griya Hasanah
- e) Griya Mabror
- f) Griya Simuda
- g) KPR Sejahtera

- h) KUR Kecil
- i) KUR Mikro
- j) KUR Super Mikro
- k) Mitra Beragun Emas (Non Qardh)
- l) Mitraguna Berkah
- m) Multiguna Hasanah
- n) BSI Oto
- o) Pensiun Berkah
- p) BSI Umrah
- q) Mitraguna Online

5) Prioritas

Dibawah ini merupakan produk yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia yaitu Prioritas.

- a) Prioritas
- b) *Private*
- c) *Safe Deposit Box (SDB)*

## 2. Deskripsi Data Responden.

### a. Karakteristik Responden.

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Palopo Ratulangi sebanyak 30 orang.

- 1) Karakteristik Responden berdasarkan gendre (Jenis Kelamin)

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Palopo Ratulangi. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.8 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | LAKI-LAKI | 14        | 46.7    | 46.7          | 46.7               |
|       | PEREMPUAN | 16        | 53.3    | 53.3          | 100.0              |
|       | Total     | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa banyaknya responden perempuan sebanyak 16 orang sedang responden laki-laki sebanyak 14 orang.

## 2) Karakteristik berdasarkan Usia

**Tabel 1.9 Karakteristik Berdasarkan Usia**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 18-25 | 6         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|       | 26-33 | 12        | 40.0    | 40.0          | 60.0               |
|       | 34-41 | 8         | 26.7    | 26.7          | 86.7               |
|       | 42-45 | 3         | 10.0    | 10.0          | 96.7               |
|       | 46-50 | 1         | 3.3     | 3.3           | 100.0              |
|       | Total | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 6 orang, 26-33 yaitu sebanyak 12 orang, 34-41 yaitu sebanyak 8 orang, 42-46 yaitu sebanyak 3 orang dan 47-50 yaitu sebanyak 1 orang.

## 3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 1.10 Karakteristik Pendidikan Terakhir**

|       |      | PENDIDIKAN TERAKHIR |         |               | Cumulative |
|-------|------|---------------------|---------|---------------|------------|
|       |      | Frequency           | Percent | Valid Percent | Percent    |
| Valid | SMA  | 4                   | 13.3    | 13.3          | 13.3       |
|       | (S1) | 25                  | 83.3    | 83.3          | 96.7       |
|       | (S2) | 1                   | 3.3     | 3.3           | 100.0      |
| Total |      | 30                  | 100.0   | 100.0         |            |

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa banyaknya responden pendidikan terakhir (SMA) sebanyak 4 orang, (S1) sebanyak 25orang dan (S2) sebanyak 1 orang.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode ini menggunakan uji *one sampel kolmogorov smirnov*.

Uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti ditribusi normal, *poisson*, *unifron*, atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ .

Tabel 2.1 Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.82642674              |
|                                  | Absolute       | .121                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .121                    |
|                                  | Negative       | -.110                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .661                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .776                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas yang menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar 0,776 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang

dijelaskan oleh variabel lainnya. Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan VIF (VarianceInflationFactor).

**Tabel 2.2 Hasil Uji Multikonearitas**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     | 12.888                      | 6.385      |                           | 2.018 | .054 |                         |       |
| 1 budaya_kerja | .376                        | .136       | .441                      | 2.766 | .010 | .860                    | 1.163 |
| nilai_siri     | .339                        | .166       | .326                      | 2.043 | .051 | .860                    | 1.163 |

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh semua nilai tolerance dari dua variabel bebas yaitu 0,860 lebih besar dari 0,10 atau ( $0,860 > 0,10$ ) sedangkan nilai yang diperoleh VIF dari kedua variabel bebas yaitu 1.163 lebih kecil dar pada 10 atau ( $1.163 < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

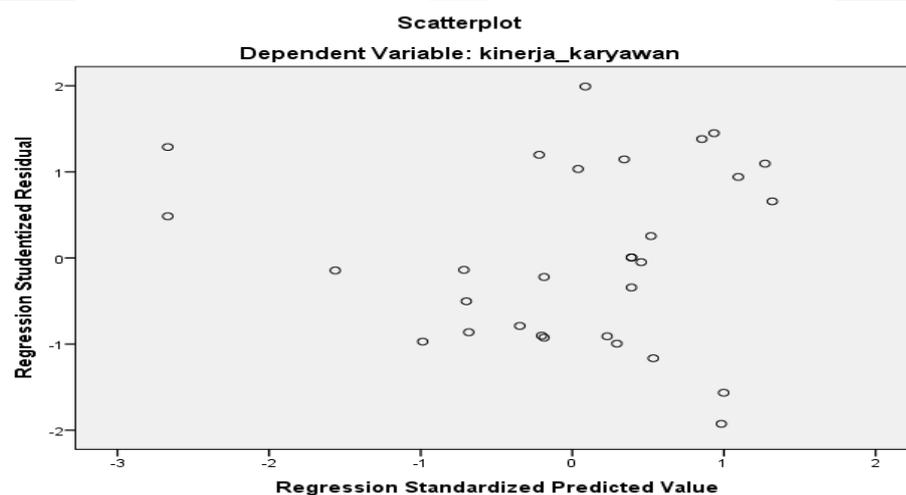
Uji heteroskedastisitas berarti bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastis. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala

heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat ( ZPRED) dengan residualnya

( SRESID) serta *Uji Glejser*. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain:

- 1) Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumnuh Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 2.3 Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas**



**Sumber: data diolah SPSS 24**

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan garfik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data penyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas di atas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastistisitas.

