

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI BANK SYARIAH**

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

**Proposal Skripsi**

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1

dalam Ilmu Perbankan Syariah



**Diajukan Oleh :**

**Yogi Setiawan**

**NIM 1905036068**

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2023**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING



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

Yogi Setiawan

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** : Yogi Setiawan

**NIM** : 1905036068

**Jurusan** : S1 Perbankan Syariah

**Judul Skripsi** : "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH (STUDI KASUS PEGAWAI BPRS BINA FINANSIA SEMARANG)"

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


*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing I

  
Dr. H. NUR FATONI, M.Ag.  
NIP. 197308112000031004

Semarang, 19 Desember 2023

Pembimbing II

  
Rahmat Dwi Pambudi, SE, M.SI.,  
NIP. 198607312019031008

## PENGESAHAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO 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 : Yogi Setiawan  
NIM : 1905036068  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK SYARIAH  
(Studi Kasus Pegawai PT. BPRS Bina Finansia Semarang)**

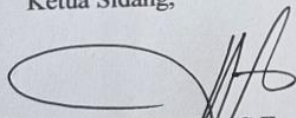
Telah di ujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS dengan predikat cumlaude pada tanggal : **28 Desember 2023.**

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

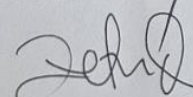
Semarang, 4 Januari 2023

### DEWAN PENGUJI

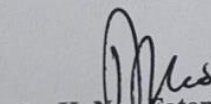
Ketua Sidang,

  
**Heny Yuningrum, S.E., M.Si.**  
NIP. 198106092007102005

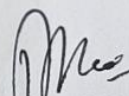
Penguji Utama I,

  
**Ana Zahrotun Nihayah, M.A.**  
NIP. 198907082019032018

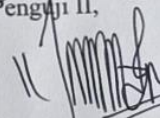
Pembimbing I,

  
**Dr. H. Nur Fatoni, M.A.g**  
NIP. 1973081120000310004

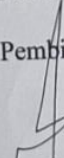
Sekretaris Sidang,

  
**Dr. H. Nur Fatoni, M.A.g**  
NIP. 1973081120000310004

Penguji II,

  
**Riska Wijayanti, M.H**  
NIP. 199304082019032019

Pembimbing II,

  
**Rahmat Dwi Pambudi, SE, M.SI.**  
NIP. 198607312019031008



## **MOTTO**

“Jangan takut gagal, takutlah menjadi orang yang tidak pernah mencoba”

## **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 dan keluarga saya, bapak Supriyono dan ibu Sri Palupi, serta kakak dan adek saya yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat serta untaian doa yang selalu mengiringi disetiap langkah perjalanan hingga saat ini. serta keluarga yang selalu mensupport saya dan selalu mendoakan saya tiada henti.
2. Kedua pembimbing saya, bapak Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag. dan bapak Rahmat Dwi Pambudi, SE, M.SI., yang telah meluangkan waktu, membimbing dan memberikan arahan dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Wali dosen saya ibu Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag. yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
4. Teman-teman kelas PBAS B angkatan 2019 yang setia menjalani tali persaudaraan.
5. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam menyusun skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Kampus UIN Walisongo Semarang

## DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggung jawab, saya Lailatul Musyarofah menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis orang lain melainkan karya saya sendiri. Demikian juga pendapat atau karya orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dirujuk atau dikutip berdasarkan referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 21 Desember 2023

Deklarator



Yogi Setiawan

NIM.1905036068

## ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui budaya kerja apakah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah motivasi, dan budaya kerja secara simultan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 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 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 Dari Penelitian Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang.

***Kata kunci: Motivasi kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai***

## ***ABSTRACT***

The purpose of this study is to determine whether work motivation is partially positive and significant on employee performance, to find out whether work culture partially has a positive and significant effect on employee performance and to find out whether motivation, and work culture simultaneously partially have a positive and significant effect on employee performance of bank employees (case study of PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang) both partially and simultaneously. The method used in the study used quantitative methods with data collection techniques used by distributing questionnaires and supported by secondary data. The population in this study was 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 show that work motivation does not have a significant effect on employee performance, work culture has a significant effect on employee performance, work motivation and work culture together affect employee performance at PT. BPRS Bina Finansia Semarang.

***Keywords: work motivation, work culture and employee performance***





yang bermanfaat beserta seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan pelayanan yang baik.

8. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sendiri menyadari bahwa hasil penelitian skripsi ini, masih jauh dari kata baik dan sempurna, untuk itu, kritik dan saran merupakan hal yang bisa membantu dan sangat diharapkan dalam perbaikan penulisan penelitian di masa yang akan datang. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dan dapat dijadikan sebagai referensi.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Semarang, 21 Desember 2022

Peneliti

Yogi Setiawan

NIM.1905036068

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
DEKLARASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
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
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Deskripsi Teori.....	10
2.1.1 Grand Theory .....	10
2.2 Kinerja Pegawai .....	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	11
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.3 Motivasi .....	14
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.3.2 Teori-Teori Motivasi.....	16
2.3.3 Manfaat Motivasi .....	19
2.3.4 Fungsi Motivasi.....	19
2.3.5 Pengukuran Motivasi Kerja .....	20
2.4 Budaya Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Budaya Kerja.....	20
2.4.2 Unsur-unsur Budaya Kerja.....	22
2.4.3 Indikator Budaya Kerja .....	23
2.4.4 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	24
2.4.5 Model Budaya Kerja.....	24
2.5 Studi Relevan.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN. ....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.1.1 Jenis Data .....	33
3.1.2 Sumber Data.....	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.4 Definisi Oprasional dan Variabel Penelitian.....	36
3.4.1 Variabel Penelitian .....	36
3.4.2 Definisi Operasional.....	36
3.5 Lokasi dan Periode Penelitian.....	37

3.6	Teknis Pengolahan dan Analisis Data.....	37
3.6.1	Uji Validitas .....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	37
3.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	37
3.7	Analisis Regresi Berganda .....	39
3.8	Uji Hipotesis. ....	40
3.8.1	Uji T .....	40
3.8.2	Uji F .....	40
3.8.3	Uji R .....	40
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>		<b>42</b>
4.1	Gambaran Umum PT. BPRS Bina Finansia .....	<b>42</b>
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT. BPRS Bina Finansia .....	42
4.1.2	Visi dan Misi .....	43
4.1.3	Tujuan Pendirian BPRS Bina Finansia .....	44
4.1.4	Struktural Organisasi Perusahaan .....	46
4.1.5	Lokasi Perusahaan.....	47
4.1.6	Sistem dan Produk BPR Syariah Bina Finansia.....	47
4.2	Karakteristik Responden .....	50
4.3	Analisis Data .....	52
4.3.1	Uji Instrumen.....	52
4.3.1.1	Uji Validitas.....	52
4.3.1.2	Uji Realibilitas.....	54
4.3.2	Uji Asumsi Klasik .....	54
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	54
4.3.2.2	Uji Multikolinieritas.....	57
4.3.2.3	Uji Heterokedastitas.....	58
4.3.3	Analisis Regresi Liner Berganda.....	59
4.3.4	Uji Hipotesis.....	60
4.3.4.1	Uji t ( Uji Parsial).....	60
4.3.4.2	Uji koefisien determinan (R square) .....	61
4.3.4.3	Uji Anova (Uji F).....	62
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
<b>BAB V PENUTUP</b> .....		<b>66</b>
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran.....	66

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3. 1 Skor skala likert .....	35
Tabel 3. 2 Definisi Oprasional Variabel .....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Usia .....	50
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan .....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4 9 Hasil Uji T .....	61
Tabel 4.10 Analisis Uji Koefisien Determinan.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Bina Finansia Semarang .....	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram .....	55
Gambar 4.3 Uji Normalitas P-plot .....	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Scatterplot .....	59

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.<sup>1</sup> kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, hal ini karena kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam permasalahan mengenai kinerja pegawai, pihak manajemen perlu mengetahui tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi dari kinerja pegawai juga berasal dari manusia/pegawai itu sendiri. Manusia adalah sarana penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya lainnya mengubah kekuatan Manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting karena orang tidak peduli seberapa canggih teknologi yang ada saat ini adalah operator utama dari teknologi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi/perusahaan sangatlah penting menggerakkan roda untuk mencapai organisasi/perusahaan/institusi tujuan organisasi. Kehidupan dalam ruangan umum suatu organisasi/perusahaan/institusi apapun bentuk dan sifatnya, baik itu

---

<sup>1</sup> Muis, M.R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, (1), 2018. h 10.

perusahaan bisnis dan jasa selalu berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>2</sup>

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha dalam mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwasanya organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Abdullah dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja<sup>3</sup>

Menurut Robbins, Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu: hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang menyangkut kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah:

- a Kualitas hasil kerja
- b Kuantitas hasil kerja
- c Ketepatan waktu kerja
- d Efektivitas
- e Kemandirian<sup>4</sup>

Maka dalam penelitian ini, peneliti memasukkan variabel kinerja karyawan untuk dapat mengetahui apakah kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang berjalan atau tidak.

