

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK SYARIAH”**

(Studi kasus Pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang)

Skripsi

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1

dalam Ilmu Perbankan Syariah



Diajukan Oleh :

Dian Putra Laroybafih

NIM 1905036056

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN



.KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Kode Pos 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

Dian Putra Laroybafih

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah Skripsi saudara :

Nama : Dian Putra Laroybafih

NIM : 1905036056

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH (STUDI KASUS PT. BPR SYARIAH BINA FINANSIA SEMARANG)**

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 16 Maret 2023

Pembimbing I

Dr. Aji Kristin P. M.Si.
NIP.197905122005012004

Pembimbing II

Septiana Na'afi. S.H.I., M.S.i
NIP. 198909242019032018

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALIASONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. H. Hamka Kampus 3 Ngaliyan Semarang 50185, Telp./Fax. : (024) 7608454
Website : www.febi.walisongo.ac.id, Email : febi@walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Nama : Dian Putra Laroybafih
NIM : 1905036056
Jurusan : SI Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH (Studi Kasus PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang)**

Telah di ujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS dengan predikat cumlaude pada tanggal : 3 April 2023.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2022/2023

Semarang, 3 April 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Riska Wiravanti, S.H., M.H.
NIP. 199304082019032019

Penguji Utama I,

Naili Sa'adah, S.E., M.Si.
NIP. 198803312019032012

Pembimbing I,

Dr. Ari Kristin P., S.E., M.Si.
NIP. 197905122005012004

Sekretaris Sidang,

Dr. Ari Kristin P., S.E., M.Si.
NIP. 197905122005012004

Penguji II,

Nasrul Fahmi Zaki Fuadi, M.Si.
NIP. 198607182019031007

Pembimbing II,

Septiana Na'afi, S.H.I., M.S.I.
NIP. 198909242019032018



MOTTO

*“ Bersikaplah baik kepada semua orang, dan bersikaplah baik
Bahkan saat itu tidak penting.”*

-Sam Altman

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga dapat terselesaikan karya tulis ini. Atas rasa syukur dan kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Rafwan dan Ibu Sofruton yang senantiasa mendoakan dan memberikan restu melalui dukungan moral, kasih sayang dan material dalam setiap perjalanan meraih cita-cita.
2. Kakak saya Zulfah dan kakak ipar saya Choirul Basyar yang telah memberikan dukungan dan berbagi pengalaman dalam proses penulisan skripsi.
3. Sahabat sahabat yang telah memberikan motivasi ataupun dukungan selama 4 tahun untuk bersama ini.
4. Teman teman kelas PBAS B angkatan tahun 2019 yang setia menjalani tali persaudaraan.
5. Orang tercinta yang selalu memberikan dukungan dan menguatkan dalam hal untuk menyelesaikan studi strata 1.
6. Rekan – rekan kerja di Titik Dua Kopi Kedungmundu yang telah memberikan warna dalam hidup saya untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Kampus UIN Walisongo Semarang.

Terima kasih atas bimbingan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan. Amin Ya Rabbal Al Amin.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis orang lain atau di terbitkan. Demikian juga skripsi ini tidka berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali infromasi yang terdapat dari referinsi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 16 Maret 2023

Deklarator



Dian Putra Laroybafih

NIM. 1905036056

TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi huruf-huruf arab latin dan tranliterasi ini berpedoman pada SKB menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 0543/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai dengan teks Arabnya :

A. Konsonan

ء = 'a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = 'a	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal : َ = a, ِ = i, ُ = u

C. Diftong : أَي = ay, أَوْ = aw

D. Syaddah

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطَّبُّ *al-thibb*.

E. Kata Sandang (...ال)

Kata sandang (...ال) ditulis dengan *al-...* misalnya الصناعات = *al-shina 'ah*. *Al-* ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbutah

Setiap *ta' marbutah* ditulis dengan 'h'.

ABSTRAK

Tingkat kemampuan yang diberikan pegawai dalam sebuah instansi dapat berjalan baik apabila didukung dari perlakuan rekan kerja dalam perusahaan. Namun masih banyak hambatan untuk mendapatkan sebuah kemampuan yang baik dalam sebuah perusahaan. Dibidang perbankan kinerja pegawai menjadi letak sentral dalam menilai kredibilitas sebuah bank. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank (studi kasus PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang) baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner serta didukung data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah 30 pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang yang sekaligus digunakan sebagai sampel dengan teknik sampel jenuh (sampel sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Sedangkan hasil uji F simultan menunjukkan disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Berdasarkan koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh sebesar 59,5 %, sedangkan 40,5 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The level of ability provided by employees in an agency can work well if it is supported by the treatment of colleagues in the company. But there are still many obstacles to getting a good ability in a company. In the field of banking, employee performance is central in assessing the credibility of a bank. The purpose of this study was to determine whether work discipline, work culture and work environment affect the performance of bank employees (a case study of PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang) both partially and simultaneously. The method used in this research uses quantitative methods with data collection techniques used by interviews and distribution of questionnaires and supported by secondary data. The population in this study were 30 employees of PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang which is also used as a sample with a saturated sample technique (census sample). The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that work discipline and work culture have no significant effect on employee performance, but the work environment has a significant effect on bank employee performance. While the results of the simultaneous F test show work discipline, work culture and work environment together have a significant effect on employee performance at PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Based on the coefficient of determination (R Square) obtained by 59.5%, while the remaining 40.5% is explained by other variables outside of this study.

Keywords: *Work Discipline, Work Culture, Work Environment and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantias tercurahkan ke hadirat Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya kelak.

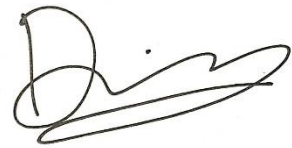
Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penelitian skripsi ini, khususnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Heny Yuningrum, SE., M.Si., selaku Kepala Jurusan Perbankan Syariah S1 dan Ibu Muyassarah, M.Si selaku Sekretaris Jurusan perbankan Syariah S1.
4. Ibu Dr. Ari Kristin P, M.Si., selaku pembimbing I dan Ibu Septiaana Na'afi, S.E, M.Si, selaku pembimbing II yang meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Setyo Budi Hartono, M.Si., selaku dosen wali yang telah memberikan arahan disetiap perkuliahan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
6. Dosen, pegawai, dan seluruh civitas akademik di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
7. Bapak Muhammad Zaenuri selaku Direktur Utama PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian skripsi ini.
8. Ibu Finna Tyara Priamsari selaku Kabag Operasional, pejabat APU PPT dan Pejabat Pelayanan Pengaduan Konsumen, Accounting PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang yang telah memberikan informasi serta datadata yang diperlukan penulis untuk menyusun skripsi.
9. Seluruh pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang yang telah membantu dalam penelitaian skripsi ini.

Terima kasih atas kebaikan yang telah diberikan semoga Allah SWT membalas kebaikan untuk semua. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

Semarang, 16 Maret 2023

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dian Putra Laroybafih', with a stylized, flowing script.

Dian Putra Laroybafih

NIM. 1905036056

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI.....	vi
TRANSLITERASI.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Deskripsi Teori.....	9
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	9
2.1.2 Kinerja Pegawai	9
2.1.3 Disiplin Kerja	12
2.1.4 Budaya Kerja.....	14
2.1.5 Lingkungan Kerja	17
2.2 Studi Relevan	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26

2.4	Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Jenis dan Sumber Data	33
3.2.1	Jenis Data	33
3.2.2	Sumber Data.....	33
3.2	Populasi dan Sampel	34
3.2.1	Populasi.....	34
3.2.2	Sampel.....	35
3.3	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3.1	Observasi.....	35
3.3.2	Dokumentasi	35
3.3.3	Wawancara (<i>Interview</i>).....	36
3.3.4	Kuesioner (Angket).....	36
3.4	Definisi Operasional dan Variabel penelitian	36
3.4.1	Variabel Penelitian.....	36
3.4.2	Definisi operasional variabel	37
3.5	Lokasi dan Periode Penelitian	39
3.6	Instrumen Penelitian.....	39
3.7	Teknis Pengolahan dan Analisis Data	39
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	40
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	40
3.7.4	Analisis Regresi berganda.....	41
3.7.5	Uji Hipotesis	42
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Gambaran Umum PT. BPR Syariah Bina Finansia.....	44
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT. BPR Syariah Bina Finansia	44
4.1.2	Visi dan Misi BPR Syariah Bina Finansia	45

4.1.3	Tujuan Pendirian BPR Syariah Bina Finansia Semarang	45
4.1.4	Nilai – nilai Budaya Operasioal BPR Syariah BinaFinansia Semarang	46
4.1.5	Struktural Organisasi Perusahaan	49
4.2	Analisis Deskriptif.....	51
4.2.1	Analisis Deskripsi Jenis Kelamin	51
4.2.2	Analisis Deskripsi Berdasarkan Usia Responden	51
4.2.3	Analisis Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Responden	52
4.2.4	Analisis Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja Responden	52
4.3	Analisis Data	53
4.3.1	Uji Instrumen	53
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	55
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.3.4	Uji Hipotesis	60
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		64
5.1	Simpulan.....	64
5.2	Keterbatasan Penelitian	64
5.3	Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA		65
LAMPIRAN – LAMPIRAN		70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Penelitian	37
Tabel 3. 2 Skor Skala likert.....	39
Tabel 4. 1 Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Distribusi Sampel Berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 3 Distribusi sampel berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4. 4 Distribusi Sampel Berdasarkan Masa Kerja Responden	52
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Data	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji T.....	61
Tabel 4. 11 Analisis Koefisien Determinasi	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang	50
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram	56
Gambar 4. 3 Uji Normalitas P-plot	56
Gambar 4. 4 Hasil Uji Scatterplot	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan satu aspek yang berperan aktif dalam keberlangsungan sebuah organisasi perusahaan. Dalam sebuah bisnis industri kedudukan manusia sangat diperlukan pada perlombaan periode jauh ataupun periode dekat, sesuatu lembaga harus memiliki angka lebih dibandingkan dengan lembaga yang lain.¹ Perihal ini banyak suatu aspek yang memiliki pengaruh manusia guna loyal terhadap industri tersebut. Dari seluruh itu bakal terdapat variabel yang membuat loyal terhadap industri dimana pegawai bekerja.

Manajemen sumber daya insani ialah sesuatu aspek istimewa yang mempelajari jalinan dan andil orang pada berorganisasi, Mengenai itu karena manajemen sumber daya insan bakal pengaruhi sistem kegiatan yang bertujuan guna penuh tujuan organisasi dari suatu industri. Manajemen sumber daya insani di perusahaan pula bisa membuahkan kemampuan yang memuaskan di perusahaan dengan cara peningkatan secara optimal pada disiplin kerja agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.²

Tingkat keberhasilan sebuah organisasi dalam perusahaan terutama industri keuangan perbankan syariah dapat dilihat dari kinerja pegawainya yang mempunyai kinerja yang baik untuk meningkatkan performa dari bank syariah. Kinerja adalah sebuah hasil akhir dari pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila pegawai di perusahaan mempunyai kinerja yang baik, maka dengan itu akan menghasilkan organisasi yang baik, dan begitupun sebaliknya apabila pegawai kinerjanya kurang memuaskan maka hal itu akan membentuk kinerja organisasi yang kurang memuaskan. Kinerja merupakan hasil akhir dari sesuatu pekerjaan karyawan yang dinilai secara mutu ataupun kuantitas.³

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan sebuah habit yang baik di dalam operasional pegawai yaitu mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja mempunyai makna sendiri-sendiri, disiplin merupakan kesediaan seorang yang mencuat dengan pemahaman sendiri guna menjajaki peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dalam industri..⁴ Disiplin merupakan kepatuhan pada ketentuan ataupun perintah yang diresmikan oleh organisasi

¹ Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: PT. Gelora Angkasa Putra, 2012).hal 4.

² Mardi Astutik, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang," *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2 No 2 (2016).hal. 142.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*" (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).hal. 6.

⁴ Lijan Poltak Sinambela, "*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).hal. 238.

dalam industri. Dalam konteks ini, yang diartikan dengan kerja merupakan aktivitas yang dilakukan seorang guna mendapatkan nilai positif dari aktivitas tersebut. Merujuk pada kedua uraian tersebut, hingga yang diartikan dengan disiplin kerja keahlian kerja seorang guna secara tertib, tekun terus menerus serta bekerja cocok dengan aturan- aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan- aturan yang telah diresmikan.⁵

Manajemen sumber daya perusahaan (HRM) dan disiplin kerja merupakan dua hal yang saling terkait dalam pengelolaan perusahaan. HRM bertanggung jawab dalam mengelola aspek-aspek sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan pemecatan. Sedangkan disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan etika dalam organisasi.

Manajemen sumber daya perusahaan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik akan memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan. Pelatihan dan pengembangan yang efektif akan membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan. Pemecatan yang tepat akan memastikan bahwa karyawan yang tidak produktif atau tidak sesuai dengan budaya organisasi dapat dihapus dari perusahaan.

Namun, HRM tidak akan berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif tanpa disiplin kerja yang kuat. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur perusahaan serta etika kerja. Hal ini penting untuk menjaga keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan serta produktivitas dan keuntungan perusahaan. Disiplin kerja yang lemah dapat menyebabkan karyawan kurang teratur, kurang produktif, dan merugikan perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya perusahaan dan disiplin kerja harus dikelola dengan baik dan seimbang. HRM harus memastikan bahwa kebijakan dan prosedur perusahaan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan. HRM juga harus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Sedangkan disiplin kerja harus diterapkan secara adil dan konsisten terhadap semua karyawan tanpa pandang bulu. Dengan menjaga keseimbangan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan menguntungkan bagi semua pihak.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Enjang Mya Afiyati yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

⁵ *Ibid*, hal. 239.

Mandiri Cabang Surakarta.” pada penelitian ini memaparkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Dengan itu perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, namun pada penelitian ini dilakukan di BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

Budaya kerja merupakan identitas sebuah perusahaan dan pada setiap perusahaan diperlukan perhatian khusus tentang budaya kerja yang baik dan mempunyai manfaat bagi setiap pegawai untuk memperoleh tujuan bersama. Budaya kerja adalah kebiasaan berulang karyawan dalam suatu organisasi yang tidak ada sanksi tegas untuk melanggar kebiasaan tersebut, tetapi di mana para pelaku organisasi etis setuju bahwa itu adalah kebiasaan yang harus diperhatikan dalam konteks pekerjaan yang dilakukan.⁷ Manajemen sumber daya perusahaan (HRM) dan budaya kerja sangat erat kaitannya. HRM berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan manajemen kinerja karyawan. Budaya kerja, di sisi lain, mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, norma-norma, dan praktik yang mendefinisikan cara kerja dalam organisasi.

HRM dan budaya kerja yang efektif dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, termasuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja di perusahaan termasuk kepemimpinan, kebijakan organisasi, komunikasi, dan norma-norma sosial yang ada di dalam organisasi. Manajemen sumber daya perusahaan dapat berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang diinginkan melalui strategi perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat, pengembangan karyawan, dan program pelatihan dan pengembangan. HRM juga dapat mendukung budaya kerja yang positif dengan cara memastikan keadilan dalam sistem penggajian, pemberian penghargaan, dan manajemen kinerja. Secara keseluruhan, HRM dan budaya kerja saling terkait dan keduanya berperan penting dalam membentuk keberhasilan perusahaan. Dengan memperhatikan kedua aspek ini secara serius, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, positif, dan produktif.

Selain disiplin kerja dan budaya kerja, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo mengemukakan lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang diatur sedemikian rupa agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai yang berguna untuk peningkatan kinerja dan produktivitas yang tinggi.⁸ Lingkungan kerja di perusahaan harus diberikan perhatian khusus karena dapat mempengaruhi antusiasme pegawai

⁶ Enjang Mya Afiyati, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta,” *Skripsi IAIN Salatiga*, 2018.

⁷ Maya Jumalia Layaman, “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan,” *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1 Februari (2018).hal. 72.

⁸ Mahmudah Enny, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019).hal. 56.

dalam bekerja. Apabila antusiasme kerja pegawai meningkat dengan signifikan maka itu akan berpengaruh pada kinerja pegawai dalam perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional dari para pegawai, seperti ketika pegawai menyukai lingkungan ia bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk menjalankan aktivitas, sehingga waktu bekerja digunakan secara efektif.⁹ Maka dari itu, perusahaan harus memahami secara teliti tentang lingkungan apa saja yang terkait dengan kegiatan kinerja pegawainya.

Hubungan disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah ketika semakin baik disiplin dan budaya kerja yang diberlakukan pegawai dalam sebuah perusahaan itu akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja para pegawai. Dengan sistem tingkat disiplin dari semua pegawai yang tinggi dan budaya kerja dari perusahaan itu menjadikan perhatian yang diberikan untuk pegawai akan antusias dalam pekerjaannya. Kenyamanan dalam lingkungan kerja di perusahaan juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai untuk mengerjakan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya yang ditugaskan dengan lebih baik. Lingkungan kerja bisa menciptakan sebuah hubungan kerja yang mengikat antar pegawai yang ada dalam lingkungannya.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai” Hasil penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹ Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Herlina yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Simpang Patal Palembang” yang mengatakan bahwa disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹² Penelitian yang dilakukan oleh Wakhidatul Maulidiyah “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah)” mengemukakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Penelitian dari Rima Dwining Tyas dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)” hasil penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja

⁹ Yoyo Sudaryo, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik" (Yogyakarta: Andi Offset, 2012).hal 47.

¹⁰ Ulfa Purnama Sari, " Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur," *EJournal Pemerintahan Integratif*, 4, No. 4 (2016).hal. 510.

¹¹ Yanti Komala Sari, " PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA KOMALA DI DUMAI Yanti Komala Sari 1) 1)," *VI.2* (2014),hal. 119–127.

¹² Dede Herlina, "Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Simpang Patal Palembang," Tugas Akhir UIN Raden Fatah Palembang 2017.