Uji Glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual (AbsUi) terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji Glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini

**Tabel 2.4. Hasil Pengujian Glejser Heteroskedastisitas**

| Model |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | -1.258                      | 2.996      |                           | -.420 | .678 |
|       | kinerja_karyawan | .092                        | .076       | .222                      | 1.206 | .238 |

a. Dependent Variable: RES\_2

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi (p-value) variabel kinerja karawan sebesar 0,238, dimana hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS\_RES, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya yang diatas 0.05 atau 5%.

#### 4. Uji Hepotesis

##### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05).

Tabel 2.5 Uji T (Parsial)

| Model |              | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | 22.236                      | 4.698      |                           | 4.733 | .000 |
|       | budaya_kerja | .480                        | .133       | .563                      | 3.609 | .001 |

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: data diolah SPSS 24

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada tabel 2.5 tersebut jika dilihat dari nilai signifikan dimana jika nilai sig. < 0,05 (H0 ditolak dan H1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Hasil dari output “*Coefficients*” nilai Sig. Budaya kerja 0,001 < 0,05 (H0 ditolak dan H1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linear Dengan Variabel Moderating Menggunakan MRA

Uji regresi linear dalam penelitian ini merupakan uji regresi linear yang dilakukan menggunakan metode analisis MRA atau biasa disebut juga uji interaksi. Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi liner berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

**Tabel 2.6 Hasil Analisis Regresi Variabel Moderating Menggunakan MRA**

|       |                          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                          | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)               | 4.534                       | 7.208      |                           | .261  | .796 |
|       | Budaya Kerja             | .858                        | .341       | 1.320                     | 2.267 | .001 |
|       | Nilai Siri               | 1.264                       | .586       | 1.450                     | 2.283 | .000 |
|       | Budaya Kerja *Nilai Siri | 1.521                       | .699       | 1.582                     | 2.551 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e \dots$$

$$Y = 4.534 + 0,858X_1 + 1.264X_2 + 1.521X_1X_2 + e \dots$$

Interpretasi persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1)  $a = 4.534$  artinya bahwa apabila variabel independen yaitu budaya kerja, nilai siri dan variabel moderat dianggap konstan, maka nilai konsistensi kinerja karyawan sebesar 4.534.
- 2) koefisien variabel budaya kerja ( $b_1$ ) = 0,858 artinya bahwa setiap penambahan indikator budaya kerja dalam hal ini mampu terealisasikan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,858%.
- 3) koefisien variabel nilai siri ( $b_2$ ) = 1,264 artinya bahwa setiap penambahan indikator nilai siri maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1,264%.

4) koefisien variabel ( $b_3$ ) = 1,521 dengan nilai  $t$  sebesar 2,551 dan signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,005$  artinya bahwa variabel moderat secara signifikan mempengaruhi antara variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja ( $X_1$ ), nilai *siri'* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). selain itu variabel  $X_1X_2$  juga mempunyai pengaruh positif yang berarti variabel moderat tersebut mampu memperkuat pengaruh antara budaya kerja ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan.

#### c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya  $R^2$ . Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Bebas**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .563 <sup>a</sup> | .317     | .293              | 3.091                      |

a. Predictors: (Constant), budaya\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Dari hasil uji koefisien Determinasi (R Square) pada table 2.7 tersebut jika dilihat dari output *model summary*, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,317 ( nilai 0,317 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,563 \times 0,563 = 0,317$ ). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,317 atau sama dengan 31,7%/. Angka tersebut mengandung arti bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 31,7\% = 68,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

**Tabel 2.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Moderating**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .645 <sup>a</sup> | .416     | .348              | 2.968                      |

a. Predictors: (Constant), Moderasi\_nilai\_siri\*budaya\_kerja, nilai\_siri, budaya\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

**Sumber: data diolah SPSS 24**

Dari hasil uji koefisien determinasi variabel moderating pada tabel 2.8 didapatkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,416 atau 41,6%. Setelah melihat hasil dari dua tabel diatas, nilai R Square pada tabel 2.7 adalah 0,317 atau 31,7% sedangkan setelah di moderat dengan variabel nilai siri hasil tabel 2.8 menunjukkan nilai R Square naik menjadi 0,416 atau 41,6%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya nilai *siri*' (variabel moderating) maka akan memperkuat hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

## B. Pembahasan

Penelitian ini akan membahas tentang apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi dengan nilai *siri'* sebagai variabel moderating. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut maka peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu penyebaran angket atau kuesioner kepada responden dengan 30 sampel. Kemudian data yang telah diperoleh akan di analisis dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 24 untuk memudahkan peneliti dalam mengelola data penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian diantaranya adalah Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas ,uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Selanjutnya menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari koefisien uji persial (uji-t), uji regresi moderating (MRA) dan uji determinasi ( $R^2$ ).