---

<sup>2</sup> Heriyanto Dan Siti Noor Hidayati, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Maksipreneur, 1 (Desember,2016), 67

<sup>3</sup> M. Maruf Abdullah, 2013, *Manajemen Bisnis Syariah*, ASWAJA, Yogyakarta, h.331.

<sup>4</sup> Mamik, *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 62.



Sejak awal tujuan perusahaan yakni berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak- banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor- faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu budaya organisasi serta motivasi kerja.

Menurut Mulyasa, motivasi adalah penggerak untuk bertindak menuju tujuan tertentu. “Motivasi datang dari sikap,” kata Mangkunegara. Sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja di suatu perusahaan (situation). Motivasi adalah keadaan atau energi yang menggerakkan seorang karyawan. Diarahkan atau dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap Karyawan yang positif tentang pekerjaan mereka meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.<sup>5</sup>

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong, motivasi sering ada untuk melakukan aktivitas tertentu itu juga diartikan sebagai kekuatan pendorong untuk tindakan seseorang sendiri. berdasarkan driving force dihasilkan dari motivasi Hasibuan kegembiraan pekerjaan seseorang ingin bekerja, dengan bekerja secara efektif terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>6</sup>

Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna umum yang dianut oleh para anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. budaya Organisasi mengacu pada seperangkat keyakinan, sikap, dan praktik bersama Hubungan dan asumsi diterima baik secara eksplisit maupun implisit digunakan oleh semua anggota organisasi untuk mengatasi lingkungan faktor

---

<sup>5</sup> Heriyanto Dan Siti Noor Hidayati, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Jurnal Maksipreneur, 1 (December, 2016), 68.

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2009), 109-110

eksternal dalam mencapai tujuan perusahaan<sup>7</sup> Dilaksanakan dengan kesadaran yang telah ditanamkan karyawan melalui pekerjaannya akan mempengaruhi perilaku mereka secara positif Kepuasan kerja memenuhi diri sendiri dan meningkatkan produktivitas.

Dalam budaya organisasi yang diterapkan oleh BPRS Bina Finansia Semarang, budaya kekeluargaan pada saat menghadapi nasabah yang terlambat, silaturahmi antara karyawan atau klien, dan doa bersama serta pengarahan sebelum kegiatan dimulai. Tak hanya itu, Bank BPRS Bina Finansia juga berpartisipasi dalam bakti sosial hari BPRS Syariah Indonesia yang di bagikan langsung ke masyarakat yang membutuhkan. Dengan adanya budaya yang diterapkan tersebut akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggawati Yuliana “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah di berikan kepadanya.<sup>9</sup> tercapai atau tidaknya tujuan dari sebuah organisasi akan di tentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak digapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Masing-masing pegawai yang memasuki suatu organisasi pasti

---

<sup>7</sup> Hari Sulaksono, Budaya Organisasi Dan Kinerja, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 2-3

<sup>8</sup> Anggawati Yuliana “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga” 2020, hlm 67

<sup>9</sup> Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 485.

memiliki tujuan yang berbeda, perbedaan itulah yang mesti dipahami oleh pemimpin organisasinya.<sup>10</sup>

Robert L. Marthis dan John H. Jacson dalam Ansory (2018) mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan diri mereka motivasi dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, serta hubungan mereka dengan organisasi.<sup>11</sup>

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rochmad Bagus Darmawan yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)” yang mengatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja karyawan.<sup>12</sup> Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah Muhibbatul Haq dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dengan Hasil Yang Menyatakan Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Penelitian Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta” yang menyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bonus yang di terima karyawan belum sesuai dengan beban kerja karyawan.<sup>13</sup>

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wakhidatul Maulidiyah “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah)” mengemukakan

---

<sup>10</sup> Al Fadjar Ansory, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 209.

<sup>11</sup> Al Fadjar Ansory, Manajemen Sumber Daya Manusia, 214

<sup>12</sup> Rochmad Bagus Darmawan yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)” (Skripsi IAIN Salatiga 2018) hl. 81

<sup>13</sup> Hanifah Muhibbatul Haq dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dengan Hasil Yang Menyatakan Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Penelitian Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta” (Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015)

bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup> Dalam penelitian terdahulu masih banyak ditemukan adanya perbedaan dari hasil penelitian, dengan itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Kinerja BPRS Syariah jika dilihat dari kinerja perusahaan dalam menghasilkan laba atau keuntungan pada tahun 2022 bulan Maret sebesar 1.52%, Juni 1,12%, 1,16% Desember 2.06%.<sup>15</sup> Dengan hasil ROA yang di capai oleh BPRS Bina Finansia ini telah menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dalam menghasilkan laba memperoleh hasil yang positif, BPRS Bina Finansia Semarang juga mendapatkan penghargaan dari Infobank dengan Predikat Kinerja Sangat Bagus Kategori BPRS dengan Aset 25 - 50 Milyar.