¹³ Wakhidatul Maulidiyah, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah)," *Skripsi IAIN Salatiga*, 2016.

secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Dalam penelitian terdahulu masih banyak ditemukan adanya perbedaan dari hasil penelitian, dengan itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sistem disiplin kerja yang di gunakan pegawai pada BPR Syariah Bina Finansasia Semarang berdasarkan hasil pra riset ketika peneliti sedang melakukan kegiatan PKL (Praktek Kerja Lapangan) dengan Ibu Nur Kholifatur selaku Customer Service di BPR Syariah Bina Finansasia Semarang bahwa tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai baik sekali. Hal ini berkaitan dengan macam-macam tingkat kedisiplinan pegawai yang akan berdampak pada sebuah habit di sebuah perusahaan. Perusahaan memberikan sebuah aturan yang baik perihal aturan-aturan yang akan memberikan dampak lebih baik mengenai tingkat kedisiplinan para pegawai.¹⁵ Menurut ibu Nur Lingkungan Kerja yang baik akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dan akan memberikan efek yang bagus karena dengan kenyamanan di tempat kerja itu akan memberikan energi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja BPR Syariah Bina Finansasia jika dilihat dari pembiayaan bermasalahnya memiliki persentase NPF yang kecil dengan begitu kinerja perusahaan mengalami kenaikan dan hal ini menjadikan indikator penilaian kinerja bank yang baik dengan nilai NPF (Non Performing Financing) sebesar 3.51 %.¹⁶ Dengan memenuhi kewajibannya kepada bank, nasabah membantu BPR Syariah Bina Finansasia Semarang mencapai nilai NPF yang sehat. Dengan menghilangkan pembiayaan kurang lancar, diragukan, dan bermasalah, kemungkinan kerugian bank berkurang secara signifikan.¹⁷ Dengan begitu sebuah hubungan antar pegawai yang mempunyai ikatan yang baik dan positif akan memberikan sebuah peningkatan disetiap kinerja bank syariah.

Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPMM) adalah jumlah modal minimum yang harus dipenuhi oleh bank syariah sesuai dengan peraturan dan regulasi yang berlaku. Sebagai salah satu bank yang mengoperasikan sistem keuangan syariah, KPMM menjadi indikator penting dalam

¹⁴ Rima Dwining Tyas, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)," *Skripsi Universitas Brawijaya*, 2018.

¹⁵ Nur Kholifatur, Pegawai, Wawancara, Semarang, Juli 2022

¹⁶ Laporan Publikasi Rasio Keuangan 30 Juni 2022 PT BPRS Bina Finansasia Semarang, <https://www.ojk.go.id/> , diakses pada 1 September 2022

¹⁷ Diana Marlyna, "Analisa Tingkat Kesehatan Bank Syariah," *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 1.1 (2018),hal. 19.

menilai kinerja keuangan bank syariah.¹⁸ Jumlah modal minimum yang ada di PT. BPRS Bina Finansia Semarang hanya sebesar 32,69 %.¹⁹

Dalam hal ini, kinerja bank syariah memang dipengaruhi oleh nilai KPMM, karena KPMM mencerminkan kemampuan bank untuk menanggung risiko keuangan dan memenuhi kewajiban kepada nasabahnya. Semakin tinggi nilai KPMM yang dimiliki oleh bank syariah, maka semakin besar kemampuan bank untuk menanggung risiko keuangan dan semakin stabil posisi keuangan bank tersebut.

Selain itu, bank syariah yang memenuhi KPMM yang telah ditetapkan juga dapat meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap bank tersebut. Hal ini akan membantu bank dalam meningkatkan jumlah nasabah, mengoptimalkan produk dan layanan, serta meningkatkan profitabilitasnya.

Namun, kinerja bank syariah tidak hanya dipengaruhi oleh nilai KPMM saja. Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja bank syariah, seperti manajemen risiko yang baik, kualitas aset yang dikelola, pengembangan produk dan layanan yang inovatif, serta pelayanan yang berkualitas kepada nasabah. Oleh karena itu, bank syariah harus memperhatikan seluruh faktor tersebut secara keseluruhan agar dapat memperbaiki kinerjanya dan memenuhi kebutuhan nasabah secara optimal.

Kesetimbangan atau keadilan merupakan sebuah prinsip yang harus digunakan oleh setiap pegawai bank syariah yang notabene beragama islam.²⁰ Prinsip kesetimbangan dalam kegiatan pekerjaan di bank akan memberikan *mindset* ketika sudah diberi lingkungan kerja yang baik seorang pegawai bank akan memberikan segalanya ketika mengerjakan sebuah proyek di bank syariah.

Menurut nasabah yang ada di BPR Syariah Bina Finansia Semarang mengatakan bahwasannya layanan yang diberikan oleh para pegawai adalah terbaik dengan mempunyai budaya kerja dengan sopan santun dan pelayanan yang maksimal memberikan penilaian tentang kinerja pegawai dari nasabah. Budaya kerja yang berlaku di BPR Syariah sangat baik karena setiap pagi semua Pegawai melakukan doa pagi dan yel-yel perusahaan kemudian dilanjutkan dengan tadarus serta briefing sebelum memulai pekerjaan.

Berdasarkan teori-teori dan fakta yang telah dijelaskan dapat diperoleh adanya perbedaan (*research gap*) yaitu teori menjelaskan bahwasannya disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan

¹⁸ Otoritas Jasa Keuangan RI, "PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN NOMOR 5 /POJK.03/2015 TENTANG KEWAJIBAN PENYEDIAAN MODAL MINIMUM DAN PEMENUHAN MODAL INTI MINIMUM BANK PERKREDITAN RAKYAT," 2015.

¹⁹ Laporan Publikasi Rasio Keuangan 31 Desember 2022 PT BPRS Bina Finansia Semarang, <https://www.ojk.go.id/>, diakses pada 8 April 2023

²⁰ Abu Lubaba dan Ari Kristin Prasetyoningrum, "Etika Bisnis Islam: Implementasi Pada Umkm Wirausahawan," *Ekonomi dan Bisnis*, 22.1 (2019), 27–36.

kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan fakta yang didapat di BPR Syariah Bina Finansia Semarang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. BPRS Bina Finansia Semarang tentang pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja pegawainya, sehingga penulis tertarik untuk memilih judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah (Studi kasus pada Pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang yang dipaparkan lebih dahulu, sehingga formulasi permasalahan pada riset ini merupakan sebagai berikut:

1. Apakah aspek Disiplin Kerja dengan metode parsial mempunyai dampak pada kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang?
2. Apakah aspek Budaya Kerja dengan metode parsial mempunyai dampak pada kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang?
3. Apakah aspek lingkungan kerja dengan metode parsial mempunyai dampak pada kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang?
4. Apakah aspek disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dengan metode simultan mempunyai dampak pada kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber pada ringkasan permasalahan di atas, sehingga bisa disusun tujuan riset ini ialah:

1. Guna mengetahui akibat disiplin kerja dengan cara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang.
2. Guna mengenali akibat budaya kerja dengan cara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang.
3. Guna mengenali akibat lingkungan kerja dengan cara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang.
4. Guna mengenali akibat disiplin kerja, budaya kerja serta lingkungan kerja dengan cara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil riset ini diharapkan guna bisa dipakai selaku bonus data serta pengembangan pada ilmu manajemen sumber daya insan di instansi finansial syariah khususnya perbankan syariah.

a. Bagi peneliti

Membagikan wawasan mengenai akibat disiplin kerja, budaya kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, selaku bonus dan pengalaman sebab tidak seluruh filosofi yang

dipelajari hendak serupa hasilnya dengan praktek lapangannya serta selaku ketentuan guna mendapatkan titel sarjana.

b. Bagi BPR Syariah Bina Finansia Semarang

Diharapkan bisa dipakai selaku bonus data untuk pihak- pihak yang bersangkutan eksklusifnya BPR Syariah Bina Finansia Semarang guna membuat disiplin kerja, budaya kerja serta lingkungan kerja dengan positif supaya jadi maksimal pada kemampuan karyawan.

c. Bagi UIN Walisongo Semarang

Selaku salah satu materi rujukan ataupun pustaka buat mahasiswa UIN Walisongo Semarang spesialnya pada Prodi Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan dalam skripsi ini disajikan ke dalam 5 bab dengan setiap babnya mempunyai sub-sub bab sebagai penjabarannya, maka dengan itu sistematika pembahasannya yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

bagian ini bermuatan mengenai latar belakang penelitian selaku garis besar, permasalahan penelitian, tujuan riset, manfaat riset, serta sistematika penyusunan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dasar teori menguraikan uraian mengenai pemahaman disiplin kerja, budaya kerja serta lingkungan kerja, analisis riset terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis dari permasalahan.

BAB III METODE PENELITIAN

Cara riset, menguraikan mengenai tipe serta basis informasi, populasi serta sampel, metode pengumpulan data, faktor riset serta pengukuran dan metode analisa data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisa data berisikan hasil riset berbentuk uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan menguraikan hasil dari riset serta ulasan yang dicocokkan dengan kesimpulan permasalahan dan tujuan riset yang disuguhkan dengan cara pendek serta nyata. Sebaliknya saran merupakan himbauan pada pembaca ataupun lembaga terpaut supaya anjuran yang diserahkan bisa berikan wawasan serta guna supaya bisa dibesarkan jadi materi amatan riset selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Grand Theory

Pada riset ini memakai Grand Theory Keseimbangan. Bagi Wexley serta Yuki kinerja ialah aplikasi dari teori penyeimbang. Seorang hendak membuktikan kinerjanya dengan cara maksimum bila dirinya mendapatkan manfaat serta ada terdapatnya rangsangan pada profesinya dengan cara bagus. teori ini mengatakan 2 bagian ialah input serta outcome, input yakni seluruh faktor yang diperoleh karyawan yang bisa mendukung penerapan kegiatan. Outcome yakni seluruh angka yang diperoleh serta dialami karyawan.²¹

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian kinerja pegawai

Kinerja ialah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk dalam kegiatan pendapatan dan penerapan suatu profesi yang diharuskan.²² Adapun pendapat dari para ahli yaitu Casio mengatakan kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.²³ Kemampuan bagi Prawirosentono ialah hasil kegiatan yang bisa dicapai oleh seorang ataupun golongan pada suatu kelompok, dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, pada bagan guna menggapai misi kelompok dengan cara sah, tidak melanggar hukum serta serupa dengan akhlak dan etika.²⁴ Ini menjelaskan bahwasannya kinerja adalah tingkat keberhasilan perorangan atau lembaga organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi sangat tergantung pada pemahaman dan penerimaannya. Tujuan organisasi adalah tujuan yang harus dicapai oleh suatu kelompok organisasi dalam jangka waktu tertentu. Setiap pegawai akan mempunyai motivasi sendiri untuk mencapai tujuan organisasi itu untuk kemajuan dari organisasi perusahaannya itu.²⁵

Indikator penting pada pengukuran kinerja bisa dilakukann dengan metode sebagai berikut:²⁶

²¹ Ali Fathoni," Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan", I.02 (2016), 90–97.

²² Dr. Meithiana Indrasari, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan," Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017, hal. 50.

²³ Lijan Poltak Sinambela, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 481.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid*, hal. 485

²⁶ *Ibid*

1. Pengukuran Kualitas, yang mengaitkan kalkulasi keluaran dari cara ataupun penerapan aktivitas.
2. Pengukuran Kuantitas, yang mengaitkan kalkulasi keluaran yang memantulkan pengukuran tingkatan kebahagiaan ialah seberapa bagus penyelesaiannya.
3. Pengukuran Ketepatan Waktu, tipe pengukuran spesial serta pengukuran kuantitatif yang memastikan akurasi penanganan durasi profesi yang dicoba.
4. Efektivitas, tingkatan pemakaian basis energi kelompok(daya, uang, teknologi, materi dasar) dioptimalkan dengan arti menaikkan hasil dari tiap bagian pada basis energi.
5. Independensi, tingkatan dimana karyawan memiliki komitmen kegiatan dengan lembaga serta pula bisa melaksanakan tanggung jawabnya selaku karyawan kepada industri.

2.1.2.2 Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Aspek yang bisa pengaruhi kinerja karyawan disimpulkan oleh para ahli bahwasannya ada bermacam berbagai aspek yang bisa dipakai buat menerangkan perubahan dari faktor kemampuan karyawan.²⁷ Faktor-faktornya yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keterampilan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya.²⁸
- 2) Etika kerja merupakan acuan yang digunakan diri pribadi atau organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya dalam sebuah bisnis.
- 3) Motivasi merupakan pemberian energi penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efisien, serta terintegrasi dengan seluruh energi upayanya buat menggapai kepuasan.
- 4) Fasilitas perusahaan ialah fasilitas yang diberikan organisasi buat menunjang jalannya roda organisasi dalam menggapai tujuan yang diresmikan oleh pemegang kendali, sarana kerja yang ada hendak membagikan akibat yang positif untuk pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.²⁹
- 5) Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi rekan kerjanya yang lain untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi perusahaan untuk menuju tingkatan yang lebih baik lagi.

²⁷ Indrasari, *Kepuasan...*, hal. 53

²⁸ Fadli Sandwa, "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan," *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No (2017), hal. 100.

²⁹ Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 7 No. 1 (2021), hal. 35–54.

- 6) Imbalan/kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima oleh pegawai dari apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.
- 7) Disiplin Kerja adalah merupakan keahlian serta perilaku dalam mengatur diri buat taat pada sesuatu peraturan yang sudah diberikan oleh industri guna menggapai tujuan. Diucap pula disiplin kerja merupakan perilaku dari seorang ataupun kelompok yang taat serta patuh terhadap peraturan ataupun tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas serta serta kewajibannya pada sesuatu organisasi buat menggapai tujuan.³⁰
- 8) Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja dari individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar dapat memaksimalkan kerja pegawai sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.
- 9) Lingkungan kerja menurut Lukiyana & Halima memaparkan bahwa apapun yang keberadaanya disekitar karyawan dan mampu mempengaruhi pribadi orang yang sedang menjalan pekerjaan disebutlah dengan lingkungan kerja.³¹

2.1.2.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Munandar membuat model evaluasi prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, yaitu: identification, measurement, serta management menimpa prestasi kerja di dalam organisasi.³²

- 1) *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan job analysis. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.
- 2) *Measurement*, pengukuran adalah sebuah proses di tengah dari bagian sistem penilaian, untuk membentuk *managerial judgment* prestasi kerja guna memilah hasil yang baik dan buruknya. Penilaian prestasi kerja yang baik harus dilakukan oleh organisasi secara konsisten. Standar perbandingan nilai yang dilakukan oleh seluruh manajer di dalam perusahaan harus dijaga dengan baik. Ukuran produktivitas tenaga kerja mencakup beberapa solusi yang mencerminkan perilaku yang terkait dengan persepsi karakteristik dan parameter tertentu. Secara teknis, kita sering menggunakan predikat seperti excellent (sempurna), good (hebat), average (cukup baik), dan poor (kurang). Kamu bisa melakukannya.

³⁰ *Ibid*, hal. 40.

³¹ Lugas Rofiliana dan Mohammad Rofuiddin, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia," *Journal of Management and Digital Business*, Vol. 1, No. 1 (2021), hal. 1–12

³² Indrasari, *Kepuasan...*, hal. 52.

- 3) *Management*, Dengan kata lain, ini menyediakan mekanisme penting untuk mengevaluasi kinerja tenaga kerja, memungkinkan manajemen untuk memperbaiki tujuan dan standar kinerja dan menggunakannya untuk memotivasi tenaga kerja masa depan. Hal ini dapat dipahami sebagai langkah untuk meningkatkan produktivitas manajer lini, sehingga meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan dua istilah kata yang mempunyai makna sendiri sendiri. Disiplin menurut Heidjrachman dan Husnan adalah setiap individu dan kelompok yang menjamin dipatuhinya "perintah" dan mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan tanpa adanya "perintah".³³ Sedangkan pengertian yang lebih luas yang dikembangkan oleh Davis adalah bahwa disiplin yang diterapkan adalah manajemen untuk memperkuat dan menegakkan pedoman organisasi. Menurut Dov Elizur, pekerjaan didefinisikan sebagai sekelompok posisi yang identik dalam hal tugas utama. Merujuk pada kedua pemahaman tersebut, maka yang dimaksud Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakan dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya.

Dalam sebuah disiplin kerja bisa menggunakan pendekatan dengan disiplin yang preventif. Disiplin preventif merupakan sebuah sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan.³⁴ Kemudian ada disiplin korektif pendekatan ini yaitu sebuah upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

Teori keseimbangan disiplin kerja atau *balance theory of discipline* merupakan teori yang mengatakan bahwa kedisiplinan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Teori ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kedisiplinan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

Menurut teori ini, jika kedisiplinan kerja dijaga dengan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika kedisiplinan kerja kurang terjaga, maka akan menurunkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam penerapannya, teori keseimbangan disiplin kerja dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mengelola kedisiplinan kerja pegawai dengan lebih baik. Hal ini dapat

³³ Lijan Poltak Sinambela, "*Kinerja Pegawai....*", hal. 238.

³⁴ *Ibid*, hal. 240.

dilakukan dengan memberikan sanksi yang tepat kepada pegawai yang melanggar aturan, namun juga memberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai yang menjaga kedisiplinan kerja dengan baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori keseimbangan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kedisiplinan kerja yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu, bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi/perusahaan dibagi 2 (dua) bentuk, yaitu³⁵ :

- a. Disiplin *Preventif* adalah Aturan perusahaan dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti arahan dan mematuhi tujuan. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan yang disiplin untuk melakukan tindakan administratif. Karyawan dapat menjaga diri mereka tidak sejalan dengan kebijakan perusahaan dengan mengacu pada pendekatan preventif terhadap disiplin. Ini mengacu pada sistem di mana semua bagian dari sistem perusahaan menerapkan persyaratan kerja.
- b. Disiplin *Korektif* melibatkan menggerakkan karyawan dalam upaya untuk menyatukan aturan dan mengarahkan mereka untuk terus mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan Disiplin korektif membutuhkan perawatan khusus dan prosedur yang tepat.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi tingkah kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi sebagai berikut menurut Hasibuan (2004:194)³⁶ :

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang ingin dicapai didefinisikan dengan baik dan ditentukan secara lokal, dan cukup menantang kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar ia bekerja keras dan melaksanakannya dengan disiplin.
- b. Teladan Pemimpin
Pemimpin keteladanan berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan panutan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, jujur dan lurus, dan dalam kata-katanya, bawahan

³⁵ Ribut Suprpto, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bank BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi," Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No. (2016),hal. 105.