### 1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut jika dilihat dari nilai signifikan dimana jika nilai sig.  $< 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Hasil dari output "*Coefficients*" nilai Sig. Budaya Kerja  $0,001 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah

Indonesia KCP Palopo Ratulangi. Semakin tinggi budaya kerja maka semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang dijadikan landasan peneliti yaitu Stepen P. Robbins yang mengatakan bahwa salah satu yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Karena dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>63</sup>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Elviana yang mengatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>64</sup> Pentingnya budaya kerja bagi karyawan khususnya karyawan yang bekerja di sektor perbankan menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja. Budaya kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan terhadap kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki budaya kerja yang baik dan positif pasti juga mempengaruhi kinerja karyawan yang baik dan positif pula.

---

<sup>63</sup>Stepen P. Robbins, "*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*", (Cet 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2013), 54.

<sup>64</sup>Aulia Elviana Sari Dkk, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur", *Jurnal Borneo Student Research* Vol 2, No1, 2020,552 .

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Firmansyah Hasing<sup>65</sup> yang mengatakan bahwa, budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya kerja karyawan didalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Budaya kerja adalah nilai dominan yang di sebarluaskan di dalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Budaya kerja tercipta dari adanya kebiasaan bertingkah laku atau berperilaku para karyawan didalam perusahaan.

2. Pengaruh budaya kerja Terhadap kinerja karyawan yang Dimoderasi nilai *siri*'.

Dari hasil persamaan uji regresi sebelum ditambahkan variabel moderating (nilai *siri*') diperoleh nilai R Square variabel bebas yaitu 31,7% sedangkan setelah nilai *siri*' ditambahkan sebagai variabel moderating didapatkan nilai R Square ( $R^2$ ) naik menjadi 0,416 atau 41,6% . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya nilai *siri*' akan dapat memperkuat hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu nilai *siri* yang dimiliki oleh budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan realita yang ada dilapangan bahwasannya seorang karyawan yang memiliki tingkat rasa malu yang baik maka senantiasa menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Seperti malu datang

---

<sup>65</sup>Wahyu Firmansyah Hasing , “ Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia”, Jurnal Balance, Vol11, No 2, 2019 : 253

terlambat atau malu ketika tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori yang dijadikan landasan peneliti yaitu dengan teori yang dikemukakan dari Hamid yang mengatakan bahwasanya *siri'* dapat di ukur dari aktualisasi diri, tingkat kesetiaan beserta kejujuran yang dimiliki.<sup>66</sup> Berdasarkan dengan teori tersebut diketahui bahwa kontribusi tingkat nilai kearifan lokal terhadap peningkatan kinerja karyawan sangat besar, karena semakin baik nilai-nilai *siri'* yang dimiliki oleh para karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dilakukan.

Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Reski Devi yang mengatakan bahwa hubungan nilai *siri'* sebagai salah satu faktor pendukung yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tingkat rasa malu atau *siri'* yang tinggi akan meningkatkan ketekunan dengan kesadaran karyawan BSI KCP Palopo Ratulangi untuk tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan perusahaan. Karena nilai *Siri'* tersebut akan menjadi landasan dan pedoman bagi karyawan dalam bersikap dan menjalankan tugas dengan baik.<sup>67</sup> Salah satu faktor pendukung budaya kerja yaitu nilai *Siri*, dengan adanya nilai *siri'* maka seseorang memiliki pedoman dalam bersikap dan menjalankan tugasnya dengan baik untuk masuk kedalam dunia pekerjaan dan mampu meminimalisir segala risiko yang ada dalam sebuah perusahaan. Adanya nilai *siri'* bagi budaya kerja yang dilaksanakan bagi

---

<sup>66</sup>Abu Hamid, "*Siri' dan Passe' Harga Diri Manusia Bugis, Makassar, Mandar, Toraja*", (Makassar: Pustaka Refleksi, 2007) 22.

<sup>67</sup>Reski Devi, "*Pengaruh Nilai Siri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba*", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 4, No , 2019 : 347.

perusahaan diharapkan dapat menciptakan kinerja yang lebih bermutu sehingga lebih muda mencapai tujuan perusahaan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu:

1. Hasil regresi menunjukkan ada pengaruh antara budaya kerja dalam kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan dengan adanya nilai *siri* sebagai variabel moderating akan dapat memperkuat hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak kekurangan, baik keterbatasan waktu, keterbatasan data, dan keterbatasan penulisan dari penulis sendiri. Agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih mendalam maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi lembaga keuangan syariah khususnya BSI KCP Palopo Ratulangi untuk terus menerapkan nilai-nilai kearifan lokal khususnya nilai *siri*' yang baik dan didukung oleh budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat membawa perusahaan ke pintu