Dengan adanya perbedaan mengenai hasil penelitian di atas dan dari hasil kinerja bank BPRS Bina Finansia peneliti menjadi tertarik dalam meneliti variabel motivasi kerja dan budaya kerja apakah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Berdasarkan penjelasan terkait latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul **PENGARUH MOTIVASI**

**KERJADAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI BANK SYARIAH ( *Studi kasus Pegawai PT. BPR Syariah Bina  
Finansia Semarang* ).**

---

<sup>14</sup> Wakhidatul Maulidiyah, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah)” (Skripsi IAIN Salatiga 2016)

<sup>15</sup> Laporan Publikasi Rasio Keuangan 31 Desember 2022 PT BPRS Bina Finansia Semarang, <https://www.ojk.go.id/> , diakses pada 5 Maret 2023

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang?
2. Apakah variabel Budaya Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang?
3. Apakah variabel Motivasi kerja dan Budaya Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Bina Finansia Semarang.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengembangan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah khususnya perbankan syariah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Memberikan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai

tambahan serta pengalaman karena tidak semua teori yang dipelajari akan sama hasilnya dengan praktek lapangannya dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi BPR Syariah Bina Finansia Semarang

Diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya BPR Syariah Bina Finansia Semarang untuk membuat disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dengan baik agar menjadi optimal dalam kinerja pegawai.

c. Bagi UIN Walisongo Semarang

Sebagai salah satu bahan referensi atau bacaan untuk mahasiswa UIN Walisongo Semarang khususnya dalam 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**

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan sebagai garis besar, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Landasan teori memaparkan penjelasan tentang pengertian disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja, pengkajian penelitian sebelumnya, kerangka teori dan hipotesis yang memuat jawaban sementara dari masalah.

### BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian, memaparkan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran serta teknik analisis data.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data berisikan hasil penelitian berupa gambaran umum penelitian, deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis data penelitian dan pembahasan penelitian.

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan memaparkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Sedangkan saran adalah himbauan kepada pembaca atau instansi terkait agar saran yang diberikan dapat memberi pengetahuan dan manfaat agar dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikut

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Deskripsi Teori

##### 2.1.1 Grand Theory

Pada riset yang dilakukan ini memakai teori penghargaan dan pengakuan (*reward and recognition theory*). Teori penghargaan dan pengakuan adalah suatu kerangka dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menekankan pentingnya pemberian insentif, penghargaan, serta pengakuan kepada pegawai sebagai cara untuk meningkatkan motivasi, kinerja serta kepuasan kerja. Manajemen penghargaan ini berkaitan dengan strategi, kebijakan dan proses yang diperlukan dalam memastikan bahwa kontribusi orang terhadap organisasi diakui dengan baik secara finansial maupun non-finansial. Manajemen penghargaan bukan hanya tentang gaji serta tunjangan karyawan. Hal ini juga berkaitan dengan imbalan non-finansial seperti pengakuan, kesempatan belajar dan pengembangan serta peningkatan tanggung jawab.<sup>16</sup> Penghargaan dapat meningkatkan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat membantu pegawai mengalokasikan waktu dan usaha demi kepentingan tujuan perusahaan.

Manajemen penghargaan memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Memberi penghargaan kepada pegawai dengan nilai yang mereka ciptakan.
2. Menyelaraskan praktik penghargaan dengan tujuan bisnis dan kebutuhan pegawai
3. Membantu menarik serta mempertahankan pegawai yang berkualitas yang dibutuhkan perusahaan

---

<sup>16</sup> Michael Armstrong, "EMPLOYEE REWARD MANAGEMENT AND PRACTICE, (Inggris Raya: Kogan Page, hal 3



4. Mengembangkan budaya kerja yang tinggi
5. Memotivasi orang dan mendapatkan keterlibatan serta komitmen mereka

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah terjemahan dari kata performance (Job performance), secara etimologis performance berasal dari kata to perform, artinya mempertunjukkan atau melaksanakan.<sup>17</sup> Mangkunegara Ansory (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>18</sup>