³⁶ *Ibid*, hal. 106.

memiliki disiplin yang baik. Jika keteladanan pimpinan tidak baik, pegawai akan kurang disiplin.

c. Keadilan

Keadilan berkontribusi pada disiplin karyawan karena ego dan kemanusiaan selalu penting dan menuntut untuk diperlakukan seperti orang lain.

d. Pengawasan Melekat

Pengawasan Internal (WASKAT) merupakan tindakan yang paling benar dan paling efektif untuk mencapai kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Waskat artinya atasan harus secara aktif dan langsung memantau perilaku, etika, sikap, semangat dan prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan merasa diperhatikan, dibimbing, diarahkan, diarahkan dan diawasi oleh atasannya.

e. Sanksi/Hukuman

Sanksi/penalti memainkan peran penting dalam menjaga disiplin, dan ketika sanksi menjadi lebih berat, karyawan menjadi lebih takut melanggar aturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin.

f. Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus memiliki keberanian dan ketegasan untuk menghukum setiap pegawai yang disiplin sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani tegas menghukum karyawan yang disiplin akan dihormati dan diakui oleh pemimpin.

2.1.3.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja yang baik dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini karena disiplin kerja yang baik dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif dan efisien. Beberapa cara di mana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi: *Punctuality, Attendance, Professionalism*, Tugas-tugas yang diberikan, dan Motivasi.

Dengan demikian, disiplin kerja yang baik dapat berdampak positif pada kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.4 Budaya Kerja

2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada suatu nilai yang memandang hidup sebagai suatu nilai yang menjadi fitrah, kebiasaan dan daya penggerak, beradab dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap terhadap

perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat dan perilaku yang bermanifestasi sebagai pekerjaan atau pekerjaan. Menurut Edgar Schein, seorang pakar budaya organisasi, budaya kerja adalah serangkaian nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya kerja mempengaruhi perilaku, keputusan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.³⁷ Siagian menunjukkan dalam Dharma dan Akib (2004) bahwa budaya organisasi menentukan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh anggota organisasi, menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi, menentukan sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi, dan menentukan gaya manajemen yang dapat diterima. Keanggotaan, organisasi, menentukan cara kerja yang benar, dll.³⁸

Teori keseimbangan budaya kerja menyatakan bahwa keseimbangan antara kebutuhan individu dan organisasi akan menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks hubungan antara teori keseimbangan budaya kerja dengan kinerja pegawai, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan.

Pertama, jika organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memenuhi kebutuhan individu, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kinerja individu maupun tim.

Kedua, teori keseimbangan budaya kerja juga menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu. Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan, maka dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan burnout. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Ketiga, teori keseimbangan budaya kerja juga menekankan pentingnya dukungan sosial dan keadilan dalam organisasi. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dimensi dan indikatornya budaya kerja pegawai diantaranya sebagai berikut:³⁹

a. Kebiasaan

Dari cara perilaku organisasi karyawan terbentuk, dapat diketahui bahwa kebiasaan yang biasa, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, karyawan harus

³⁷ Layaman dan Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan," *Indonesian Journal Of Strategic Management*, Vol. 1 (2018), hal. 73.

³⁸ Nursatrio Adi Prakosa, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah," *Ultima Accounting*, Vol. 3 No. 2 (2011), hal. 48.

³⁹ Layaman, Maya Jumalia, "*Pengaruh Budaya Kerja dan Etos...*", h. 73

memiliki kebiasaan baik yang menyeluruh, dan pekerjaan yang tuntas adalah mengerjakan sesuatu dengan penuh perhatian dan hati, yang akan meminimalkan kesalahan. Sikap merupakan indikator budaya kerja yang baik.

b. Peraturan

Dalam rangka memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai, diperlukan peraturan-peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting dari tercapainya kedisiplinan pegawai terhadap segala bentuk peraturan yang berlaku.

c. Nilai-nilai

Yang berupa sebuah kritik membangun dan berupa kritik serta saran.

d. Tanggung jawab

Yaitu kesiapan yang dimiliki atas risiko dari sebuah pekerjaan

e. Ketaatan

Ialah mematuhi segala sesuatu aturan yang berlaku di sebuah perusahaan.

f. Kejujuran

Adalah cara untuk menekankan nilai-nilai kejujuran saat berada di lingkungan kerja.

g. Kerjasama

Dapat melaksanakan pekerjaan dengan semua pegawai di lingkungan perusahaan bersama rekan kerja.

h. Adaptasi diri

Dapat beradaptasi antara kehidupan pribadi dan kebiasaan sosial.

2.1.4.2 Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja didasarkan pada nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia, yang diolah menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan untuk menghadapi tantangan baru. Unsur-unsur nilai dasar budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Keikhlasan dan kejujuran
- b. Wewenang dan tanggung jawab
- c. Komitmen dan konsisten
- d. Keteguhan dan ketegasan
- e. Rasionalitas dan kecerdasan emosi
- f. Ketepatan dan kecepatan

2.1.4.3 Hubungan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai

Budaya Kerja mempengaruhi pada sikap anggota ataupun orang dan kelompok di dalam sesuatu organisasi, sementara itu sikap ini mempengaruhi pula pada pencapaian prestasi

tersebut serta sekalian secara bersama sama hendak mempengaruhi pada efektif- tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, secara pendek bisa dikatakan kalau Budaya Organisasi sangat mempengaruhi pada efektifitas organisasi(Siswanto serta Sucipto, 2008: 146).

Dengan terdapat budaya kerja yang kuat dan baik akan sangat membantu bagi organisasi dalam sebuah perusahaan:

- a. Memberikan kemudahan dalam hal koordinasi antar pegawai dalam perusahaan.
- b. Menghemat waktu komunikasi antar pegawai karena adanya sikap kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada.
- c. Terciptanya sebuah hubungan harmonis dan kerjasama antar karyawan, sehingga motivasi kerja akan meningkat.
- d. Kelancaran aktivitas operasional, meningkatkan kinerja atau efektivitas perusahaan.
- e. Pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Titik Purwani dan Budi Istiyanto, merupakan sebuah dasar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berguna untuk efektivitas organisasi di perusahaan tersebut.⁴⁰ Lingkungan kerja ialah sesuatu perihal yang berarti dipunyai oleh industri baik area bersumber pada raga maupun non raga selaku salah satu sarana yang terdapat demi tercapai area yang nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja ialah totalitas fasilitas serta prasarana kerja yang terdapat di dekat karyawan yang lagi melaksanakan pekerjaan yang bisa pengaruhi penerapan pekerjaan, area kerja ini meliputi tempat bekerja, sarana, serta perlengkapan bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, tercantum pula ikatan kerja antara orang- orang yang terdapat di tempat tersebut menurut Sutrisno.

⁴⁰ Titik Purwani dan Budi Istiyanto, "Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali," *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 21.1 (2022), 23 <<https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341>>.

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara general jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa raga yang ada di dekat tempat kerja yang pengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Area kerja raga bisa dipecah dalam 2 jenis, ialah:⁴¹

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan semacam pusat kerja, sofa, meja serta sebagainya.

2. Lingkungan perantara ataupun area universal yang pula disebut area kerja yang pengaruhi keadaan manusia, misalnya temperatur, kelembaban, perputaran hawa, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak nikmat, warna, serta lain - lain.

2) Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seperangkat kondisi yang ada mengenai hubungan kerja: dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Rekan kerja Muslim seperti bangunan yang saling mendukung; mereka saling membantu menyelesaikan pekerjaan mereka. Banyak karyawan Muslim menganggap iman mereka ketika mereka menghindari sikap arogan, tindakan tidak adil, atau menunjukkan gairah dengan bangga. Nabi Muhammad bersabda dalam sebuah hadits:

“Wahai manusia, sesungguhnya Tuhan kalian adalah satu, bapak kalian adalah satu, kalian semua adalah keturunan Adam a.s., dan Adam a.s. dari tanah. Sesungguhnya, orang yang mulia di antara kalian adalah orang yang paling bertakwa. Tidak ada keutamaan orang arab atas orang ,ajam, orang berkulit merah atas orang berkulit putih, kecuali tingkat ketakwaannya.”

Hadits ini menjelaskan bahwa semua manusia sama dalam hal agama. Ini karena orang harus membangun kesetaraan di antara mereka sendiri ketika bekerja di perusahaan, daripada berfokus pada persaingan. Selain itu, orang-orang harus saling membantu dengan mencari solusi bersama dan mendukung pekerjaan satu sama lain. Nabi Muhammad menyatakan:

⁴¹ Hendri Sembiring, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan,” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 13. No. 1 (2020), hal. 10–23.

“Ketika salah satu dari kalian meminta pendapat (musyawarah) kepada saudaranya, maka bermusyawarahlah dengannya, orang yang diajak bermusyawarah adalah orang yang percaya.”⁴²

Perhatian yang penuh kasih terhadap orang lain menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi Nabi Muhammad, yang dikreditkan dengan membangun pelayanan yang sukses ini.⁴³ Kutipan ini dari Surat Ali Imran [3]: 159.

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِن لَّمْ يَكُنِ اللَّهُ غَفُورًا رَّحِيمًا
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Maka disebabkan rahmat dari Allahlah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepadanya.”(Q.S. Ali Imran [3]:159).⁴⁴

2.1.5.2 Faktor mempengaruhi lingkungan kerja

Dalam perihal menghasilkan area kerja yang aman wajib mempunyai perlengkapan ukur penanda buat lebih mengenali gimana menghasilkan area yang aman cocok dengan kemauan karyawan. Menurut Jerry mengemukakan sebagian indikator yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, sebagai berikut:⁴⁵

1. Peralatan Kerja

Merupakan seluruh suatu yang terletak didalam industri meliputi fasilitas serta prasarana yang bisa jadi penunjang pekerjaan. Semacam Komputer, *Printer*, serta lain- lain.

2. Penerangan ditempat kerja

Ialah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

3. Sirkulasi udara

⁴² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 121.

⁴³ Didin Nafidhuudin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Praktik (Jakarta: Gema Insani, 2003), hal 161.

⁴⁴ Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya (Jakarta Pusat : SAMAD, 2014), h.50

⁴⁵ Hendra Sutrisno Marbun dan Jufrizen Jufrizen, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 5 No. 1 (2022),hal. 262–278.

Merupakan adalah proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.

4. Kebersihan tempat kerja

Merupakan upaya perusahaan untuk memelihara lingkungannya dari berbagai sampah dalam rangka mewujudkan kehidupan yang sehat dan nyaman agar dapat meningkatkan produktivitas dari pegawainya.

5. Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

6. Perlakuan Rekan kerja

Perlakuan rekan kerja adalah cara orang-orang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja. Ini mencakup cara mereka berbicara, berkomunikasi, dan bersikap satu sama lain. Perlakuan rekan kerja yang baik biasanya mencakup sikap yang ramah, menghargai, dan saling menghormati. Perlakuan rekan kerja yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta memperkuat hubungan di antara rekan kerja.

7. Suasana Kerja

suasana kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk perilaku individu, tugas, lingkungan kerja, gaji, motivasi, kebutuhan manusia, gaya manajemen, dan budaya organisasi. Untuk menciptakan suasana kerja yang baik, perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan.

8. Rasa Keamanan

Rasa keamanan dalam bekerja sangat penting untuk kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan rasa keamanan dalam bekerja. Dengan menciptakan rasa keamanan dalam bekerja, karyawan dapat merasa lebih tenang dan produktif, serta mengurangi risiko cedera dan kecelakaan.

2.2 Studi Relevan

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Judul/Tahun>Nama	Isi	Persamaan	Perbedaan
1.	“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri”. ⁴⁶ / 2020 / Zaki Ja’far Shodiq	Hasil penelitian ini ialah Kompensasi tidak berpengaruh signifikan namun berbeda dengan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri.	Sama-sama mengkaji perihal kinerja dan lingkungan kerja.	Objek penelitian berbeda dan variabel Kompensasi
2.	“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”. ⁴⁷ / 2018 / Lulu Novensa Sitinjak	Hasil dari penelitian ini ialah variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Sama-sama mengkaji perihal variabel lingkungan kerja.	Variabel kepuasan kerja serta objek penelitian yang berbeda.

⁴⁶ Zaki Ja’far Shodiq, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri,” *Skripsi IAIN Ponorogo*, 2020.

⁴⁷ Lulu Novensa Sitinjak, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Skripsi Universitas Brawijaya*, 2018.

3.	“Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.” ⁴⁸ / 2021 / Anisa Gustru Yani	Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian	Sama-sama mengkaji tentang kinerja karyawan, dan lingkungan kerja.	Objek penelitian berbeda.
4.	“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah).” ⁴⁹ / 2016 / Wakhidatul Maulidiyah	Hasil dari penelitian ini ialah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama mengkaji Budaya kerja dan kinerja.	Objek penelitian berbeda dan variabel Kepemimpinan .

⁴⁸ Anisa Gustru Yani, “Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah indonesia kcp muara bulian,” *Skripsi UIN Sulthan Thaha Saifudin Jambi*, 2021.

⁴⁹ Wakhidatul Maulidiyah, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah),” *Skripsi IAIN Salatiga*, 2016.

5.	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung).” ⁵⁰ / 2020 / Febri Dwi Saputri	Hasil dari penelitian ini ialah lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.	Sama-sama mengkaji variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.	Objek penelitian berbeda dan variabel kompensasi.
6.	“Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di PPID DISHUB Provinsi Jawa Tengah.” ⁵¹ / 2020 / Zizin Hasanah	Variabel independen Budaya Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pelayanan Publik di PPID DISHUB Provinsi Jawa Tengah.	Sama sama menggunakan Variabel Budaya Kerja.	Objek penelitian berbeda dan variabel komeptensi serta kualitas berbeda.

⁵⁰ Febri Dwi Saputri, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung),” *Skripsi IAIN Tulungagung*, 2020.

⁵¹ Zizin Hasanah, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di PPID Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah,” *Skripsi UIN Walisongo Semarang*, 2020.

7.	<p>“Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai”⁵²/2022 / Nur Mustika Syahputri dan Muhammad Ikhsan Harahap</p>	<p>Hasil dari penelitian ini Variabel Independen Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.</p>	<p>Sama sama menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.</p>	<p>Objek penelitian berbeda dan Variabel Kemampuan .</p>
8.	<p>“Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank.”⁵³/ 2021 / Ivan Fadilla Hadi dan Puja Mustika..</p>	<p>Variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Sama sama menggunakan variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja.</p>	<p>Variabel penelitian motivasi kerja.</p>

⁵² Muhammad Ikhsan Harahap Nur Mustika Syahputri, “Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai,” *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2.1 (2022), 423–38.

⁵³ Puja Mustika Ivan Fadilla Hadi, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK,” *Nusantara Hasana Journal*, 2.10 (2021), 88–95.

9.	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian <i>Record Management</i> dan <i>Partnership Operation.</i> ” ⁵⁴ / 2019 / Asep Hardiansyah, dll.	Variabel Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank OCBC NISP bagian RCMPO.	Sama sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai.	Objek penelitian serta variabel Motivasi kerja dan Kompensasi.
10.	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado” ⁵⁵ / 2023 / Gerry Sondakh, dll.	Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Sama sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.	Objek Penelitian yang berbeda.

Dalam penelitian ini memiliki perbedaan pada penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini menggunakan disiplin kerja, budaya kerja serta lingkungan kerja dalam faktor pengaruh, dan kinerja pegawai sebagai faktor yang dipengaruhi. Objek pada penelitian ini adalah perusahaan PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Selain itu populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai dan menggunakan sampel 30 responden karena menggunakan sampling jenuh atau juga sering disebut sampling sensus.

⁵⁴ Asep Hardiansyah, Soehardi, dan Zahara Tussoleha Rony, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK OCBC NISP BAGIAN RECORD MANAGEMENT DAN PARTNERSHIP OPERATION,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6.4 (2019), 147–60.

⁵⁵ Gerry Sondakh, William A Areros, dan Ventje Tatimu, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado,” *Productivity, ejournal.unsrat.ac.id*, 4.1 (2023), 55–60.

2.3 Kerangka Pemikiran

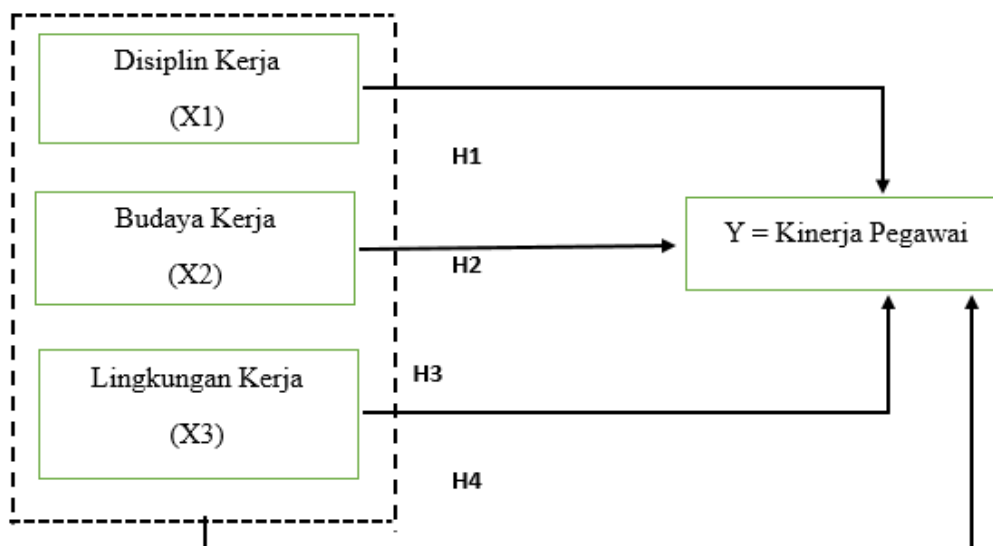
Dalam memaksimalkan sumber daya manusia di perusahaan diperlukan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya agar bisa memaksimalkan kinerja dari perusahaan. Namun perusahaan juga diharuskan memberikan sebuah aturan untuk menunjang kedisiplinan pegawai dan sebuah budaya kerja yang dibutuhkan oleh pegawai di perusahaan. Hal itu bukanlah hal yang mudah dalam pelaku organisasi di sebuah perusahaan. Manusia merupakan makhluk hidup yang membutuhkan sebuah keharmonisan dalam operasional perusahaan seperti tingkat disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja yang akan memaksimalkan kinerja pegawai.