gerbang kesuksesan dalam mencapai visi dari BSI KCP Palopo Ratulangi itu sendiri.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Yang berhubungan dengan budaya kerja, kinerja karyawan serta nilai siri dapat melakukan penelitian disektor lainnya sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan sebelumnya. Selain itu pengembangan variabel juga perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Darodjat, Tubagus, “*Pentingnya Budaya Kerja Tinggi&Kuat Abolute*”, Bandung, Pt Refika Aditama, 2018.
- Adha, Nur Risky, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol 4, No1, 2019.
- Ainun Sari Bestari Achmad (2019) dalam Skripsi ”Pengaruh Nilai-Nilai Siri Terhadap Menabung Di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”,
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 1, CV Budi Utama Press , 2020.
- Arikunto, Suharni, “ *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, Jakarta, Rineka Cipta, 2017.
- Ashari, Purbayu Budi Santosa , “*Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*”, Edisi I, Yogyakarta, Andi, 2007.
- Azhari, Amalia, “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Area Bali Timur ”, Skripsi, 2019.
- Bangun Wilson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “, ( Jakarta , PT Glora Aksara Pratama, 2012
- Bank BSI, “ *Sejarah Perseroan*”, diakses dari <https://ir.bankbsi.co.id/corporate/history.html>, pada tanggal 1 November 2022, Pukul 13: 05.
- Devi Reski , dkk, “ Pengaruh Nilai Siri Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 4, No , 2019.
- Hussein Fattah, “*Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* ”, Cet 1, Yogyakarta, Elmatara Anggota IKAPI , 2017.
- Bintoro, dkk, “ *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* ” , Cet 1, Yogyakarta, Gava Media Anggota Ikapi Diy , 2017.

- Daryanto & Bintoro, “ *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* ”, Cet 1, Yogyakarta, Gava Media Anggota Ikapi Diy , 2017.
- Elviana Sari, Aulia, dkk, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”, *Jurnal Borneo Student Research* Vol 2, No1, 2020.
- Evelyn Tjusanto, Sisillia, dkk, “Analisis Knowledge Manajemen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA KCU Darmo Surabaya”, dalam *Jurnal Manajemen* Vol3, No2, 2021.
- Fachrezi, Hakim, dkk, “Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Persero Kantor Cabang Kualanamu”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No 1, 2020.
- Firdaus, “ *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Ibm Spss Statistic Version 26*”, Riau, Dotplus Publisher, 2021.
- Fasiha, “*Konsep dan Aplikasi Dalam Lembaga Keuangan Syariah*”, Cet 1, Palopo-Sulawesi Selatan, Laskar Perubahan, 2016.
- Ghozali, Imam , “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi III, Semarang, Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*”, Semarang, Universitas Diponegoro, 2011.
- Gulo, Erlina Nini., dkk. “Pengaruh Perencanaan Sumber Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat”, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol 6, No1, 2021.
- Hasing, Firmansyah Wahyu , “ Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia”, *Jurnal Balance*, Vol1, No 2, 2019.
- Hamid Abu, *Siri’ dan Passe’ Harga Diri Manusia Bugis, Makassar, Mandar, Toraja*. Makassar: Pustaka Refleksi, 2007
- Jamil, “Pergeseran Nilai Falsafah Siri’Na Pacce’ Dalam Kehidupan Masyarakat Di Desa Julukanaya Kec. Biring Bulu Kb. Gowa”, Skripsi, 2021.

- Kementrian Agama R.I., "*AlQur'an dan Tafsirnya*", Jakarta, Lentera Abadi", 2010
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Latoa , Mattulada, "*Suatu Lukisan Analitis Terhadap Antar pologi Politik Orang Bugis*", Cet 1, Ujung Pandang, Hasanuddin University Press, 1995.
- Lutfiyah dkk, " Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Adromedia", *Jurnal Ilmu Manajemen* ,Vol 8, No3, 2020.
- Miskahuddin, "Pekerjaan Mulia Dalam Perspektif Al-Qur'an", *Jurnal Ilmiah Al mu' Ashirah*, Vol 18, No 1, 2021, 54.
- Moekijat," *Asas-asas Perilaku Organisasi*, Bandung, CV.Mandar Maju, 2006
- Nawawi Handari, "*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*", Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006.
- Nur' Aini, Fajar , "*Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*" , Cet 1, Yogyakarta, Anak Hebat Indonesia, 2021.
- Pabundu Tika, Moh, "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*", Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Putri Sianturi, Elizabeth Irene, dkk, "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Perkreditan RakyatPuskopatPalembang", *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol 2, No 1, 2021.
- Stepen P. Robins, "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*", Cet 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2013
- Sanjaya, Adiprimada Fanlia, "PengaruhBudaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin", *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 4, No1, 2020.
- Sarah, Siti, "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Xsport Internasional", skripsi, 2019.
- Sari, Novita, "Analisis Profesionalisme Kerja dalam Konsep Ekonomi Islam", Skripsi, 2021.

- Sekaran Uma, “*Metodoe Penelitian untuk Bisnis*”, Cet.6, Jakarta, Salemba Empat, 2014.
- Sembiring, Rasmulia , “Pengaruh budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah) ”, jurnal Ilmiah Methonmi, Vol 6, No 1 ,2020.
- Sitinjak, Wahyunita, dkk . *Kinerja karyawan Era Transformasi Digital*, Bandung-Jawa Barat, 2021.
- Solong, Aras, “*Budaya dan Biroklamasi* “, Cet 1, Cv Budi Utama, Malang , 2014.
- Sriyanti, Sesty, “Analisis kinerja Karyawan Pasca Mutasi Pegawai Pada PT Bank Muamalat Indonesia TBK Cabang Bengkulu ”, Skipsi , 2020.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R&D*”, Bandung, Alfabeta, 2017.
- Suliyanto, “*Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*”, Yogyakarta, Andi , 2011.
- Utaminingsih. Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi* , Cet 1, Universitas Brawijaya Press Malang , 2014.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Yuyun A., ‘ *Struktur Organisasi BSI KCP Ratulangi Palopo* ’ (Ratulangi: Kantor BSI KCP Ratulangi Kota Palopo, 2022)