Ditentukan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak tingkat pemahaman dan penerimaan tujuan organisasi. Yang dimaksud tujuan organisasi berarti tujuan yang harus dicapai Organisasi telah mencapai waktu tertentu. Setiap orang Karyawan yang bergabung dalam organisasi pasti memiliki tujuan berbeda. Oleh karena itu manajer perlu memahami perbedaan ini di dalam organisasinya.<sup>19</sup>

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan Jhon Jackson dalam Ansory (2018), yaitu :

- 1) Kemampuan mereka, yang ditentukan oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen, dan supervisi serta keterampilan dalam teknik
- 2) Motivasi, kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja
- 3) Hukuman yang diterima dan didapatkan dari pimpinan perusahaan

---

<sup>17</sup> Tubagus Achmad Darodjat, Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini, 105.

<sup>18</sup> Al Fadjar Ansory, Manajemen Sumber Daya Manusia, 209

<sup>19</sup> Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, 485

- 4) Hubungan karyawan dengan perusahaan, yaitu hubungan antara tenaga kerja dan kepemimpinan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan
- 5) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>20</sup>

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, seseorang disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku pemimpin, sikap pemimpin, gaya kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja dan budaya/ iklim organisasi.

Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya yang diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor-faktor eksternal<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Al Fadjjar Ansory, Manajemen Sumber Daya Manusia, 213.

<sup>21</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja SDM" (Bandung: Refika Aditama, 2005), 15

### 2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

1. Mampu menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja
2. Dapat menjadi bahan pengambilan keputusan secara bijak
3. Dapat memberikan dugaan terhadap kesalahan dalam pekerjaan
4. Dapat meningkatkan pengembangan diri
5. Dapat menjadi acuan pemberian kompensasi yang merata dan sesuai dengan *jobsdesk*
6. Mampu membantu pegawai dalam menjalankan suatu penelitian<sup>22</sup>

### 2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan orang secara keseluruhan untuk jangka waktu tertentu. Menurut Robbins indikator kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:<sup>23</sup>

1. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

---

<sup>22</sup> Khairul Umam, "Perilaku Organisasi, (Bandung: Pustaka Setia), hal 189.

<sup>23</sup> Robbins dkk, Perilaku Organisasi Edisi 16, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm, 260.

5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atasan atau pengawas.

Sadarmayati dalam Sulaksono (2015) mengatakan kepemimpinan seorang manajer dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Manajer yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dari bawahannya.<sup>24</sup>

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>25</sup>

Untuk dapat memahami tentang motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik akan terjadi interaksi dan aktivitas baik itu bersifat positif maupun bersifat negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas, yang merupakan faktor penyebab terjadinya proses motivasi. Seperti dikemukakan oleh Wahjosumidjo, sebagai berikut:

1. Interaksi kerja sama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
2. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan

---

<sup>24</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015), hlm,104.

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 109-110.

juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.

3. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
4. Dengan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Menurut Sulton (2010) ada faktor-faktor yang harus diperhatikan Manajer tahu bagaimana menggunakan motivasi kerja yang positif kepada bawahan, yaitu:

1. *Achievement* (keberhasilan pelaksana)

Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya Mereka harus melakukan pekerjaan mereka sedemikian rupa sehingga mereka berhasil dan mencapai tujuan manajer. Pemimpin harus meningkatkan moral dan menarik perhatian Mendorong anggota untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap sulit bagi mereka. Hal ini memungkinkan administrator untuk melaporkan keberhasilan atau kegagalan bawahan dalam bekerja.

2. *Recognition* (Pengakuan)

Kesuksesan underdog dalam berlari Tanggung jawab dan pengakuan manajemen. Dalam banyak hal Anda bisa Saat melaporkan, konfirmasi diberikan dalam bentuk pernyataan langsung di tempat kerja dengan mengirimkan surat tentang hasil pekerjaannya Hadiah, hadiah barang atau uang, medali, bahkan meningkatkan status.

3. *The Work it Self* (Pekerjaan itu Sendiri)

Pemimpin berusaha untuk menanamkan keyakinan sejati bawahan sehingga mereka memahami pentingnya pekerjaan yang dilakukan Oleh karena itu, manajer harus memberikan kesempatan agar bawahannya tidak bosan bekerja, dan manajer dapat berinvestasi karyawan sesuai dengan departemennya.