Lewat tingkat disiplin kerja yang baik akan tercermin gimana tingkatan kepuasan kerja yang hendak berakibat pada kinerja karyawan serta tidak menutup mungkin hendak terbentuknya pencapaian tujuan dalam organisasi.

Begitupun dengan budaya kerja terhadap pengaruh kinerja karyawan apabila sebuah budaya kerja di perusahaan baik dan maksimal, maka pegawai akan timbul rasa semangat dalam bekerja dan kinerjanya pun akan meningkat.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan apabila di perusahaan nyaman dan tentram, maka akan timbul rasa semangat dalam melaksanakan dan mengerjakan pekerjaannya akan meningkat di perusahaanya.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Konsep yang diolah peneliti untuk penelitian ini, 2022

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan Kerja sebagai variabel independen berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian pada artinya merupakan jawaban sementara dari rumusan permasalahan yang ditetapkan untuk dilakukan uji kebenaran dengan uji statistik. Hipotesis adalah dugaan ilmiah yang diajukan berdasarkan proses pemikiran yang menyeluruh, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual. Itu diuji dengan memeriksa data empiris, dan terbukti (atau tidak) benar atau salah. Sebuah hipotesis berkaitan dengan masalah yang dihadapi, dan menetapkan tujuan untuk penelitian masa depan.⁵⁶ Jadi bisa diartikan untuk makna hipotesis disini adalah jawaban sementara yang diajukan berdasarkan tinjauan pustaka dan perlu tindakan lanjutan dalam uji statistic pada sebuah penelitian.

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja ialah sebuah aturan yang diberikan perusahaan yang akan di taati oleh pegawai. Disiplin kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja dapat mempengaruhi di mana seseorang memilih untuk bekerja. Seiring dengan tingkat disiplin kerja yang diberlakukan akan mempengaruhi kualitas karyawan yang diperoleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin dari seorang pegawai, semakin tinggi kualitas karyawan. Pemberlakuan sebuah sistem disiplin kerja yang sesuai akan meningkatkan motivasi karyawan. Jadi, tentunya tingginya tingkat disiplin pegawai akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang tentunya berdampak pada kinerja akhir.⁵⁷

Teori keseimbangan disiplin kerja adalah sebuah konsep yang menyatakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan kinerja pegawai akan mencapai tingkat optimal ketika keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu terpenuhi. Beberapa ahli yang menyatakan tentang hubungan antara teori keseimbangan disiplin kerja dan kinerja pegawai antara lain: Frederick Winslow Taylor Ahli manajemen asal Amerika Serikat ini mengembangkan teori ilmiah manajemen yang menekankan pentingnya standar kerja dan pengawasan yang ketat terhadap karyawan. Taylor meyakini bahwa kedisiplinan dalam bekerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, serta menghasilkan kinerja yang optimal.⁵⁸

Pada penelitian yang dilakukan oleh Enjang Mya Afyati yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank

⁵⁶ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), hal. 51.

⁵⁷ Moh Sofuan dan Widhy Setyowati, “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator PATI),” *Tema: Telaah Manajemen*, II (2014), hal. 117–128.

⁵⁸ Princesza Feyga Candi Permana dan Antyo Pracoyo, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7.3 (2022), 80 <<https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>>.

Syariah Mandiri Cabang Surakarta.” pada penelitian ini memaparkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori keseimbangan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kedisiplinan kerja yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pada uraian yang dijelaskan maka hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Budaya kerja merupakan habit yang diberikan oleh perusahaan yang berguna untuk menunjang kegiatan operasional yang dilakukan oleh pegawai. Dengan budaya yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai untuk peningkatan nilai perusahaan. Budaya kerja bagi pegawai akan memberikan kemudahan dan kenyamanan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Faktor Budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan dalam kegiatan operasional perusahaan dan akan memberikan tunjangan kinerja pegawai ketika budaya yang berlaku baik.⁶⁰

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wakhidatul Maulidiyah yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah).”⁶¹ Menyatakan bahwasannya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori keseimbangan budaya kerja mengacu pada pandangan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam teori ini, karyawan dianggap sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan keinginan di luar pekerjaan mereka, seperti waktu untuk keluarga, hobi, dan aktivitas sosial. Beberapa ahli yang menghubungkan teori keseimbangan budaya kerja dengan kinerja pegawai antara lain: Jeffrey Pfeffer dan Robert Sutton: Menurut mereka, organisasi yang menerapkan budaya kerja yang seimbang akan memiliki karyawan yang lebih sehat secara fisik dan mental, serta lebih produktif dan kreatif.⁶²

⁵⁹ Enjang Mya Afyati, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta,” *Skripsi IAIN Salatiga*, 2018.

⁶⁰ Regi Destanti Apriyani, “Fasilitas dan Sistem Kompensasi dampaknya pada kinerja karyawan di Bank BJB Syariah KCP. Kuningan,” *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 6 No. 2 (2021), hal 17.

⁶¹ Wakhidatul Maulidiyah, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah),” *Skripsi IAIN Salatiga*, 2016.

⁶² W J T Vitryani Tarigan, “Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang ...,” *Jurnal Edueco*, 3.2 (2020), 38–50 <<https://www.researchgate.net/profile/Wico-Tarigan->

Dalam keseluruhan, teori keseimbangan budaya kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai jika organisasi mampu menciptakan budaya kerja yang seimbang dan memenuhi kebutuhan individu, sekaligus memastikan tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial dan keadilan yang cukup.

Berdasarkan pada uraian yang dijelaskan maka hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H2 : budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan sebuah hubungan yang akan memberikan dampak untuk kinerja pegawai di sebuah perusahaan. Karena ketika lingkungan yang nyaman akan memberikan gairah bekerja disetiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin yang dilakukan dengan bekerjasama dengan rekan di perusahaan. Dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan efek kenyamanan bagi setiap pegawai yang setiap hari saling berinteraksi untuk menyelesaikan pekerjaannya yang otomatis memberikan pengaruh terhadap kinerja atau kemampuan dari setiap pegawai tersebut.

Lingkungan kerja yang layak akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam hal motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya, serta akan menumbuhkan ide-ide pegawai. Karena itu pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun bila tempat kerja pegawai yang berisik, tidak nyaman, kotor, ruangan panas, akan mengakibatkan penurunan yang akan terjadi di perusahaan tersebut.⁶³

Teori keseimbangan lingkungan kerja adalah sebuah konsep yang mengatakan bahwa keseimbangan antara faktor-faktor lingkungan kerja, seperti tugas, hubungan sosial, lingkungan fisik, dan penghargaan, dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Berikut ini adalah beberapa ahli yang mempelajari hubungan antara teori keseimbangan lingkungan kerja dan kinerja pegawai: J. Richard Hackman dan Greg R. Oldham Hackman dan Oldham pada tahun 1980 mengemukakan sebuah teori keseimbangan lingkungan kerja yang dikenal dengan Job Characteristics Model. Teori ini mengatakan bahwa keseimbangan antara karakteristik tugas (seperti keterlibatan, otonomi, dan umpan balik) dan kebutuhan psikologis pegawai (seperti

2/publication/349139561_ANALISIS_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_YANG_MEMPENGARUHI_KINERJA_KARYAWAN_PADA_BANK_MEGA_KANTOR_CABANG_PEMATANG_SIANTAR/links/6022622a92851c4ed55be1cc/ANALISIS-BUDAYA-ORGANIS>.

⁶³ Hendra Nazmi et al., "The Effect of Communication, Motivation, and Work Environment on Employee Performance At PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3.2 (2022),hal. 1013.

kebutuhan akan pertumbuhan, otonomi, dan rasa memiliki) akan berdampak positif pada kinerja pegawai.⁶⁴

Pada penelitian yang dilakukan oleh Febri Dwi Saputri yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung).”⁶⁵ Dalam hasil penelitian ini mengemukakan bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Dalam kesimpulannya, teori keseimbangan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan mempengaruhi tingkat stres, motivasi, kepuasan kerja, dan retensi pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan pada uraian yang dijelaskan maka hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H3 :lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan sebuah aturan yang diberikan kepada pegawai dari perusahaan yang berguna sebagai faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai perangsang dalam mendorong pegawai untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Dengan pemberian sistem aturan disiplin kerja yang baik diharapkan para pegawai untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, dengan itu akan memberikan efek yang baik untuk mencapai tujuan yang diberikan oleh perusahaan.

Budaya kerja adalah sebuah habit yang diberikan perusahaan untuk pegawainya dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan budaya kerja yang baik akan dapat mencukupi kegiatan operasionalnya akan memberikan dampak yang berguna untuk peningkatan kinerja pegawai di perusahaan. Sebuah perusahaan mempunyai visi untuk memberikan sebuah kenyamanan dan budaya yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan, dengan begitu akan memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dapat membuat kinerja pegawai di perusahaan itu meningkat.

⁶⁴ Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2012).

⁶⁵ Febri Dwi Saputri, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung),” *Skripsi IAIN Tulungagung*, 2020.

Lingkungan kerja adalah suasana perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan hubungan yang harmonis bagi setiap elemen yang ada di perusahaan memberikan efek yang menyenangkan di lingkungan kerja yang didukung pemberian habit budaya kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk memberikan aturan disiplin kerja kepada pegawai yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka akan terciptanya suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan.

Terdapat hubungan yang erat antara teori keseimbangan Disiplin kerja, Budaya kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah prinsip-prinsip yang menetapkan standar untuk kinerja dan perilaku yang diharapkan dari pegawai. Prinsip-prinsip ini mencakup ketaatan pada jadwal kerja, tugas-tugas yang ditugaskan, serta penggunaan sumber daya yang efektif. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu memenuhi tuntutan kinerja yang diharapkan dan menjaga kualitas kerja yang konsisten.

Budaya kerja merujuk pada norma dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya kerja yang positif mendorong pegawai untuk berinovasi, bekerja sama, dan mencapai tujuan bersama. Pegawai yang merasa nyaman dengan budaya kerja yang ada akan cenderung lebih termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi kesehatan dan keselamatan, fasilitas yang memadai, serta dukungan sosial dan emosional. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik cenderung lebih produktif dan kreatif.

Dalam praktiknya, kombinasi dari ketiga faktor ini saling mempengaruhi untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebagai contoh, pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik akan merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga lebih cenderung mematuhi disiplin kerja dan memajukan budaya kerja yang positif. Sebaliknya, pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang buruk cenderung kurang termotivasi dan mungkin kurang mematuhi disiplin kerja, sehingga bisa menghambat tercapainya budaya kerja yang positif.

Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk menciptakan keseimbangan yang tepat antara disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwasannya disiplin kerja dan budaya kerja berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam organisasi perusahaan yang akan memberikan

dampak dalam kinerja pegawai. Menurut sopiah kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang kondusif, misalnya seperti dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.⁶⁶

Berdasarkan pada uraian yang dijelaskan maka hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H4 : disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simutan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

⁶⁶ Deflin Tresye Nanulaitta, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon," Jurnal (Ambon: Politeknik Negeri Ambon), 2018, hal 210.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Penelitian lapangan (*field research*) digunakan untuk penelitian yang berarti pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti, yang berguna untuk mendapatkan data yang relevan.⁶⁷ Dalam penelitian ini mencakup tentang disiplin kerja, budaya kerja serta lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan objek pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif menurut Kuncoro dalam Lijan Poltak Sinambela pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Dengan kata lain penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.⁶⁸ Data Kuantitatif adalah jenis data yang biasanya dinyatakan dengan satuan angka-angka, baik diperoleh dari sumber aslinya maupun diperoleh hasil pengukuran statistik menggunakan teknik-teknik statistik yang telah dilakukan sebelumnya.⁶⁹ Karena menggunakan angka-angka dan statistic maka dinamakan dengan metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif sering disebut dengan sebuah pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel yang diteliti. Metode penelitian kuantitatif sering digunakan dalam bidang ilmu sosial, ekonomi, dan psikologi. Keuntungan dari metode ini adalah bahwa hasil penelitian dapat diuji secara statistik dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar. Namun, metode ini juga memiliki kelemahan, seperti terlalu fokus pada angka dan kurang memperhatikan konteks sosial yang lebih luas.

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ialah sumber data yang diperoleh secara langsung tanpa adanya media perantara lain dengan kata lain dari sumber asli. Data primer merupakan data yang

⁶⁷ Hermawan Wasito, Pengantar Metodologi Penelitian (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995), hal.25.

⁶⁸ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, "Metode Penelitian Kuantitatif", (Yogyakarta : Pandiva Buku, 2016), hal.18.

⁶⁹ Muhammad Teguh, Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 12.

dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti.⁷⁰ Peneliti sering mengajukan pertanyaan kepada orang-orang, atau mendapatkan hasil dari survei, dan data ini dianggap sebagai data primer.

Untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian kuantitatif, peneliti dapat menggunakan berbagai teknik, seperti observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang dikumpulkan kemudian dapat dianalisis menggunakan metode-metode statistik, seperti regresi, analisis varian, dan analisis faktor. Namun, sebelum memulai pengumpulan data, peneliti perlu melakukan perencanaan dan desain penelitian dengan cermat. Hal ini termasuk menentukan populasi dan sampel yang akan diteliti, memilih teknik pengumpulan data yang sesuai, dan merancang instrumen pengukuran yang valid dan reliabel. Sumber data penelitian ini yaitu dari pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

Data yang diambil dari pegawai BPRS Bina Finansia Semarang yaitu yang pertama dalam bentuk Observasi atau kunjungan secara langsung guna meninjau kegiatan sehari-harinya dalam bekerja. Kedua dengan menggunakan teknik wawancara ke CS (*Customer Servis*) PT. BPRS Bina Finansia Semarang yang bertujuan untuk mencari data keseharian semua pegawai yang ada di BPRS Bina Finansia Semarang. Ketiga dengan menggunakan kuesioner (angket) yang dibuat secara struktur untuk seluruh pegawai PT. BPRS Bina Finansia Semarang.

b. Data Sekunder

Pengumpul data atau orang lain telah mengambil data primer dan mengolahnya lebih lanjut, menyajikannya dalam tabel atau diagram. Data ini dikenal sebagai data sekunder.⁷¹ Data sekunder kuantitatif biasanya disajikan dalam bentuk angka, tabel, grafik, atau laporan yang dapat diolah dengan metode analisis statistik. Data ini dapat digunakan untuk melakukan analisis statistik, peramalan, atau pemodelan untuk mengambil keputusan bisnis yang lebih baik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian disimpulkan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, namun meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek penelitian.⁷² Untuk populasi dalam

⁷⁰ Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hal. 99.

⁷¹ *Ibid*, hal.100.

⁷² Lijan Poltak Sinambela, Metode Penelitian Kuantitatif, untuk bidang ilmu Administrasi, kebijakan public, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu social lainnya (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal. 94.

penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di BPR Syariah Bina Finansia Semarang yang berjumlah 30 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Dalam pengambilan sampel buat melaksanakan riset, metode sampel ialah metode pengambilan sampel untuk memastikan sampel yang hendak digunakan dalam riset, ada berbagai metode sampling yang digunakan.

Pembagian teknik sampling pada umumnya menjadi dua yaitu antara probability sampling dan non probability sampling. Disebut probability sampling karena teknik sampling ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan sebaliknya sampel yang tidak diberikan peluang yang sama dalam semua populasi untuk menjadi sampel maka disebut non probability sampling.⁷³ Penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan sampling jenuh, yaitu sebesar 30 pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁷⁴

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian.⁷⁵ Metode ditunjukkan penggunaannya melalui kuesioner, wawancara, tes, dan dokumentasi. Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Suatu tujuan yang dinyatakan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

3.3.1 Observasi

Observasi Ini adalah pengamatan sistematis dan pencatatan gejala yang muncul pada subjek penelitian.⁷⁶ Penelitian ini langsung ditinjau secara langsung dalam melakukan kunjungan pada objek penelitian di BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Observasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan data secara sistematis dan objektif tentang perilaku, kejadian atau karakteristik dari objek yang diamati.

3.3.2 Dokumentasi

Mengumpulkan dan menganalisis dokumen tertulis, visual, dan elektronik adalah teknik dokumentasi. Metode ini mengumpulkan data dengan meninjau dokumentasi untuk menemukan

⁷³ *Ibid*, hal.100.

⁷⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian...*", hal.85.

⁷⁵ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, "*Metode Penelitian...*", hal.79.

⁷⁶ V. Wiratna Sujarweni, "*Metodologi Penelitian*", (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2018), hal.75.

informasi yang diperlukan selama penelitian. Metode pengumpulan data dengan dokumentasi ini digunakan untuk memberikan informasi tentang gambaran umum lokasi kantor BPR Syariah Bina Finansia Semarang beserta struktur organisasinya.

Dokumentasi sangat penting dalam pengumpulan data kuantitatif karena dapat membantu mengidentifikasi dan meminimalkan kesalahan pengumpulan data, serta memungkinkan peneliti untuk memverifikasi hasil penelitian mereka. Dokumentasi yang baik dapat membantu memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan dapat dipercaya, serta memudahkan bagi orang lain untuk memverifikasi dan mereplikasi penelitian Anda.