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

*Lampiran 1 Angket/Kuisisioner*

**PETUNJUK KUESIONER**  
**“PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**BSI KOTA PALOPO DENGAN NILAI *SIRI*’ SEBAGAI VARIABEL**  
**MODERATING”**

**1. Petunjuk Pengisian**

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Ratulangi Palopo
- b. Berilah jawaban pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

**2. Karakteristik Responden**

- a. Nama :
- b. Usia : tahun
- c. Jenis kelamin : laki-laki/ Perempuan \*)
- d. Divisi/ bagian :
- e. Jabatan :
- f. Pendidikan terakhir :
- g. Masa kerja :
- h. Status:.

**3. Keterangan Jawaban**

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

| NO                       | Pernyataan  | Jawaban |   |   |    |     |
|--------------------------|---|---------|---|---|----|-----|
|                          |   | SS      | S | N | TS | STS |
|                          |   | 5       | 4 | 3 | 2  | 1   |
| <b>Budaya Kerja (XI)</b> |   |         |   |   |    |     |
| <b>Disiplin</b>          |   |         |   |   |    |     |
| 1                        | Saya selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan                                  |         |   |   |    |     |
| 2                        | Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja            |         |   |   |    |     |
| 3                        | Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan                     |         |   |   |    |     |
| <b>Saling menghargai</b> |   |         |   |   |    |     |
| 4                        | Saya selalu menghargai tanggung jawab orang lain sesama karyawan                                  |         |   |   |    |     |
| 5                        | Saya selalu menghargai keputusan perusahaan   |         |   |   |    |     |
| 6                        | Saya selalu menghargai pendapat karyawan lain yang berbeda  |         |   |   |    |     |
| <b>Kerja sama</b>        |   |         |   |   |    |     |
| 7                        | Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas                            |         |   |   |    |     |
| 8                        | Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya                               |         |   |   |    |     |
| 9                        | Saya saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya |         |   |   |    |     |

| NO                          | Pernyataan   | Jawaban |   |   |    |     |
|-----------------------------|--|---------|---|---|----|-----|
|                             |  | SS      | S | N | TS | STS |
|                             |  | 5       | 4 | 3 | 2  | 1   |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> |  |         |   |   |    |     |
| <b>Kualitas Kerja</b>       |  |         |   |   |    |     |
| 10                          | Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti   |         |   |   |    |     |
| 11                          | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal                  |         |   |   |    |     |
| 12                          | Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh                                |         |   |   |    |     |
| <b>Kuantitas Kerja</b>      |  |         |   |   |    |     |
| 13                          | Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan                     |         |   |   |    |     |
| 14                          | Jumlah tugas yang diberikan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat  |         |   |   |    |     |
| 15                          | Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan  |         |   |   |    |     |
| <b>Ketepatan Waktu</b>      |  |         |   |   |    |     |
| 16                          | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban kerja |         |   |   |    |     |
| 17                          | Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya             |         |   |   |    |     |
| 18                          | Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan  |         |   |   |    |     |

| NO                       | Pernyataan  | Jawaban |   |   |    |     |
|--------------------------|---|---------|---|---|----|-----|
|                          |   | SS      | S | N | TS | STS |
|                          |   | 5       | 4 | 3 | 2  | 1   |
| <b><i>Siri' (X2)</i></b> |   |         |   |   |    |     |
| <b>Aktualisasi diri</b>  |   |         |   |   |    |     |
| 19                       | Saya menggunakan kemampuan dan potensi diri untuk mengembangkan perusahaan tempat bekerja |         |   |   |    |     |
| 20                       | Saya merasa malu apabila tidak mampu mengaktualisasikan diri di perusahaan                |         |   |   |    |     |
| 21                       | Saya selalu memperbaharui kemampuan yang saya miliki untuk keperluan pengembangan karir   |         |   |   |    |     |
| <b>Kesetiaan</b>         |   |         |   |   |    |     |
| 22                       | Saya selalu menjalankan amanah yang diberikan dengan baik                                 |         |   |   |    |     |
| 23                       | Saya selalu berusaha siap bekerja untuk perusahaan  |         |   |   |    |     |
| 24                       | Saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja                              |         |   |   |    |     |
| <b>Kejujuran</b>         |   |         |   |   |    |     |
| 25                       | Saya bekerja sesuai dengan hati nurani dan pikiran yang baik                              |         |   |   |    |     |
| 26                       | Saya selalu bersikap jujur terhadap pekerjaan yang saya jalankan                          |         |   |   |    |     |
| 27                       | Saya selalu bekerja dengan penuh kejujuran di perusahaan                                  |         |   |   |    |     |