#### 4. *Responsibilities* (tanggung jawab)

Rasa tanggung jawab yang dapat disampaikan oleh seorang manajer bawahannya, yaitu memberikan kesempatan kepada bawahannya dapat bekerja dengan tenang untuk mendorong partisipasi. Permohonan untuk berpartisipasi memberikan kesempatan bagi bawahan berpartisipasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan Karena Manajer tidak boleh mengontrol bawahan mereka ketat, tetapi dapat membuat konsesi kepada bawahan mereka tidak terlibat dan dapat berpartisipasi.

#### 5. *Advancement* (perkembangan)

Perkembangan ini merupakan sesuatu yang menjadi motivator bawahan Salah satu caranya adalah dengan meminta bantuan administrator Beri bawahan Anda pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Jika Jika ini sudah dilakukan, administrator dapat berkontribusi Kembangkan bakat bawahan yang siap Ikuti dan latih hingga satu hari Peringkat dapat dipromosikan <sup>26</sup>

### 2.3.2 Teori-Teori Motivasi

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan (Need Hierachy Theory)

Abraham Maslow mengemukakan pendapatnya yang berkaitan dengan motivasi, motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut dijadikan indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, meliputi: rasa lapar, rasa haus, pakaian, rumah, dan lain sebagainya);
- b. Kebutuhan rasa aman, meliputi: merasa aman dan terlindungi dari mara bahaya;

---

<sup>26</sup> Sulton, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta", 2010, pp. 26–28.

- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki meliputi; kasih sayang, diterima dengan baik, persahabatan, dan lain sebagainya;
- d. Kebutuhan akan penghargaan, meliputi; dapat mengukir prestasi, mampu berkompetensi dan mendapatkan pengakuan serta dukungan;
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi; sebuah dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, hal ini mencakup peningkatan potensi diri, pertumbuhan, dan mendapatkan kepuasan diri.<sup>27</sup>

## 2. Cognitive Theory of Motivation

Teori ini dikemukakan oleh Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa seseorang tidak akan melakukan pekerjaan yang diyakini ia tidak dapat melakukannya, walaupun pekerjaan itu sangat ia inginkan. Menurut Vroom tinggi rendahnya motivasi ditentukan oleh tiga komponen antara lain:

- a. Ekspetasi keberhasilan dalam mencapai tugas.
- b. Instrumentalis yakni penilaian yang akan terjadi jika ia berhasil dalam melaksanakan sebuah tugas, misalnya jika dia mampu melaksanakan tugas dia akan mendapatkan *outcome* tertentu.
- c. Valensi adalah respon terhadap *outcome* yang didapatkan seperti perasaan positif, netral, atau negative. Seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi apabila ia mendapatkan *outcome* melebihi ekspektasinya begitupun sebaliknya seseorang akan memiliki motivasi yang rendah apabila *outcome* yang didapatkan lebih rendah dari ekspektasinya.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Andriansyah Bari & Randy Hidayat, Teori Hirarki Kebutuhan Maslow terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget, (MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 7 No. 1, 2022), hlm. 10.

<sup>28</sup> Liharman Saragih, dkk, Dasar-Dasar Manajemen, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), hlm. 135.

### 3. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam memahami motivasi karyawan digunakan motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg: Pertama, teori yang dikemukakan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu diperuntukkan kepada pegawai di tempat ia bekerja saja. Sedangkan teori Maslow berlaku makro dalam artian diperuntukkan kepada manusia pada umumnya. Kedua, teori Herzberg lebih jelas dari teori hierarki kebutuhan Maslow khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.<sup>29</sup>Teori dua faktor ini dicetuskan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan sebuah pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini Menurut Herzberg ada dua faktor yang mendorong manusia untuk termotivasi. Dua faktor tersebut disebut faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- a. Faktor higiene/faktor ekstrinsik adalah pendorong yang berasal dari luar diri seseorang, contohnya kondisi lingkungan, hubungan antar manusia, gaji dan sebagainya. Faktor hygiene yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.
- b. Faktor motivator/faktor intrinsik adalah pendorong yang muncul dari dalam diri seseorang hal tersebut dapat memacu seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan diri, contohnya pengakuan, peluang untuk maju, prestasi dan sebagainya. Faktor motivator yang tinggi akan memicu kepuasan kerja.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Jono Munandar,dkk, Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi (Bogor: IPB Press, 2018), hlm. 288



### 2.3.3 Manfaat Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa manfaat yang banyak diantaranya sebagai berikut:<sup>31</sup>

- a. Guna meningkatkan semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja
- b. Memupuk rasa memiliki, loyalitas dan partisipasi
- c. Dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi
- d. Dapat meningkatkan kesejahteraan
- e. Dapat kreatifitas dan kemampuan untuk berkembang
- f. Meningkatkan moral dan kepuasan
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan lain sebagainya.