3.3.3 Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara ialah metode pengumpulan informasi yang menggunakan sistem lewat tanya - jawab secara langsung antara peneliti serta narasumber ataupun sumber informasi. Wawancara digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang berguna sebagai pendahuluan untuk penentuan permasalahan yang diteliti dengan objek penelitian. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan peneliti bersama dengan kepala kantor kas Banyumanik, Kepala kantor kas Mijen dan Manajer bidang Operasional di BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Wawancara ini diperlukan untuk memperoleh data tentang disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dan Kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah diperoleh memberikan gambaran fakta yang terjadi dilapangan yang tidak sesuai dengan teori yang beredar. Dengan demikian peneliti dapat menjadikan dasar yang akurat untuk melaksanakan penelitian.

3.3.4 Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner/Angket, merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak bertanya dan menjawab pertanyaan secara langsung kepada responden).⁷⁷ Alat atau alat pengumpulan data yang disebut juga dengan angket atau angket, berisi serangkaian pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dan harus dijawab oleh responden sesuai dengan persepsinya. Dalam pelaksanaan pengisian angket ini diberikan langsung kepada pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang agar dapat diisi sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

3.4 Definisi Operasional dan Variabel penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Adapun variabel eksogen atau variabel bebas dari penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), budaya kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan untuk variabel endogen yaitu Kinerja

⁷⁷ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, "*Metode Penelitian...*", hal. 82.

Pegawai (Y) atau yang lebih sering disebut dengan variabel dependen atau terikat yang mempunyai makna sebagai variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁷⁸ Variabel penelitian data kuantitatif adalah variabel yang diukur dalam bentuk angka atau bilangan. Variabel ini sering kali digunakan dalam penelitian kuantitatif yang membutuhkan data numerik untuk analisis statistik. Dalam penelitian kuantitatif, variabel penelitian harus didefinisikan dengan jelas dan diukur secara konsisten untuk memastikan keakuratan dan validitas hasil penelitian.

3.4.2 Definisi operasional variabel

Skala Likert digunakan untuk mengukur fenomena sosial seperti opini, sikap, dan persepsi. Orang-orang yang menggunakan skala menentukan apa yang mereka pelajari, peneliti. Skala likert digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Dalam setiap kasus, variabel operasional harus jelas dan spesifik sehingga dapat diukur secara konsisten dan diulang oleh orang lain dalam penelitian yang sama.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja	Disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan adalah sebuah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. ⁷⁹	<ul style="list-style-type: none"> ● Tujuan dan kemampuan ● Teladan Pemimpin ● Efisiensi ● Pengawasan melekat ● Sanksi 	Skala likert
Budaya Kerja	Menurut Edgar Schein, seorang pakar budaya organisasi, budaya kerja adalah serangkaian nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya kerja mempengaruhi perilaku, keputusan, dan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ● Kejujuran ● Adaptabilitas ● Ketaatan ● Kerjasama 	Skala likert

⁷⁸ Sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D", (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hal. 39.

⁷⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). Hal.

	organisasi secara keseluruhan. ⁸⁰		
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja menurut Titik Purwani dan Budi Istiyanto adalah Keadaan tempat kerja yang diatur sedemikian rupa agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai yang berguna untuk peningkatan kinerja dan produktivitas yang tinggi. ⁸¹	<ul style="list-style-type: none"> ● Perlakuan rekan kerja ● Suasana kerja ● Rasa keamanan ● Hubungan yang positif ● Penerangan ditempat kerja ● Sirkulasi udara ● Kebersihan tempat kerja ● Dekorasi tempat kerja 	Skala likert
Kinerja Pegawai	Menurut Prawirosentono ialah Hasil kerja yang dapat diraih oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi, dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. ⁸²	<ul style="list-style-type: none"> ● Kualitas ● Kuantitas ● Ketepatan waktu ● Efektivitas ● Kemandirian 	Skala likert

Dalam riset ini menggunakan jenis kuesioner, tipe kuesioner yang digunakan peneliti diambil dari penelitian-penelitian lebih terdahulu. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup, ialah kuesioner yang dilengkapi dengan opsi jawaban bersumber pada kolom jawaban yang ada.

⁸⁰ Maya Jumalia Layaman, "Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan," *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1 Februari (2018).hal 72.

⁸¹ Titik Purwani dan Budi Istiyanto, "Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali," *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 21.1 (2022), 23 <<https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341>>.

⁸² Lijan Poltak Sinambela, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 481.

3.5 Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang dan periode penggunaan tahun 2022. PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang digunakan untuk penelitian ini karena semua data yang diperlukan untuk penelitian tersedia di sana.

3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner atau angket merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk penelitian ini. Instrumen penelitian merupakan sesuatu perlengkapan pengumpul informasi yang digunakan guna mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument yang dimaksud untuk penelitian ini yaitu dengan kuesioner yang menggunakan data akurat yaitu skala interval atau likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena social. Pemberian skor menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan 5 pilihan jawaban agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif maka setiap alternatif jawaban diberi skor.⁸³

Berikut ini merupakan kriteria skor pada skala likert sebagai berikut.⁸⁴

Tabel 3. 2
Skor Skala likert

No.	Uraian	Skor
1.	Sangat Setuju (ST)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknis Pengolahan dan Analisis Data

Untuk mengelola data hasil dari kuesioner dari penelitian ini menggunakan aplikasi pengolah data SPSS (*Statistical Package For The Social Science*) pengujian data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

⁸³ Bawono, "Multivariate Analisis dengan SPSS."

⁸⁴ Jonathan Sarwono, Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Jakarta: PT Elex Media Komputendo, 2012),hal. 72.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah Korelasi setiap jawaban untuk setiap pertanyaan atau tes menentukan validitas alat ukur. Memiliki gambaran tentang tingkat kemampuan pengukuran dikenal sebagai kondisi validitas instrumen disetiap kuesioner, untuk menghitung dengan bantuan SPSS maka akan dibandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel maka dikatakan kuesioner valid
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel maka dikatakan kuesioner tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tes tentang tingkat keajegan atau kepastian suatu pengukuran. Reliabilitas dalam penelitian kuantitatif pada dasarnya adalah sinonim untuk keandalan, konsistensi, dan konsistensi dari waktu ke waktu, alat, dan kelompok responden.⁸⁵ Dalam sebuah instrumen dikatakan memadai apabila instrument tersebut diuji beberapa kali hasilnya sama atau relative sama. Untuk menilai apakah instrumen tersebut reliabel, dapat dilihat bahwa kurang dari 0,6 tidak baik, 0,7 dapat diterima, dan lebih besar dari 0,8 adalah baik.⁸⁶

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan terlebih dahulu guna mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Normalitas Data harus normal untuk analisis parametrik. Ini berarti data harus terdistribusi secara normal dan mewakili populasi dari mana ia dikumpulkan.⁸⁷

Dalam uji normalitas menggunakan uji histogram dengan melihat kurva nya dikatakan wajar apabila sebagian besar batang ada di dasar kurva. Dan dapat di uji dengan p-plot dapat dibuktikan dengan melihat titik-titik menghambur mendekati garis diagonal dan menjajaki garis diagonal bisa dikatakan bahwasannya data dikatakan wajar.

Dalam uji normalitas dapat menggunakan metode uji *kolmogorov smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dengan metode *uji Kolmogorov-smirnov* yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Sig $<$ 0,05 artinya distribusi data tidak normal
- 2) Apabila nilai Sig $>$ 0,05 artinya distribusi data normal

⁸⁵ Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian plus Tutorial SPSS* (Yogyakarta: Innosain, 2017), hal. 102.

⁸⁶ *Ibid*, h. 104.

⁸⁷ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hal. 70.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda, dilakukan untuk melihat apakah terdapat keterkaitan antara ikatan yang sempurna antara variabel independen. Uji ini bertujuan guna menguji apakah model dalam memakai regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel bebas. Untuk memastikan apakah ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi maka dilakukan penilaian VIF (Variance Inflation Factor) dengan penilaian yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $VIF > 10$ artinya persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Apabila nilai $VIF < 10$ artinya persamaan regresi tidak terkena masalah multikolinieritas.

Selain menggunakan nilai VIF juga dapat menggunakan nilai *tolerance*. Data dikatakan tidak terkena penyakit multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians dari residual dimana semua pengamatan dalam model regresi berbeda. Regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan dengan cara yaitu :⁸⁸

- 1) Apabila terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada membentuk sebuah pola tertentu secara teratur (bergelombang, menyempit, melebar), maka dikatakan terkena heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, dengan terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y dan angka 0, maka dikatakan tidak terkena heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi berganda

Merupakan uji regresi jika jumlah variabel bebas terdiri dari lebih dari satu variabel terikat. Hal ini digunakan untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel bebas (Disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai di BPR Syariah Bina Finansia Semarang), apakah masing-masing variabel bebas positif atau negatif, dan juga apakah nilainya kenaikan atau penurunan variabel bebas Nilai variabel terikat dapat diprediksi. Dengan kata lain, terdapat lebih dari satu hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X), asalkan variabel bebasnya linier. Tes regresi linier berganda tidak terisolasi, tetapi tes ini diikuti oleh tes lain yang saling mendukung dan terkait.⁸⁹

⁸⁸ Duwi Priyatno, "SPSS, 22 Pengelola...", h. 166.

⁸⁹ Rianto, Slamet, et al. "Metode Riset Penelitian Kuantitatif", (Sleman: Deepubliser, 2020), h. 137.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen (Kinerja pegawai)
 X1, X2, X3 : Variabel independen (Disiplin kerja, Budaya kerja dan Lingkungan Kerja)
 A : konstanta (nilai Y apabila X= 0)
 b₁, b₂, b₃ : koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
 E : error

3.7.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (uji secara parsial)

adalah uji koefisien regresi parsial terpisah untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) sendiri mempengaruhi variabel terikat (Y).⁹⁰ Tahapan untuk pengujian ini yaitu sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif :

$H_0 \beta = 0$, maknanya variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_a \beta \neq 0$, maknanya variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Level of signifikan $\alpha = 0,05$:

Derajat kebebasan (dk) : n-1-k

T table = t ($\alpha/2$; n-1-k)

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima ketika t hitung < t table tidak ada pengaruh yang signifikan

H_a ditolak ketika t hitung > t tabel artinya ada pengaruh yang signifikan.

b. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan adalah ukuran kemampuan semua variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat (dependent variable). Semakin besar nilai R^2 , semakin mencerminkan nilai variabel independen, semakin besar persentase kontribusi terhadap variabel dependen. Hal ini tidak menambah kecanggihan model dalam penelitian karena didasarkan pada penambahan variabel. Semakin banyak variabel independen, semakin

⁹⁰ Sujarweni. V. Wiratna, "Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi", (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 161.

besar koefisien determinan (R^2).⁹¹ Jika R^2 semakin besar dapat dikatakan presentase perubahan variabel Y disebabkan oleh variabel X semakin tinggi. Apabila semakin kecil R^2 dikatakan persentase perubahan variabel Y dipengaruhi variabel X semakin rendah.

c. Uji F (uji secara simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan (holistik) menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara keseluruhan atau bersama-sama. Langkah-langkah untuk menguji hipotesis adalah:

- 1) Menentukan nilai F hitung berdasarkan output analisis regresi
- 2) Tingkat nilai signifikan (α) 0,05 / 5% dalam menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak.
- 3) Tolak ukur pengujian

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima

⁹¹ Seran, Sirilius, *“Metode Penelitian Ekonomi dan Sosial”*, (Sleman:CV. Budi Utama, 2020), h. 190.

BAB IV.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. BPR Syariah Bina Finansia

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. BPR Syariah Bina Finansia

Kota Semarang sebagai ibukota provinsi merupakan kota dengan potensi ekonomi yang cukup besar untuk memenuhi semua faktor bisnis kota, mulai dari manufaktur, produksi, perdagangan dan jasa. Beberapa daerah di Kota Semarang seperti Mijen dan Gunung Pati memiliki potensi untuk pengembangan pertanian dan peternakan. Pada saat yang sama, terdapat pula potensi perikanan di sepanjang pantai.

Mayoritas penduduk Kota Semarang beragama Islam (khususnya golongan menengah ke bawah) yang merupakan pengusaha ekonomi golongan menengah ke bawah. Dalam rangka mengembangkan perekonomian masyarakat kelas bawah, diperlukan lembaga keuangan berupa BPRS. Karena BPRS akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ekonomi khususnya bagi masyarakat muslim kelas menengah ke bawah.

Dari latar belakang tersebut, PT. BPRS BINA FINANSIA diprakarsai oleh tokoh masyarakat dan pengusaha muslim. PT. BPRS PNM Binama dibuat serta diprakarsai oleh figur warga serta wiraswasta mukmin antara lain H. Hasan Thoha Putra, Ir. H. Heru Isnawan, dan H. Ilham M. Alim dalam bertepatan pada 5 Juli 2006. Bank Indonesia membagikan ijin pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah melewati ketetapan Gubernur Bank Indonesia Nomor. 08 atau 51 atau KEP. GBI atau 2006 PT. BPRS PNM Binama mulai bekerja dengan modal dini disetor Rp 1. 000. 000. 000(1 milyar) yang menetap kantor Jalan. Nadi Soekarno Hatta Nomor. 09 Semarang, selaku kantor pusatnya serta memiliki 2 kantor jasa kasnya.

Bersamaan dengan berjalannya era, dalam tahun 2018 BPRS PNM Binama alami pergantian sebutan majadi BPRS Bina Finansia(Binasia). BPRS PNM Binama memilah buat melaksanakan pergantian sebutan disebabkan oleh sebagian perihal, antara lain ialah dalam dini cara pendirian PT. BPRS PNM Binama, dimana PNM tidak jadi melaksanakan pelibatan modalnya dalam PT. BPRS PNM Binama, alhasil dengan cara kepemilikan tidak terdapat ketergantungan antara PNM serta PT. BPRS PNM Binama. Tidak hanya itu, pergantian julukan dicoba buat menjauhi kemampuan friksi atas legal standing serta kontrak - kontrak yang lain, tercantum kemampuan hukum dengan posisi PT. PNM(Persero) selaku BUMN, serta pula dengan estimasi kemampuan independensi bidang usaha PT. BPRS PNM Binama yang telah diketahui warga tanpa wajib memakai sebutan PNM. Alibi lain pergantian julukan ialah disebabkan pula ada instansi finansial lain yang mempunyai julukan yang serupa ialah Binama alhasil PT. BPRS PNM Binama ini memilah buat melaksanakan pergantian julukan jadi PT.

BPRS Bina Finansia(Binasia). Keabsahan pergantian julukan ini tertera pada Akta Pergantian Perhitungan Bawah PT. BPRS Bina Finansia Nomor. 02 bertepatan pada 7 September 2018.

Hingga dikala ini PT. BPRS Bina Finansia sudah memperkerjakan banyak pegawai yang berkompeten dibidangnya, personalia PT. BPRS Bina Finansia yang memiliki kualifikasi pendidikan mulai dari tingkatan SMA hingga Ahli. Tidak hanya itu pada perekrutannya wajib melewati pemilahan yang kencang serta di memberi pelajaran dengan cara eksternal ataupun dalam cocok bidangnya masing- masing. PT. BPRS Bina Finansia berkolaborasi dengan Bank Muamalat sebab Bank Muamalat selaku pioneer bank syariah di Indonesia, serta mempunyai banyak pengalaman pada aspek perbankan syariah. Alasam seperti itu yang menghasilkan PT. BPRS Bina Finansia dengan Bank Muamalat terangkai kerjasama yang bagus hingga dikala ini.⁹²

4.1.2 Visi dan Misi BPR Syariah Bina Finansia

1. Visi BPR Syariah Bina Finansia

“Menjadi BPRS dengan Asset Rp. 100 Milyar (Seratus Milyar Rupiah) di Tahun 2022”

2. Misi BPR Syariah Bina Finansia

Menciptakan BPRS BINA FINANSIA yang :

- a. Berkinerja menang serta berkelanjutan ialah senantiasa berkembang serta bertumbuh berpredikat 1 dari tahun ke tahun,
- b. Mempunyai Basis Energi Orang(SDM) yang bermutu serta berdedikasi besar,
- c. Mempunyai nasabah yang Patuh,
- d. Memberi partisipasi yang maksimal pada fungsi intermediasi yang dapat pemain partisipasi keselamatan pada warga.

4.1.3 Tujuan Pendirian BPR Syariah Bina Finansia Semarang

Misi didirikannya BPRS BINA FINANSIA mencakup 4 pandangan ialah:

1. Pandangan Kualitas Pelayanan

Menggapai tingkatan kualitas jasa yang bagus dna maksimum dalam performa, kecekatan, keringanan, serta keramahan dengan dorong ukur:

- Mencapai evaluasi bagus yang dicoba oleh pihak luar.
- Mengurangi keluhkesah para konsumen ataupun customer.

⁹² Wawancara dengan Karyawan BPRS Bina Finansia Semarang, pada 7 Juni 2022.

2. Pandangan Efek Usaha

- Menjaga Financing to Deposit Ratio(FDR) dalam kisaran 75 Persen- 90 Persen.
- Menjaga Eliminasi Penghapusan Aktiva Produktif minimum sebesar 100 Persen kepada PPAPWD.
- Menjaga perbandingan Non Performing Financing(NPF) dibawah 5 Persen.
- Menjaga Capital Adequacy Ratio(CAR) minimum 12 Persen.
- Menjaga tidak terjalin pelanggaran serta ataupun pelanggaran determinasi BMPD.

3. Pandangan Tingkatan Pengembalian(Return)

- Mencapai Return on Equity(ROE) minimum sebesar 20 Persen.
- Memperoleh Return on Average Asset(ROA) minimum sebesar 1, 9 Persen.
- Memberikan untuk hasil dana ekuivalen berkisar antara 5- 7 Persen pa.
- Memberikan untuk hasil Simpanan ekuivalen berkisar 7- 10 Persen pa.