~ Terimakasih ~

*Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden*

**Tabulasi Jawaban Responden**

**1. Budaya kerja**

| No | X1 (BUDAYA KERJA) |   |   |   |   |   |   |   |   | TOTAL.X1 |
|----|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------|
|    | 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |          |
| 1  | 3                 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32       |
| 2  | 4                 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32       |
| 3  | 3                 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30       |
| 4  | 4                 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34       |
| 5  | 4                 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31       |
| 6  | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35       |
| 7  | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36       |
| 8  | 4                 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35       |
| 9  | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39       |
| 10 | 3                 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31       |
| 11 | 3                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35       |
| 12 | 3                 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25       |
| 13 | 4                 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40       |
| 14 | 4                 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33       |
| 15 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38       |
| 16 | 4                 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35       |
| 17 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36       |
| 18 | 4                 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36       |
| 19 | 5                 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44       |
| 20 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37       |
| 21 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36       |
| 22 | 3                 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25       |
| 23 | 3                 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31       |
| 24 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38       |
| 25 | 5                 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40       |
| 26 | 4                 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37       |
| 27 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36       |
| 28 | 4                 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36       |
| 29 | 5                 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43       |
| 30 | 4                 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35       |

2. Nilai Siri (variabel Moderating)

| no | Z (NILAI SIRI) |   |   |   |   |   |   |   |   | TOTAL.Z |
|----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------|
|    | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |         |
| 1  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37      |
| 2  | 5              | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42      |
| 3  | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39      |
| 4  | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38      |
| 5  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 6  | 4              | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42      |
| 7  | 4              | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40      |
| 8  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 9  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 10 | 4              | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38      |
| 11 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37      |
| 12 | 3              | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31      |
| 13 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 14 | 4              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43      |
| 15 | 5              | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42      |
| 16 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39      |
| 17 | 4              | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40      |
| 18 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 19 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 20 | 5              | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43      |
| 21 | 5              | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41      |
| 22 | 4              | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31      |
| 23 | 3              | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32      |
| 24 | 4              | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41      |
| 25 | 5              | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42      |
| 26 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45      |
| 27 | 4              | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40      |
| 28 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 29 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36      |
| 30 | 4              | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40      |



*Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**A. Uji Validitas**

1. Uji Validitas Variabel budaya kerja (X)

|    |                     | <b>Correlations</b> |                   |                   |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                      |
|----|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
|    |                     | X1                  | X2                | X3                | X4                 | X5                 | X6                 | X7                 | X8                 | X9                 | buda<br>ya_k<br>erja |
| X1 | Pearson Correlation | 1                   | .305              | .630 <sup>+</sup> | .511 <sup>**</sup> | .798 <sup>**</sup> | .452 <sup>+</sup>  | .700 <sup>**</sup> | .541 <sup>**</sup> | .661 <sup>**</sup> | .814 <sup>**</sup>   |
|    | Sig. (2-tailed)     |                     | .101              | .000              | .004               | .000               | .012               | .000               | .002               | .000               | .000                 |
|    | N                   | 30                  | 30                | 30                | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                   |
| X2 | Pearson Correlation | .305                | 1                 | .402 <sup>+</sup> | .169               | .385 <sup>+</sup>  | .341               | .385 <sup>+</sup>  | .312               | .476 <sup>**</sup> | .523 <sup>**</sup>   |
|    | Sig. (2-tailed)     | .101                |                   | .028              | .371               | .036               | .065               | .036               | .094               | .008               | .003                 |
|    | N                   | 30                  | 30                | 30                | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                   |
| X3 | Pearson Correlation | .630 <sup>**</sup>  | .402 <sup>+</sup> | 1                 | .488 <sup>**</sup> | .542 <sup>**</sup> | .276               | .629 <sup>**</sup> | .447 <sup>+</sup>  | .606 <sup>**</sup> | .728 <sup>**</sup>   |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000                | .028              |                   | .006               | .002               | .141               | .000               | .013               | .000               | .000                 |
|    | N                   | 30                  | 30                | 30                | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                   |
| X4 | Pearson Correlation | .511 <sup>**</sup>  | .169              | .488 <sup>+</sup> | 1                  | .517 <sup>**</sup> | .542 <sup>**</sup> | .517 <sup>**</sup> | .635 <sup>**</sup> | .581 <sup>**</sup> | .739 <sup>**</sup>   |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004                | .371              | .006              |                    | .003               | .002               | .003               | .000               | .001               | .000                 |
|    | N                   | 30                  | 30                | 30                | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                   |
| X5 | Pearson Correlation | .798 <sup>**</sup>  | .385 <sup>+</sup> | .542 <sup>+</sup> | .517 <sup>**</sup> | 1                  | .471 <sup>**</sup> | .726 <sup>**</sup> | .532 <sup>**</sup> | .587 <sup>**</sup> | .806 <sup>**</sup>   |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000                | .036              | .002              | .003               |                    | .009               | .000               | .002               | .001               | .000                 |
|    | N                   | 30                  | 30                | 30                | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                   |
| X6 | Pearson Correlation | .452 <sup>+</sup>   | .341              | .276              | .542 <sup>**</sup> | .471 <sup>**</sup> | 1                  | .625 <sup>**</sup> | .718 <sup>**</sup> | .517 <sup>**</sup> | .735 <sup>**</sup>   |
|    | Sig. (2-tailed)     | .012                | .065              | .141              | .002               | .009               |                    | .000               | .000               | .003               | .000                 |
|    | N                   | 30                  | 30                | 30                | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                   |
| X7 | Pearson Correlation | .700 <sup>**</sup>  | .385 <sup>+</sup> | .629 <sup>+</sup> | .517 <sup>**</sup> | .726 <sup>**</sup> | .625 <sup>**</sup> | 1                  | .619 <sup>**</sup> | .669 <sup>**</sup> | .858 <sup>**</sup>   |