### 2.3.4 Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki beberapa fungsi bagi seseorang, seperti berikut ini:

- a. Motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dan pendorong manusia, hal ini dapat dimisalkan seperti mobil yang membutuhkan bahan bakar untuk menggerakkannya.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengatur arah untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, ada dua arah yang dapat dijangkau yaitu arah positif dan arah negatif.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penetapan tujuan ketika melakukan motivasi dalam artian seseorang akan memilih untuk mencapai tujuan karena memiliki motivasi tinggi sedangkan seseorang memilih tidak mencapai tujuan dikarenakan motivasi rendah.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Idri, "Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Prespektif Hadist Nabi", (Jakarta: Kencana, 2015), hal 35-37

<sup>32</sup> Endang Suswati, Buku Monograf Motivasi (Malang: MNC Publishing, 2022), hal. 15.

### **2.3.5 Pengukuran Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dalam Sayuti, pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara melihat pada beberapa aspek yaitu antara lain sebagai berikut<sup>33</sup>:

1. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
2. Memiliki sifat agresi dalam melaksanakan pekerjaan
3. Kualitas pekerjaan yang meningkat dari hari ke hari
4. Mematuhi jam kerja yang ditetapkan
5. Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu
6. Inisiatif kerja tinggi dapat mendorong prestasi kerja
7. Kesetiaan dan kejujuran
8. Terjalin hubungan antara karyawan dengan pimpinan organisasi
9. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
10. Memberikan hasil informasi yang akurat dan tepat.

## **2.4 Budaya Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Budaya Kerja**

Budaya Kerja adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan, selain itu membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan anggota-anggota organisasinya atau semua karyawannya, sehingga akan menciptakan sebuah teamwork yang lebih baik dan secara langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan maka dari

---

<sup>33</sup> Sayuti, "Motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi", (Jakarta: Ghalia. 2006), hal

itu harus diajarkan langsung kepada seluruh anggota yang ada terutama kepada anggota baru.<sup>34</sup>

Secara umum, definisi budaya kerja (Kemenpan RI, 2002) yaitu “Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani”.<sup>35</sup> Budaya kerja merupakan turunan dari budaya organisasi. Dimana setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan produktifitasnya. Perbedaan dapat dilihat dari visi misi perusahaan. Sedangkan menurut pandangan islam, budaya kerja adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan dzikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Sebagai seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai lebih bagi lingkungan yang ada disekitarnya.<sup>36</sup>

Menurut M. Darman sebagaimana yang dikemukakan oleh Moh Mukhsin bahwa budaya kerja Islam adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan menerapkan nilai-nilai dalam syariat Islam. Budaya kerja Islam ini dapat memotivasi, dinamisme serta dan melatih sifat untuk memimpin.<sup>37</sup> Sedangkan menurut Hafidhuiddin budaya kerja islam yaitu budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan ajaran yang diajarkan Rasulullah SAW yaitu (*shiddiq, istiqomah, fathanah, amanah, dan tabliq*), yang artinya sebagai berikut<sup>38</sup>:

---

<sup>34</sup> Schein Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmantera, 2006) hal. 20

<sup>35</sup> Fajar pamukti putra, *Budaya Kerja dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Lampung (Studi pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Lampung)*, 2016 , h. 13

<sup>36</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, hal. 161

<sup>37</sup> Moh Mukhsin, “Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Syi’ar Iqtishadi* 1, no. 2 (2017), hal 207-208

<sup>38</sup> *Ibid*, h.168-170

- a. *Shidiq*, memiliki arti jujur atau benar, secara umum *shidiq* artinya sifat jujur atau benar yang sesuai dengan kenyataan baik berupa perbuatan atau perkataan.
- b. *Istiqomah* berarti usaha untuk selalu menjaga iman maupun perbuatan baik yang ada di jalan Allah SWT secara konsisten
- c. *Fathanah* artinya cerdas, oleh karena itu seorang pegawai harus memiliki kemampuan intelektual yang baik serta kreatif dan dapat memahami serta menghayati segala hal yang menjadi kewajiban dan tugasnya dengan pintar.
- d. *Amanah* memiliki arti bertanggung jawab atau dapat dipercaya dalam melakukan setiap tugas yang didapat. Watak *amanah* ini wajib dimiliki oleh setiap manusia, terutama bagi para pegawai yang bekerja di dalam lembaga keuangan serta pelayanan masyarakat.
- e. *Tabliq* memiliki arti menyampaikan teladan terhadap orang lain agar senantiasa melaksanakan prinsip kerja dalam Islam pada setiap aktivitas keseharian.