4. Pandangan Peranan pada Pengembangan Ekonomi serta Keselamatan Masyarakat

- Memberikan pembiayaan terhadap warga yang memiliki akibat bagus langsung ataupun tidak langsung kepada pengembangan ekonomi serta keselamatan warga pada wujud kenaikan asset serta absorpsi daya kegiatan.
- Menumbuhkan kemampuan anggaran dana warga di BPRS bagus berasal dari anggaran idle ataupun pengalihan dari instansi finansial konvensional.⁹³

4.1.4 Nilai – nilai Budaya Operasioal BPR Syariah BinaFinansia Semarang

1) Keadilan

Nilai keadilan sangat penting dalam budaya kerja karena dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Keadilan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti dalam pengambilan keputusan, penentuan gaji dan tunjangan, promosi, dan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan.

Dalam pengambilan keputusan, keadilan dapat diterapkan dengan mempertimbangkan semua pihak yang terlibat dan memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah yang terbaik untuk semua orang. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan jujur.

⁹³ *Ibid*, hal. 04.

Penentuan gaji dan tunjangan juga perlu dilakukan secara adil, dengan mempertimbangkan kualifikasi, pengalaman, dan kinerja karyawan. Promosi juga harus dilakukan berdasarkan prestasi dan kinerja, bukan hanya faktor seperti hubungan pribadi atau favoritisme.

Keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan juga penting dalam menciptakan budaya kerja yang adil. Karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karir mereka, sementara perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dan tujuan mereka sendiri. Dengan menerapkan nilai keadilan dalam budaya kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

2) Keterbukaan

Keterbukaan adalah nilai yang sangat penting dalam budaya kerja. Nilai ini mencakup sikap dan praktek untuk terbuka terhadap ide-ide baru, umpan balik, dan saran dari orang lain. Dalam budaya kerja yang keterbukaan nilainya dijunjung tinggi, para karyawan diharapkan untuk dapat berkomunikasi secara jujur, terbuka dan transparan.

Dalam lingkungan kerja yang keterbukaan nilainya dijunjung tinggi, setiap karyawan diberi kesempatan untuk berbicara dan mendengarkan secara aktif. Ada saling penghargaan dan kepercayaan yang tinggi antara karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk berbagi ide, pengalaman, dan pendapat tanpa takut diabaikan atau dihakimi.

Keterbukaan dalam budaya kerja juga dapat mendorong inovasi dan kreativitas, karena orang merasa bebas untuk mengemukakan ide-ide baru tanpa takut diremehkan atau dihakimi. Keterbukaan juga membantu mendorong perubahan yang positif, memperkuat hubungan antara karyawan dan membangun kepercayaan dalam organisasi.

Oleh karena itu, nilai keterbukaan adalah sangat penting dalam budaya kerja yang sehat dan produktif. Dalam budaya kerja yang keterbuka, karyawan merasa lebih dihargai dan dihormati, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

3) Kemitraan

Kemitraan adalah konsep penting dalam budaya kerja yang sehat dan produktif. Kemitraan mengacu pada hubungan kerja yang dibangun di antara anggota tim atau rekan kerja yang didasarkan pada saling menghormati, saling percaya, dan saling mendukung satu sama lain. Ketika kemitraan diterapkan dalam budaya kerja, tim menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam budaya kerja yang baik, kemitraan adalah nilai penting yang harus diterapkan dan diperkuat. Dengan kemitraan yang kuat, tim dapat mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

4) Universal

Nilai universal dalam budaya kerja adalah nilai-nilai yang diakui secara luas dan diadopsi oleh organisasi dan individu di seluruh dunia. Nilai-nilai ini biasanya mengacu pada prinsip-prinsip dasar seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, kerja sama, dan penghormatan terhadap orang lain.

Integritas dan kejujuran sangat penting dalam budaya kerja karena karyawan yang jujur dan memiliki integritas tinggi akan membantu membangun kepercayaan dan kredibilitas perusahaan. Tanggung jawab juga penting karena karyawan yang bertanggung jawab akan mendorong keberhasilan organisasi.

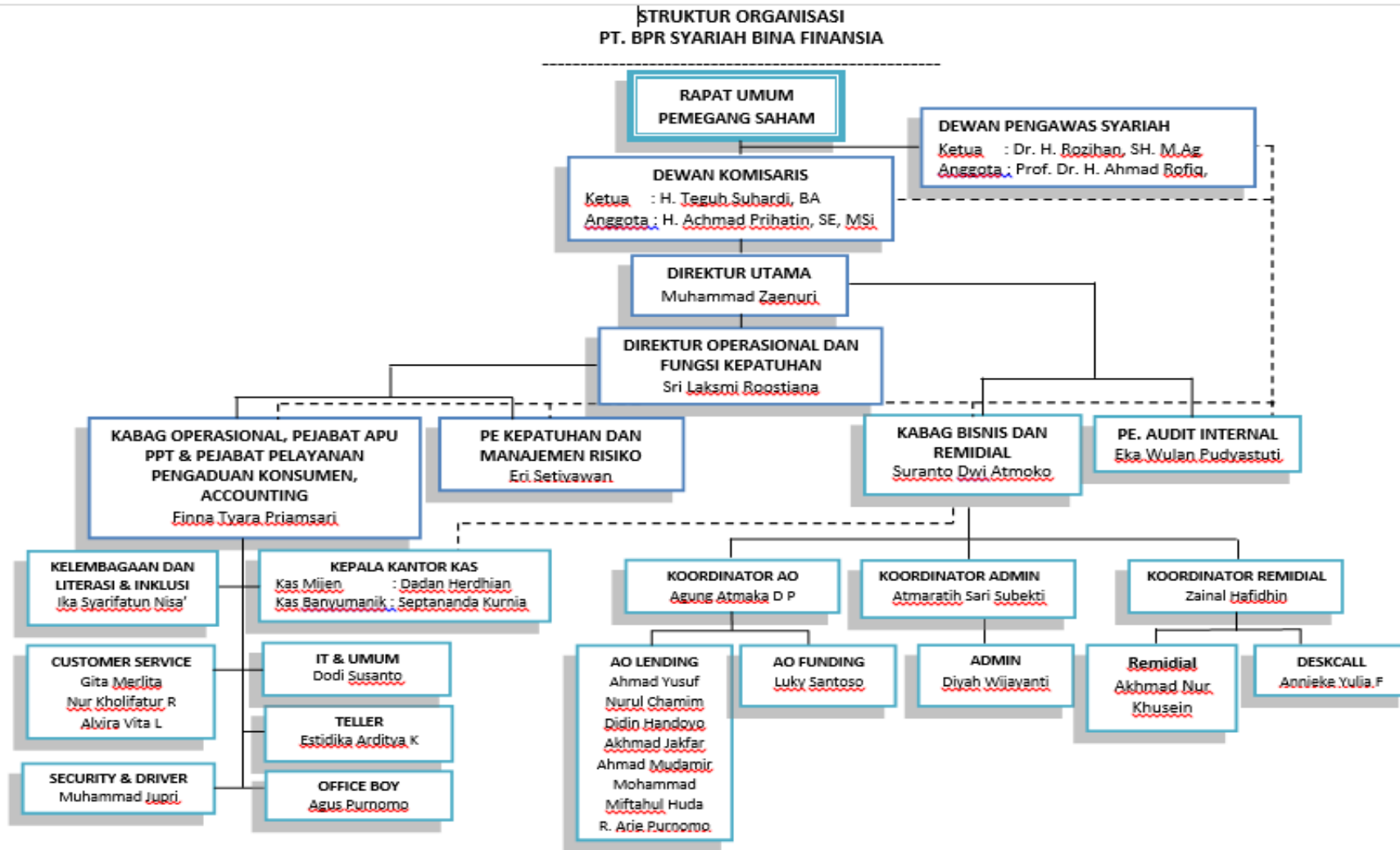
Kerja keras dan kerja sama juga diperlukan dalam budaya kerja karena karyawan yang bekerja keras dan bekerja sama dengan baik dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Penghormatan terhadap orang lain juga penting karena karyawan yang menghormati orang lain dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mempromosikan keragaman.

Nilai-nilai ini tidak hanya penting dalam budaya kerja di satu negara atau budaya tertentu, tetapi juga penting dalam budaya kerja global. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai universal ini dalam budayanya biasanya memiliki lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta karyawan yang lebih puas dan termotivasi.

4.1.5 Struktural Organisasi Perusahaan

susunan institusi membagikan wewenang pada tiap belahan industri guna melaksanakan kewajiban yang diberatkan kepadanya serta menata ikatan sistemis antara sistem serta fungsi ataupun ikatan orang satu serupa lain pada melaksanakan fungsi. ilustrasi dibawah ini merupakan skema institusi PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang



4.2 Analisis Deskriptif

Dalam bab IV merupakan analisis dan pembahasan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner. Pada penelitian ini populasinya ialah pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang dengan jumlah populasi 30 pegawai. Metode dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu dengan responden sebanyak 30 pegawai dari PT. BPR Bina Finansia Semarang. Teknik yang dilakukan berupa kuesioner atau responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang. Berdasarkan hasil kuesioner maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Perempuan	11	36,67 %
Laki- laki	19	63,33 %
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah 2022

Dilihat dari sampel responden dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk laki-laki sebesar 19 orang (63,33 %) dan perempuannya 11 orang (36,67 %). Hal ini menjelaskan bahwa di dalam sebuah perusahaan Khususnya di PT. BPR Syariah BinaFinansia membuka untuk kesetaraan laki-laki dan perempuan diberikan peranan yang sesuai dengan kapabilitas masing tanpa memandang jenis kelamin dari pegawai.

4.2.2 Analisis Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4. 2
Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	%
20 - 30	16	53.33
30 - 40	10	33.33
> 40	4	13.33
Jumlah	30	100

Sumber :Data Primer diolah 2022

Data pada penelitian ini yang dihasilkan dari sebaran di dominasi oleh pegawai yang berusia 20 – 30 tahun yaitu 16 pegawai (53,33 %), usia 30 – 40 tahun sebesar 10 orang (33,33 %), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 4 orang (13,33 %).

4.2.3 Analisis Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4. 3
Distribusi sampel berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	%
SMA	3	10
Diploma / D3	6	20
S1	19	63,33
S2 / S3	2	6,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan data yang didapat dari hasil sebaran data pada penelitian mayoritas berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1) 19 orang (63,33 %), berpendidikan Diploma/D3 sebanyak 6 orang (20 %), berpendidikan SMA sebanyak 3 orang (10 %) dan berpendidikan S2/S3 sebanyak 2 orang (6,67 %). Dengan data yang dapat dilihat bahwasannya tingkat pendidikan di PT. BPR Syariah Bina Finansia memberikan kesempatan untuk bekerja di bank dengan berbagai macam latar belakangnya.

4.2.4 Analisis Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 4. 4
Distribusi Sampel Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	%
< 5 Tahun	17	56,67
6 - 10	11	36,67
> 10 Tahun	2	6,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer diolah 2022

Rekapitulasi data yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 56,67 %, dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 36,67 %. Sedangkan sisanya yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebesar 6,67 %.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilakukan dengan cara menganalisa masing-masing butir pertanyaan dari keempat faktor yaitu Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai perusahaan dengan menggunakan sistem analisis faktor untuk melakukan Uji Validitas. Sebuah sistem penilaian yang menggunakan semua variabel yang layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya untuk bisa digunakan satu atau beberapa macam item yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Sebuah kuesioner dalam item pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel ditentukan dengan cara sebagai berikut :

$$df = N - 2$$

$$df = 30 - 2$$

$$df = 28$$

Jadi df yang digunakan berjumlah 28 dengan nilai α 5% maka menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,374. Kuesioner yang diberikan kepada 30 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas. Berikut adalah hasil dari uji validitas :

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	No. Butir Instrumen	Person Correlation R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.794	0,374	Valid
	X1.2	0.825	0,374	Valid
	X1.3	0.536	0,374	Valid
	X1.4	0.661	0,374	Valid
	X1.5	0.757	0,374	Valid
Budaya Kerja	X2.1	0,825	0,374	Valid
	X2.2	0,750	0,374	Valid
	X2.3	0,705	0,374	Valid
	X2.4	0,679	0,374	Valid
	X2.5	0,764	0,374	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,459	0,374	Valid
	X3.2	0,702	0,374	Valid
	X3.3	0,635	0,374	Valid
	X3.4	0,604	0,374	Valid
	X3.5	0,773	0,374	Valid
	X3.6	0,702	0,374	Valid
	X3.7	0,752	0,374	Valid
	X3.8	0,774	0,374	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,722	0,374	Valid
	Y2	0,874	0,374	Valid
	Y3	0,865	0,374	Valid
	Y4	0,856	0,374	Valid
	Y5	0,851	0,374	Valid
	Y6	0,623	0,374	Valid
	Y7	0,861	0,374	Valid
	Y8	0,791	0,374	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Dari data tabel tersebut hasil uji validitas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang berjumlah 26 di jawab oleh 30 responden mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,374) dan bersifat positif. Tingkat signifikansi 5% (0.05) menggunakan dasar keputusannya 0.374 dapat dikatakan valid karena nilai R hitung lebih besar daripada R tabel.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah jawaban responden konsisten dengan poin-poin masalah yang ada pada setiap poin dalam kuesioner. Alat penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Reliabilitas diukur dengan menggunakan

koefisien Croanbac alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika hasil perhitungannya sama dengan atau lebih besar dari 0,6 ($>0,60$). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas beberapa variabel :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,768	0.60	<u>Reliabel</u>
Budaya Kerja	0,785	0.60	<u>Reliabel</u>
Lingkungan Kerja	0,823	0.60	<u>Reliabel</u>
Kinerja	0,918	0.60	<u>Reliabel</u>

Sumber : data primer yang diolah 2022

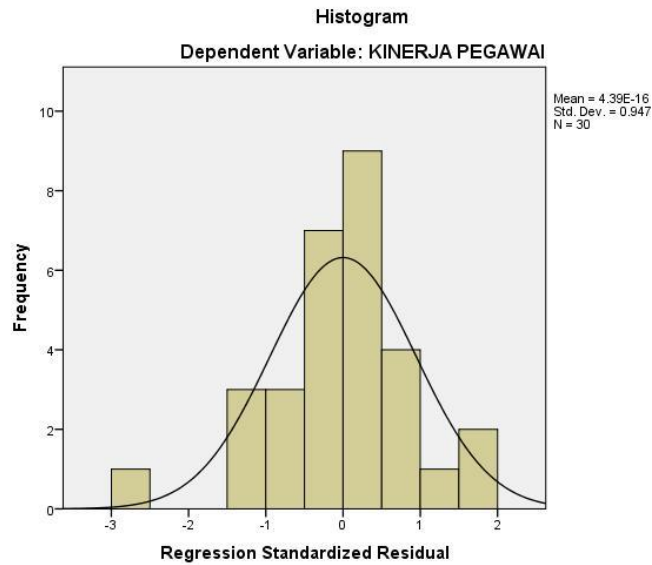
Dari data di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0.60 . Variabel X1 Cronbach Alpha (0,768), variabel X2 Cronbach Alpha (0,785), variabel X3 Cronbach Alpha (0,823) dan variabel Y Cronbach Alpha (0,918). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden yang telah mengisi kuesioner, variabel Disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai bersifat reliabel atau layak digunakan.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

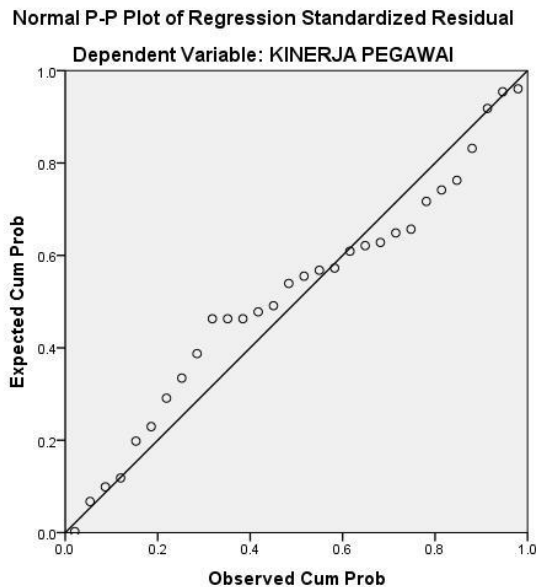
Uji normalitas data digunakan guna memastikan bahwa data yang di pakai berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan *SPSS 20 for Windows*. Penelitian ini menggunakan teknik dengan menggunakan grafik histogram, grafik normal P-P plot dengan menggunakan Kormogorov Sminorz dan Asym. Sig. Data bisa dikatakan baik apabila nilai Kormogorv Smirnov Z dan Asym. Sig lebih besar daripada 0,05. Berikut ini adalah tabel dan hasil penelitian.