|                  |                     |        |       |       |        |        |        |        |        |        |        |
|------------------|---------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X8               | Sig. (2-tailed)     | .000   | .036  | .000  | .003   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                  | N                   | 30     | 30    | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
|                  | Pearson Correlation | .541** | .312  | .447* | .635** | .532** | .718** | .619** | 1      | .612** | .801** |
| X9               | Sig. (2-tailed)     | .002   | .094  | .013  | .000   | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                  | N                   | 30     | 30    | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
|                  | Pearson Correlation | .661** | .476* | .606* | .581** | .587** | .517** | .669** | .612** | 1      | .835** |
| budaya_k<br>erja | Sig. (2-tailed)     | .000   | .008  | .000  | .001   | .001   | .003   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|                  | N                   | 30     | 30    | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
|                  | Pearson Correlation | .814** | .523* | .728* | .739** | .806** | .735** | .858** | .801** | .835** | 1      |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000   | .003  | .000  | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|                  | N                   | 30     | 30    | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## 2. Uji validitas nilai siri (z)

Correlations

|    | Z1                  | Z2     | Z3     | Z4   | Z5    | Z6     | Z7     | Z8     | Z9     | nilai_siri |        |
|----|---------------------|--------|--------|------|-------|--------|--------|--------|--------|------------|--------|
| Z1 | Pearson Correlation | 1      | .642** | .247 | .606* | .580** | .418*  | .271   | .575** | .548**     | .740** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .188 | .000  | .001   | .022   | .147   | .001   | .002       | .000   |
|    | N                   | 30     | 30     | 30   | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30         | 30     |
| Z2 | Pearson Correlation | .642** | 1      | .193 | .616* | .538** | .267   | .136   | .568** | .376*      | .644** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .307 | .000  | .002   | .153   | .473   | .001   | .040       | .000   |
|    | N                   | 30     | 30     | 30   | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30         | 30     |
| Z3 | Pearson Correlation | .247   | .193   | 1    | .359  | .407*  | .771** | .530** | .638** | .285       | .711** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .188   | .307   |      | .051  | .026   | .000   | .003   | .000   | .127       | .000   |
|    | N                   | 30     | 30     | 30   | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30         | 30     |
| Z4 | Pearson Correlation | .606** | .616** | .359 | 1     | .407*  | .487** | .423*  | .742** | .526**     | .796** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .051 |       | .026   | .000   | .003   | .000   | .127       | .000   |

|            |                     |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|            | Sig. (2-tailed)     | .000      | .000      | .051      |           | .026      | .006      | .020      | .000      | .003      | .000      |
|            | <b>N</b>            | <b>30</b> |
| Z5         | Pearson Correlation | .580**    | .538**    | .407*     |           | .427*     | .518**    | .360      | .334      | .701**    |           |
|            | Sig. (2-tailed)     | .001      | .002      | .026      |           | .019      | .003      | .050      | .071      | .000      |           |
|            | <b>N</b>            | <b>30</b> |
| Z6         | Pearson Correlation | .418*     | .267      | .487*     |           | .427*     | .715**    | .542**    | .228      | .778**    |           |
|            | Sig. (2-tailed)     | .022      | .153      | .006      |           | .019      | .000      | .002      | .225      | .000      |           |
|            | <b>N</b>            | <b>30</b> |
| Z7         | Pearson Correlation | .271      | .136      | .423*     |           | .518**    | .715**    | .264      | .116      | .639**    |           |
|            | Sig. (2-tailed)     | .147      | .473      | .020      |           | .003      | .000      | .159      | .540      | .000      |           |
|            | <b>N</b>            | <b>30</b> |
| Z8         | Pearson Correlation | .575**    | .568**    | .638**    |           | .742*     | .360      | .542**    | .264      | .602**    | .820**    |
|            | Sig. (2-tailed)     | .001      | .001      | .000      |           | .050      | .002      | .159      | .000      | .000      | .000      |
|            | <b>N</b>            | <b>30</b> |
| Z9         | Pearson Correlation | .548**    | .376*     | .285      |           | .526*     | .334      | .228      | .116      | .602**    | .608**    |
|            | Sig. (2-tailed)     | .002      | .040      | .003      |           | .071      | .225      | .540      | .000      | .000      | .000      |
|            | <b>N</b>            | <b>30</b> |
|            | Pearson Correlation | .740**    | .644**    | .711**    |           | .796*     | .701**    | .778**    | .639**    | .820**    | .608**    |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000      | .000      | .000      |           | .000      | .000      | .000      | .000      | .000      | .000      |
| nilai_siri | <b>N</b>            | <b>30</b> |

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

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



|                  |                     |        |        |        |       |        |        |        |        |        |        |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y9               | Pearson Correlation | .426*  | .209   | .406*  | .288  | .288   | .344   | .284   | .160   | 1      | .543** |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .019   | .268   | .026   | .123  | .123   | .062   | .129   | .400   |        | .002   |
|                  | N                   | 30     | 30     | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| kinerja karyawan | Pearson Correlation | .599** | .787** | .889** | .887* | .887** | .759** | .849** | .790** | .543** | 1      |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000  | .000   | .000   | .000   | .000   | .002   |        |
|                  | N                   | 30     | 30     | 30     | 30    | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## B. Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Variabel budaya kerja (X)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .909             | 9          |

### 2. Uji Reliabilitas variabel nilai siri (Z)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .881             | 9          |

### 3. Uji Reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903             | 9          |

Lampiran 4 Tabel Distribusi r

Tabel Distribusi r



Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35         | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45         | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46         | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47         | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48         | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49         | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50         | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

## Lampiran 5

### Dokumentasi dilokasi Penelitian



Membagikan kuesioner kepada karyawan BSI KCP Palopo ratulangi pada tanggal, 18 Oktober 2022.



Lampiran 6

Izin meneliti



PEMERINTAH KOTA PALOPO  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

**ASLI**

**IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 1063/IP/DPMP/TP/VIII/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : KHAIRUNNISA AHMAD  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Cakalang Baru Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 18 0402 0166

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KOTA PALOPO DENGAN NILAI SIRI SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Lokasi Penelitian : BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP PALOPO RATULANGI  
Lamanya Penelitian : 31 Agustus 2022 s.d. 30 November 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
  2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
  3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
  4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
  5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
- Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 31 Agustus 2022  
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



**ERICK K. SIGA, S.Sos**  
Pangkat : Penata Tk.I  
NIP : 19830414 200701 1 005

- Terbustan
1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel
  2. Walikota Palopo
  3. Dandim 1403 SWG
  4. Kepala Kota Palopo
  5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
  6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
  7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

13 Oktober 2022  
No.02/3008-3/ROX

Kepada  
PT Bank Syariah Indonesia, Tbk  
KCP Palopo Ratulangi  
Jl. Ratulangi No. 62 A-B  
Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk  
Region Office X Makassar  
Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 79  
Makassar 90132  
Indonesia  
T +62 411 80 555 11  
www.bankbsi.co.id

Up.: Yth. Sdr. Yusuf Naim, *Branch Manger*

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN/RISET**

Reff: Surat KCP Palopo Ratulangi No. 02/1058-1/122 Tanggal 07 September 2022 Perihal Permohonan Izin Persetujuan Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Semoga Saudara beserta segenap jajaran dan staff dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pelaksanaan Penelitian/Riset dapat dilaksanakan di Cabang Saudara, dengan keterangan sebagai berikut:

| No | Nama / NIM                     | Jurusan/ Institusi              | Judul Penelitian  |
|----|--------------------------------|---------------------------------|---|
| 1  | Khairunnisa Ahmad / 1804020166 | IAIN Palopo / Perbankan Syariah | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Karyawan BSI Kota Palopo dengan Nilai Siri sebagai Variabel Moderating |
| 2  | Sri Hastuti / 1504020218       | IAIN Palopo / Perbankan Syariah | Analisis Kualitas Layanan dan Kepuasan Nasabah pada BSI KCP Palopo                                    |

Kami sampaikan kembali bahwa selama pelaksanaan Penelitian/Riset Saudara harap memperhatikan dan mematuhi ketentuan, sebagai berikut:

1. Bahwa tujuan riset/penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi ini adalah semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempergunakannya kecuali untuk kepentingan tersebut serta bersedia untuk tetap merahasiakan setiap informasi yang diperoleh dari PT Bank Syariah Indonesia dan pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Tidak melanggar ketentuan menyangkut rahasia Bank sesuai dengan Undang-Undang No.10 tahun 1998 serta ketentuan intern PT Bank Syariah Indonesia.
3. Materi riset/penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi harus memiliki korelasi dan relevan dengan kegiatan PT Bank Syariah Mandiri dan tidak menyangkut hal-hal yang bersifat rawan dan akan membahayakan kepentingan serta keamanan PT Bank Syariah Indonesia.
4. Dalam pelaksanaan riset/penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi tidak mengganggu kegiatan operasional Group/Regional Office/KC/KCP tempat penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi dilaksanakan.
5. PT Bank Syariah Indonesia hanya akan memberikan jawaban atas materi kuesioner yang disampaikan oleh pemohon dan isinya telah sesuai dengan *outline* riset/penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi yang telah memperoleh persetujuan PT Bank Syariah Indonesia.

Handwritten signature and initials.

## RIWAYAT HIDUP



Khairunnisa Ahmad, lahir di Palopo pada tanggal 17 Juni 2001. Penulis merupakan anak keempat dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Ahmad Rahman dan ibu Nurmi Nurdin. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Dusun Ulo-Ulo, Desa Belopa, Kecamatan Belopa, Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 433 Bajoe, Kemudian menempuh pendidikan di SMPN 1 Belopa hingga tahun 2015. Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMKN 2 LUWU. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi pada tahun 2018 dibidang Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo melalui jalur UMPTKIN tahun 2018.

Contact Person Penulis: *khairunnisaahmad0166\_mhs18@iaianpalopo.ac.id*