Gambar 4.2
Uji Normalitas Histogram



Dari gambar 4.2 ini dapat dibuktikan bahwa grafik histogram membentuk kurva normal dan sebagian besar batang berada di bawah kurva, dengan ini disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Uji Normalitas P-plot



Sumber Output SPSS 2022

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dipaparkan bahwa grafik P-P plot menunjukkan titik – titik menyebar mendekati garis diagonal serta mengikuti garis diagonal, dengan ini dapat

disimpulkan data berdistribusi normal. Tetapi sebab memakai grafik, interpretasi tiap orang bisa berbeda-beda, hingga guna meyakinkan informasi tersebut berdistribusi dengan wajar ataupun tidak bisa dicoba dengan memakai Kolmogorov Smirnov. Berikut adalah tabel dari Kolmogorov Smirnov:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.59835660
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.102
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		.881
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Output SPSS 2022

Pada tabel 4.7 dapat diperoleh angka Asymp. Sig. (2-tailed). Jika nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 artinya data normal. Hasil dari data tersebut menunjukkan bahwasannya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.420 yang artinya > dari sig 0,05 atau 5% artinya data berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dibutuhkan dengan tujuan guna mengenali apakah model regresi ditemui terdapatnya kemiripan dari variabel independen satu dengan yang lain. Anggapan Multikolinieritas mewajibkan variabel independen terbebas dari indikasi multikolinieritas. Guna mengenali terdapat ataupun tidaknya multikolinieritas dalam sesuatu model regresi ialah dengan memandang nilai Tolerance serta Variance Inflation Factor(VIF). Bila nilai tolerance > 0,10 ataupun nilai VIF < 10 bisa dikatakan tidakada multikolinieritas.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	.426	2.346
	BUDAYA KERJA	.539	1.855
	LINGKUNGAN KERJA	.440	2.270

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah 2022

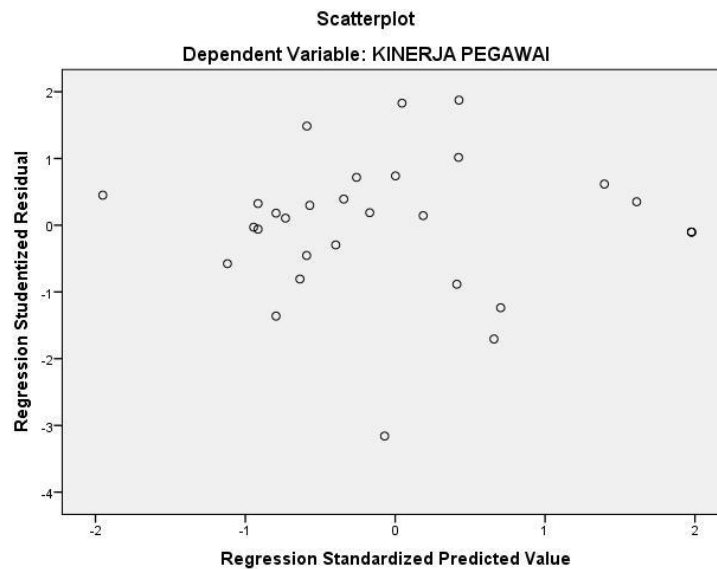
Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil dengan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolereance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dimana variabel Disiplin kerja mempunyai nilai tolerance $0,426 > 0,10$ dan nilai VIF $2,346 < 10$. Variabel budaya kerja mempunyai nilai tolerance $0,539 > 0,10$ dan nilai VIF $1,855 < 10$. Dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance $0,440 > 0,10$ dan nilai VIF $2,270 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dalam uji multikolinieritas pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan guna mengenali terjalin ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Guna mengetahui terdapat tidaknya heteroskedastisitas pada sesuatu model bisa dilihat dari pola foto Scatterplot model tersebut. Tidak ada heteroskedastisitas bila:

- 1) Sebaran titik data tidak membentuk pola dan independent
- 2) Titik pada data menyebar di bawah dan di atas atau sekitar angkat 0
- 3) Titik tidak mengumpul di satu tempat di bawah/ di atas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Scatterplot



Sumber : output SPSS 2022

Dari gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa pada foto ada titik- titik tersebar secara acak serta tidak berpola secara tertentu yang jelas, dan tersebar baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini meyakinkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini berguna untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil dari analisis regresi linier berganda berikut ini :

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.903	5.229		.555	.584
1					
DISIPLIN KERJA	.066	.295	.043	.224	.825
BUDAYA KERJA	.612	.313	.332	1.954	.061
LINGKUNGAN KERJA	.510	.198	.484	2.574	.016

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah SPSS, 2022

Tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,903 + 0,066X_1 + 0,612X_2 + 0,510X_3 + e$$

Pemaparan hasil interpretasi dari persamaan linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (2,903)

Konstanta bernilai 2,903 artinya adalah jika variabel independent (disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja) bernilai 0, maka variabel dependen (kinerja pegawai) mengalami kenaikan sebesar 2,903.

2. Koefisien regresi faktor disiplin kerja (0,066)

Nilai positif menunjukkan bahwa adanya hubungan searah yang positif antara faktor disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika variabel x_1 disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,066.

3. Koefisien regresi faktor budaya kerja (0,612)

Koefisien regresi pada faktor budaya kerja ada pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila budaya kerja semakin baik, maka kinerjanya akan semakin baik. Jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,612.

4. Koefisien regresi faktor lingkungan kerja (0,510)

Koefisien regresi linier pada faktor lingkungan kerja menunjukkan nilai positif, yaitu terdapat hubungan searah yang signifikan antara faktor lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,510.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji T berguna untuk menentukan apakah masing – masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Dengan demikian rumusan pada hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{sig } t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Jika $\text{sig } t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak, berarti terdapat ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 10
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.903	5.229		.555	.584
DISIPLIN KERJA	.066	.295	.043	.224	.825
1 BUDAYA KERJA	.612	.313	.332	1.954	.061
LINGKUNGAN KERJA	.510	.198	.484	2.574	.016

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil Uji T menunjukkan bahwa hasil dari uji hipotesis dari variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja ialah sebagai berikut :

1) Hipotesis pertama

Variabel disiplin kerja **berpengaruh positif dan tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai di PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang dengan tingkat signifikansi $0,825 > 0,05$.

2) Hipotesis kedua

Variabel budaya kerja **berpengaruh positif dan tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai di PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang dengan tingkat signifikansi $0,061 > 0,05$.

3) Hipotesis ketiga

Variabel lingkungan kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai di PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$.

4.3.4.2 Uji Koefisien Determinan (*R square*)

Pengujian Koefisien Determinan ini mempunyai tujuan yang berguna untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besaran nilai koefisien determinasikisaran 0 hingga 1. Apabila nilai *R Square* nol ataupun nilainya kecil hingga keahlian variabel bebas dalam menarangkan variabel terikat sangat terbatas.

Sebaliknya apabila nilai *R Square* mendekati angka satu, hingga itu maksudnya keahlian independen dalam menarangkan variabel dependen dikatakan baik serta bisa membagikan nyaris seluruh data yang diperlukan buat menarangkan variabel - variabel dependen.

Tabel 4. 11
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.548	2.744

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , BUDAYA KERJA , DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 bisa diketahui pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari koefisien determinansi (*R Square*) sebesar 0,595. Bermakna Variabel independent mempengaruhi variabel dependen sebesar 59,5 %, sedangkan 40,5 % sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

4.3.4.3 Uji Anova (Uji F)

Uji F digunakan buat mengenali kelayakan model ditaksir yang digunakan dalam riset ataupun dengan makna lain menarangkan ikatan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji f digunakan untuk uji model secara keseluruhan secara bersama-sama. Sebuah variabel dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai sig < 0,05.

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.174	3	95.725	12.712	.000 ^b
	Residual	195.792	26	7.530		
	Total	482.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , BUDAYA KERJA , DISIPLIN KERJA

Sumber : data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, budaya kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian di atas, pembahasan tentang hubungan antara variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian ini, jika berdasarkan fungsi regresi variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,066 dan dilihat dari hasil uji t pada variabel disiplin kerja dengan signifikansi $0,825 > 0,05$ maka H1 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian ini, jika berdasarkan fungsi regresi variabel budaya kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,612 dan dilihat dari hasil uji t pada variabel budaya kerja dengan signifikansi $0,061 > 0,05$ maka H2 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian ini, jika berdasarkan fungsi regresi variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,510 dan dilihat dari hasil uji t pada variabel budaya kerja dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ maka H3 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Jika dilihat dari uji f dimana uji f menghasilkan $f_{hitung} 12,712 > f_{tabel} 2,98$ maka H4 diterima dengan signifikansi tabel ANOVA $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dari hasil analisis menunjukkan bahwa tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang.
2. Budaya kerja dari hasil analisis menunjukkan bahwa tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang.
3. Lingkungan kerja dari hasil analisis menunjukkan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang
4. Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbentur pada responden, dikarenakan sungkan atau takut dalam menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan kondisi lingkungan tempat kerjanya, sehingga responden menjawab pertanyaan dengan tidak jujur atau manipulatif.

5.3 Saran

5.3.1 Bagi Perusahaan

- a. Peningkatan disiplin kerja pada seluruh pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai yang lebih baik. Ketika tingkat disiplinitas sedikit berkurang akan memberikan efek menurunnya tingkat kinerja pegawai.
- b. Budaya yang diberikan perusahaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja para pegawai dengan menjadikan budaya menjadi kebiasaan yang lebih baik dan dapat ditingkatkan kearah yang lebih baik lagi.
- c. Supaya kinerja pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang tetap baik, maka perusahaan harus selalu memperhatikan para pegawainya dengan cara meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik kepada pegawai agar kinerja menjadi meningkat.

5.3.2 Bagi Pihak Lain

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, agar dapat dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku)
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn (2006), *Manajemen Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Anisa Gustri Yani (2021), “*Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian*” (Skripsi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Bawono, “*Multivariate Analisis dengan SPSS.*”
- Deflin Tresye Nanulaita (2018), “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon,” *Jurnal (Ambon: Politeknik Negeri Ambon)*
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta Pusat : SAMAD, 2014).
- Diana Marlyna dan Mohan Aka Wirando (2018), “*Analisis Tingkat Kesehatan Bank Syariah*”, *TECHNOBIZ : INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS*, Vol. 1 No 1 Tahun 2018.
- Didin Nafidhuddin dan Hendri Tanjung (2003), *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani)
- Duwi Priyatno (2014), *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset)
- Enjang Mya Afiyati (2018), “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta,” *Skripsi IAIN Salatiga*
- Fadli Sandwa (2017), “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan,” *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No 1.
- Fathoni, Ali (2016),” *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan*”, I.02 (2016), 90–97
- Febri Dwi Saputri (2020), “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung)*”, (Skripsi IAIN Tulungagung, 2020).
- Herlina, Dede (2017), “Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Simpang Patal Palembang” (Tugas Akhir UIN Raden Fatah Palembang)
- Hermawan Wasito (1995), *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama)
- Hendra Nazmi, et al. (2022) “*The Effect Of Communication, Motivation, and Work Environment on Employee Performance At PT. Rashin Hussein Bank Sekuritas Indonesia*” *Management*

- Hendra Sutrisno Marbun (2022), “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1 Januari 2022.
- Hendri Sembiring (2020), “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”, (*Jurnal Jurakunman* Vol. 13 No. 1 Januari 2020).
- Husein Umar (1992), *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Indrasari, Meithiana (2017), “Kepuasan dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan”, (Yogyakarta : Indomedia Pustaka).
- Jonathan Sarwono (2012), *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: PT Elex Media Komputendo)
- Jufrizen, dan Fadilla Puspita Hadi (2021), “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *Jurnal Sains Manajemen*, 7.1
- Laporan Publikasi Rasio Keuangan 30 Juni 2022 PT BPRS Bina Finansia Semarang, <https://www.ojk.go.id/> , diakses pada 1 September 2022
- Layaman, Maya Jumalia (2018), “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan,” *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1 Februari (2018)
- Lijan Poltak Sinambela (2012), *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu)
- Lijan Poltak Sinambela (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016)
- Lijan Poltak Sinambela (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk bidang ilmu Administrasi, kebijakan public, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu social lainnya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)
- Lulu Novena Sitingjak (2018), “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Skripsi Universitas Brawijaya*, 2018
- Mahmudah Enny (2019) , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019)
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004)
- Marbun, Hendra Sutrisno, dan Jufrizen Jufrizen, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,” *Jesya (Jurnal Ekonomi &*

- Ekonomi Syariah*), 5.1 (2022), 262–78 <<https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.617>>
- Mardi Astutik (2016), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang,” *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2 No 2 (2016)
- Marlyna, Diana (2018) “Analisa Tingkat Kesehatan Bank Syariah,” *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 1.1 (2018), 19 <<https://doi.org/10.33365/tb.v1i1.202>>
- Moh Sofuan (2014), “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator Pati)”, *Jurnal Telaah Manajemen Vol. II No. 1* Oktober 2014.
- Muhammad Teguh (2014), *Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014)
- Nazmi, Hendra, Novita Mariana, Angel Lorenza, dan Hany (2022), “The Effect of Communication, Motivation, and Work Environment on Employee Performance At PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3.2 (2022), 1011–21
- Nur Kholifatur, Pegawai, Wawancara, Semarang, Juli 2022
- Nursatrio Adi Prakosa (2011), “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah,” *Ultima Accounting*, Vol. 3 No. (2011).
- Prasetyoningrum, AK (2019). ETIKA BISNIS ISLAM: IMPLEMENTASI PADA UMKM WIRUSAHAWAN KRUPUK TAYAMUM DI DESA SARIREJO KEC KALIWUNGU KAB KENDAL. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, jurnal.unika.ac.id, <http://jurnal.unika.ac.id/index.php/jebi/article/view/751>.
- Regi Destanti Apriyani (2021), “Fasilitas dan Sistem Kompensasi dampaknya pada kinerja karyawan di Bank BJB Syariah KCP. Kuningan,” *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 6 No (2021)
- Rianto, Slamet, *et al.* (2020) “*Metode Riset Penelitian Kuantitatif*”, (Sleman: Deepubliser, 2020).
- Ribut Suprpto (2016), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bank BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi,” *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. (2016)
- Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni (2017), *Statistika Penelitian plus Tutorial SPSS* (Yogyakarta: Innosain, 2017)
- Rima Dwining Tyas (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap),”

Skripsi Universitas Brawijaya, 2018

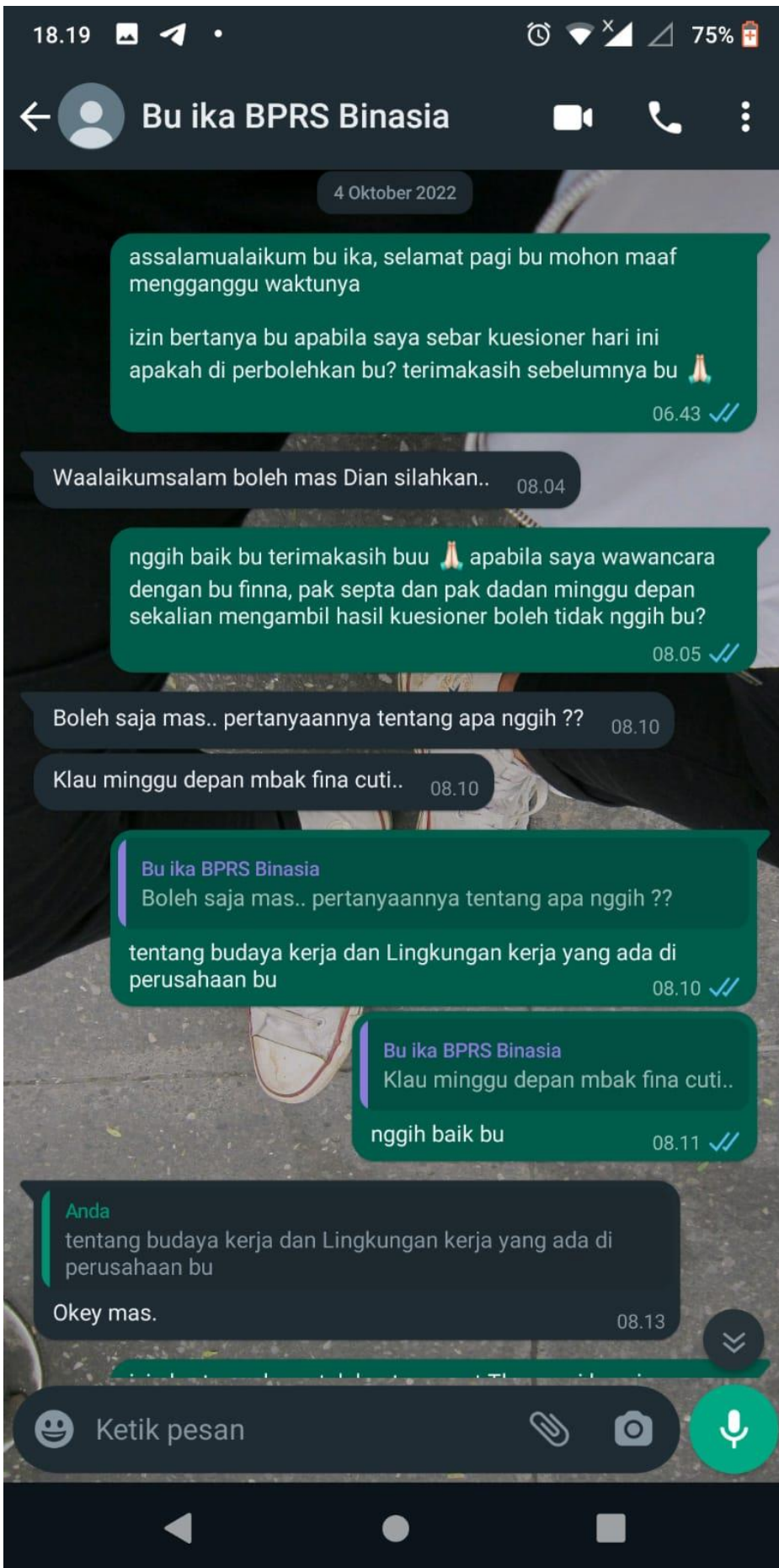
- Rofiliana, Lugas, dan Mohammad Rofiuddin (2021), “*Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia*”, *Journal of Management and Digital Business*, Vol. 1, No. 1
- Saputri, Febri Dwi (2020), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung),” 2020, 19–72
- Sembiring, Hendri (2020), “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan,” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13.1 (2020), 10–23
- Seran, Sirilius (2020), “*Metode Penelitian Ekonomi dan Sosial*”, (Sleman:CV. Budi Utama, 2020).
- Sofuan, Moh, dan Widhy Setyowati (2014), “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator PATI),” *Tema: Telaah Manajemen*, II (2014), 117–28
- Sugiyono (2013), *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013)
- Sujarweni. V. Wiratna, “*Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*”, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015).
- Ulfa Purnama Sari (2016), “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur,” *EJournal Pemerintahan Integratif*, 4, No. 4 (2016)
- V. Wiratna Sujarweni (2018), “*Metodologi Penelitian*”, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2018).
- Wakhidatul Maulidiyah (2016), “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah),” *Skripsi IAIN Salatiga*, 2016
- Wilson Bangun (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gelora Angkasa Putra, 2012)
- Yanti Komala Sari (2014), “Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai” (*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis UNRI*)
- Yoyo Sudaryo (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2012)
- Zaki Ja’far Shodiq (2020), “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri,” *Skripsi IAIN Ponorogo*, 2020
Zizin Hasanah (2020), ‘Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di PPID Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah,” *Skripsi UIN Walisongo Semarang*, 2020

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1





Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai PT. BPRS Bina Finansia Semarang

Di Tempat

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kuesioner ini bertujuan untuk membantu pengumpulan data guna menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah (Studi Kasus PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang)". Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,
Peneliti

Dian Putra Laroybafih
NIM : 1905036056

A. Identitas responden

1. Nama

: ERI SETIAWAN

2. Jenis Kelamin

Laki - laki

Perempuan

3. Usia Saat ini

20 - 30 Tahun

30 - 40 Tahun

> 40 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

SMA

Diploma/D3

S1

S2/S3

5. Lama Bekerja

1-5 Tahun

6-10 Tahun

> 11 Tahun

* Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/i

B. Petunjuk pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, lalu berikanlah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

3. Keterangan pilihan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

4. Mohon untuk setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya.

• Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
1.	Saya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dalam posisi saya.		✓			
2.	Saya mencontoh sikap tepat waktu yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan.	✓				
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		✓			
4.	Saya selalu dipantau dan dibimbing perihal prestasi kerja oleh atasan di perusahaan.		✓			
5.	Apabila saya terlambat ketika absen pagi maka saya akan mendapatkan sanksi.	✓				

• Variabel Budaya Kerja (X2)

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
1.	Saya selalu memberikan keterangan yang jujur dalam setiap proyek yang dikerjakan.	✓				
2.	Saya merasa mudah dalam beradaptasi dengan tempat kerja yang baru.		✓			
3.	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan seperti tidak terlambat dalam absensi.		✓			
4.	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik dan positif.	✓				
5.	Saya tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.	✓				

• Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
1.	Hubungan para pegawai di perusahaan baik dan akrab.		✓			

	5	4	3	2	1
2. Lingkungan disekitar tempat saya bekerja tenang dan bebas dari suara bising.			✓		
3. Perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawan terhadap kerugian fisik dan emosional.		✓			
4. Terbentuknya sikap menghormati atau saling menghargai antar pegawai.	✓				
5. Penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan saya.		✓			
6. sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.			✓		
7. tempat kerja saya selalu bersih dan nyaman.			✓		
8. Penataan ruangan yang disediakan di ruang kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.			✓		

• Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	N (Netral)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.		✓			

2.	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan.	✓				
3.	jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan.		✓			
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.			✓		
5.	saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan.	✓				
6.	penggunaan sistem absensi yang mudah dapat mempermudah akses saya.			✓		
7.	saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab.	✓				
8.	saya mempunyai komitmen untuk bergerak kearah yang lebih baik bersama perusahaan.	✓				

LAMPIRAN 2

DATA HASIL KUESIONER

A. Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia Saat ini	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Laki-laki	> 40 Tahun	S1	> 11 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	Diploma/D3	1 - 5 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	Diploma/D3	1 - 5 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	Diploma/D3	1 - 5 Tahun
Laki-laki	30 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Laki-laki	30 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Laki-laki	30 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Laki-laki	30 - 40 Tahun	Diploma/D3	1 - 5 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	Diploma/D3	1 - 5 Tahun
Laki-laki	> 40 Tahun	S1	> 11 Tahun
Laki-laki	> 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Perempuan	30 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
Laki-laki	30 - 40 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
Perempuan	30 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S2/S3	6 - 10 Tahun
Perempuan	> 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Perempuan	30 - 40 Tahun	Diploma/D3	6 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
Laki-laki	30 - 40 Tahun	S2/S3	6 - 10 Tahun
Laki-laki	30 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun

B. Disiplin kerja

No.	X1	X2	X3	X4	X5	TX1
1	4	5	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	3	3	18
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	5	4	22
7	5	5	4	4	3	21
8	5	5	4	4	5	23
9	5	5	4	5	3	22
10	2	2	4	3	3	14
11	4	5	4	5	4	22
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	4	3	18
14	5	4	4	5	5	23
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	4	4	3	17
17	4	2	3	5	3	17
18	3	4	4	4	3	18
19	4	3	4	3	3	17
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	4	5	4	5	5	23
24	4	4	4	4	4	20
25	4	3	4	4	5	20
26	3	4	4	4	5	20
27	4	4	5	4	4	21
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	5	3	3	19
30	4	4	4	4	5	21

C. Budaya Kerja

No.	X6	X7	X8	X9	X10	TX2
1	5	4	4	5	5	23
2	4	3	4	4	4	19
3	5	4	4	5	5	23
4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	5	5	24
7	4	4	3	4	4	19
8	4	4	4	5	5	22
9	5	5	4	5	5	24
10	5	4	4	5	4	22
11	5	3	4	4	5	21
12	4	4	3	4	4	19
13	4	3	4	4	4	19
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	4	4	5	22
17	4	3	5	5	4	21
18	4	4	4	3	4	19
19	4	3	4	4	4	19
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	4	23
24	5	4	4	5	5	23
25	5	5	3	4	5	22
26	4	3	3	5	4	19
27	4	5	4	5	4	22
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	5	4	21
30	4	4	3	4	4	19

D. Lingkungan Kerja

No.	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	TX3
1	4	3	4	5	4	3	3	3	29
2	4	3	4	3	4	4	4	4	30
3	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	3	5	5	2	4	4	32
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	5	4	4	4	5	4	5	5	36
9	5	3	5	5	5	5	5	5	38
10	4	3	3	3	4	3	4	3	27
11	4	5	3	4	4	4	5	4	33
12	4	3	4	4	4	3	4	4	30
13	4	3	4	4	4	4	4	4	31
14	4	5	5	5	5	5	4	5	38
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	4	4	5	3	1	3	5	30
18	3	4	3	4	4	4	4	3	29
19	4	3	3	4	4	2	2	2	24
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	4	4	4	4	4	4	3	32
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	3	4	4	3	5	5	31
26	4	4	5	4	4	3	4	4	32
27	5	3	2	3	3	4	4	4	28
28	4	4	5	4	4	3	4	3	31
29	4	5	3	4	5	5	5	5	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32

E. Kinerja Pegawai

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TY1
1	4	5	4	3	5	4	5	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	5	5	5	5	5	5	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	4	4	3	4	4	4	5	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	3	4	4	31
11	5	5	5	5	4	2	5	5	36
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
13	4	3	3	3	4	3	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	3	4	3	3	3	3	3	26
17	4	5	4	5	5	4	4	5	36
18	3	4	3	3	4	4	4	4	29
19	4	3	3	3	4	4	4	4	29
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	4	4	5	5	5	35
25	4	4	4	4	4	5	4	5	34
26	4	4	3	4	3	4	4	5	31
27	4	4	3	3	4	4	4	4	30
28	4	4	4	4	4	4	5	5	34
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33

F. Hasil Data SPSS
Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	DISIPLIN KERJA
X1	Pearson Correlation	1	.629**	.297	.535**	.381*	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.111	.002	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.629**	1	.403*	.392*	.465**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.032	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.297	.403*	1	.017	.369*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.111	.027		.930	.045	.002
	N	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.535**	.392*	.017	1	.428*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.930		.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.381*	.465**	.369*	.428*	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.038	.010	.045	.018		.000
	N	30	30	30	30	30	30
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.794**	.825**	.536**	.661**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	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).

Correlations

		X6	X7	X8	X9	X10	BUDAYA KERJA
X6	Pearson Correlation	1	.550**	.461*	.415*	.733**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.002	.010	.023	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.550**	1	.338	.326	.458*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.002		.068	.079	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.461*	.338	1	.410*	.359	.705**
	Sig. (2-tailed)	.010	.068		.025	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.415*	.326	.410*	1	.415*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.023	.079	.025		.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.733**	.458*	.359	.415*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.052	.023		.000
	N	30	30	30	30	30	30
BUDAYA KERJA	Pearson Correlation	.825**	.750**	.705**	.679**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	LINGKUNGAN KERJA
X11	Pearson Correlation	1	.149	.221	.366	.258	.053	.254	.412	.459
	Sig. (2-tailed)		.431	.240	.047	.169	.782	.175	.024	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.149	1	.331	.450	.492**	.464**	.455	.444	.702**
	Sig. (2-tailed)	.431		.074	.013	.006	.010	.012	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.221	.331	1	.545**	.443	.306	.218	.336	.635**
	Sig. (2-tailed)	.240	.074		.002	.014	.100	.247	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.366	.450	.545**	1	.529**	.070	.114	.420	.604**
	Sig. (2-tailed)	.047	.013	.002		.003	.713	.549	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.258	.492**	.443	.529**	1	.541**	.570**	.447	.773**
	Sig. (2-tailed)	.169	.006	.014	.003		.002	.001	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.053	.464**	.306	.070	.541**	1	.674**	.428	.702**
	Sig. (2-tailed)	.782	.010	.100	.713	.002		.000	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.254	.455	.218	.114	.570**	.674**	1	.692**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.175	.012	.247	.549	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.412	.444	.336	.420	.447	.428	.692**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.024	.014	.069	.021	.013	.018	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.459	.702**	.635**	.604**	.773**	.702**	.752**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	KINERJA PEGAWAI
Y1	Pearson Correlation	1	.607**	.733**	.603**	.508**	.247	.545**	.474**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.188	.002	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.607**	1	.719**	.748**	.768**	.382	.736**	.701**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.037	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.733**	.719**	1	.811**	.681**	.371	.688**	.543**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.043	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.603**	.748**	.811**	1	.639**	.411	.646**	.589**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.024	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.508**	.768**	.681**	.639**	1	.561**	.751**	.593**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.001	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.247	.382	.371	.411	.561**	1	.470**	.485**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.188	.037	.043	.024	.001		.009	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.545**	.736**	.688**	.646**	.751**	.470**	1	.774**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.009		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.474**	.701**	.543**	.589**	.593**	.485**	.774**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.002	.001	.001	.007	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.722**	.874**	.865**	.856**	.851**	.623**	.861**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

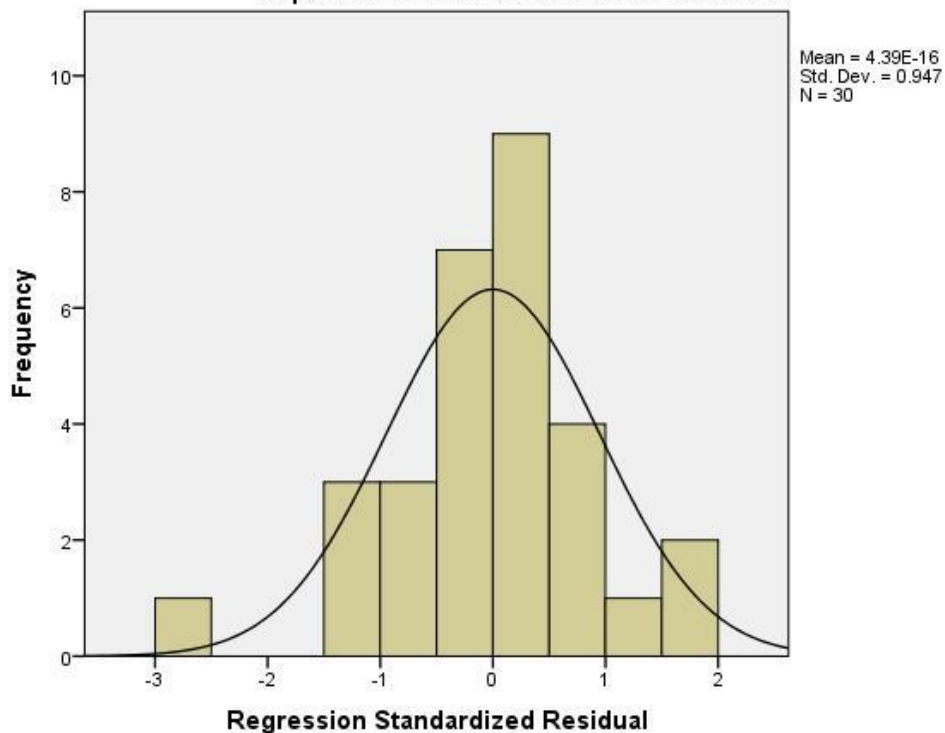
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	8

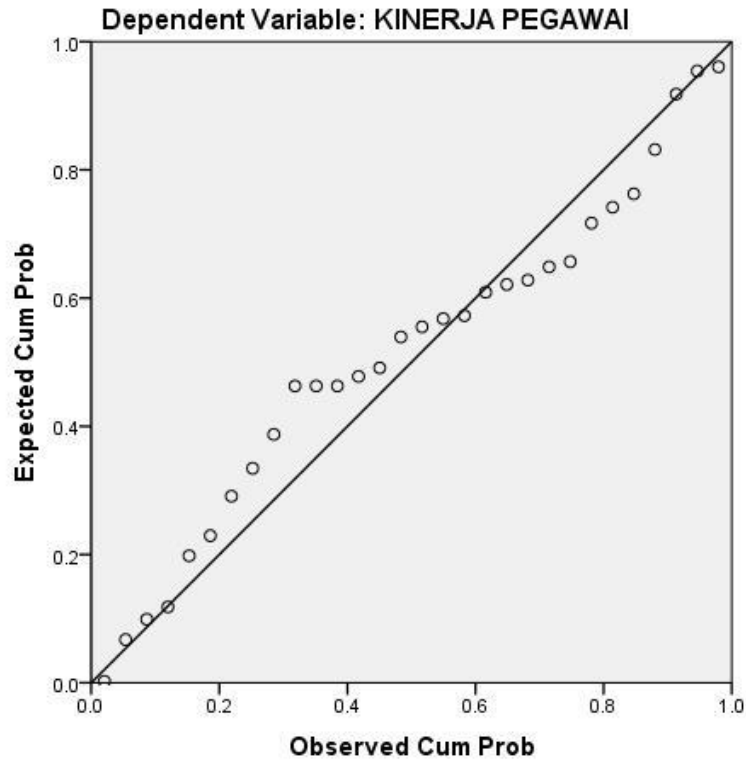
Uji Normalitas

Histogram

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.59835660
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.102
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		.881
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

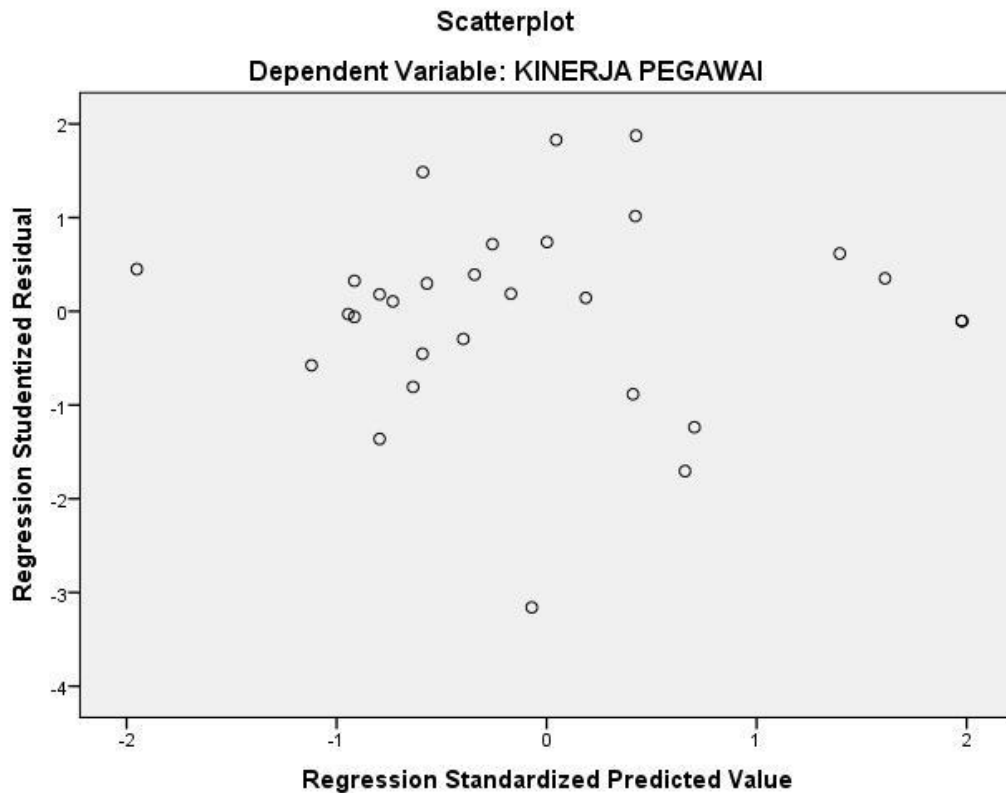
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.903	5.229		.555	.584		
	DISIPLIN KERJA	.066	.295	.043	.224	.825	.426	2.346
	BUDAYA KERJA	.612	.313	.332	1.954	.061	.539	1.855
	LINGKUNGAN KERJA	.510	.198	.484	2.574	.016	.440	2.270

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.903	5.229		.555	.584		
	DISIPLIN KERJA	.066	.295	.043	.224	.825	.426	2.346
	BUDAYA KERJA	.612	.313	.332	1.954	.061	.539	1.855
	LINGKUNGAN KERJA	.510	.198	.484	2.574	.016	.440	2.270

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.548	2.744

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.174	3	95.725	12.712	.000 ^b
	Residual	195.792	26	7.530		
	Total	482.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

1. Nama : Dian Putra Laroybafih
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Semarang, 16 Mei 2001
3. Jenis kelamin : Laki-laki (L)
4. Agama : Islam
5. Warga negara : Indonesia
6. Alamat : Ngumpul Sari RT 5 RW 4 Kelurahan
Bulusan, Kecamatan Tembalang Kota
Semarang, Jawa Tengah
7. Telepon : 088980055520
8. E-mail : dianputra602@gmail.com
9. Kode pos : 50277

Pendidikan

Periode (Tahun)	Sekolah/Institusi/Universitas	Jurusan
2007-2013	MI Al Mutaallimin Semarang	-
2013-2016	SMP N 33 Semarang	-
2016-2019	SMA N 15 Semarang	IPA
2019-2023	UIN Walisongo Semarang	Perbankan Syariah S1