Menurut Lukman Hakim dalam Yemfimer Rahmi karakteristik dalam budaya kerja islam antara lain:

- a) Bekerja termasuk ibadah
- b) Bekerja dengan mengedepankan kemaslahatan
- c) Bekerja dengan meninggalkan hal-hal yang dilarang syariat
- d) Bekerja menggunakan seluruh kemampuan
- e) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sifat keseimbangan
- f) Bekerja dengan seluruh keyakinan dan kepercayaan diri.<sup>39</sup>

#### **2.4.2 Unsur-unsur Budaya Kerja**

Budaya kerja memiliki dasar acuan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang

---

<sup>39</sup> Yemfimer Rahmi, "Budaya Kerja Islam Guru SDN Kota Solok Dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar". *Jurnal Al-Fikrah*2 No. 2 (2014), hal 189

diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Adapun unsur-unsur nilai dasar budaya kerja, sebagai berikut:

- a. Wewenang dan tanggung jawab
- b. Ketepatan dan Kecepatan
- c. Keikhlasan dan Kejujuran
- d. Keteguhan dan ketegasan
- e. Rasionalitas dan kecerdasan emosi
- f. Komitmen dan konsisten
- g. Dedikasi dan loyalitas

### **2.4.3 Indikator Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong, kemampuan membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, citacita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja. Indikator budaya kerja sebagai berikut<sup>40</sup>:

- a. Tanggung jawab, yaitu kesiapan yang dimiliki atas resiko dari pekerjaan
- b. Ketaatan, mematuhi setiap aturan yang berlaku
- c. Kejujuran, menjunjung nilai-nilai kejujuran saat bekerja
- d. Kerjasama, mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja
- e. Penyesuaian diri, mampu menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan kebiasaan sosial.

---

<sup>40</sup> Fajar Syahputra, Pengaruh Kompetensi, budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun, 2013, hal. 44

#### 2.4.4 Tujuan dan Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diambil oleh pegawai jika menerapkan budaya kerja, manfaatnya antara lain<sup>41</sup>:

1. Dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja
2. Mampu menciptakan hubungan yang harmonis terhadap sesama karyawan
3. Dapat bekerja dengan perolehan yang baik
4. Memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta mendorong keinginan untuk saling belajar bersama
5. Dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja

#### 2.4.5 Model Budaya Kerja

Kajian-kajian yang telah dilakukan tentang budaya kerja telah menampilkan berbagai model yaitu budaya otoritarian, budaya birokratik, budaya tugas, budaya individualistik, budaya tawar-menawar dan budaya kolektivitas.<sup>42</sup>

##### a. Model otoritarian

Jenis budaya kerja ini berfokus pada "perintah dan kendali". Kekuasaan dan otoritas dalam organisasi biasanya terkonsentrasi pada pemimpin, yang sering dipuji sebagai pahlawan. Karyawan diharapkan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi kepada pemimpinnya. Instruksi dan peraturan diturunkan dari puncak organisasi.

Oleh karena itu, hubungan pribadi yang erat dengan atasan Anda merupakan faktor penting dalam kelancaran pekerjaan dan promosi Anda. Oleh karena itu, karyawan lebih cenderung mengatakan ya dan bersikap aman, dibandingkan mengungkapkan

---

<sup>41</sup> Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal. 115-156

<sup>42</sup> Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002). Hal. 25

pendapat kritis untuk melindungi posisi dan kepentingan mereka sendiri.

b. Budaya kerja birokratik

Kemampuan kerja birokrasi ini didasarkan pada konsep bahwa organisasi dapat dikelola secara kompeten melalui metode manajemen yang impersonal, rasional, berwibawa, dan formal. Impersonal artinya seluruh karyawan tunduk pada peraturan dan prosedur yang sama serta harus menerima perlakuan yang sama. Aturan dan prosedur diterapkan secara formal untuk mengingatkan karyawan akan aturan dan persyaratan etika yang diharapkan dari mereka.

c. Budaya Kerja Fungsional

Organisasi-organisasi yang sukses di Barat sering mempraktikkan budaya kerja fungsional atau "berbasis proyek" ini. Dalam konsep fungsional, pekerjaan dalam suatu organisasi dibagi dan ditugaskan kepada orang atau tim tertentu. Proyek yang paling penting diteruskan kepada karyawan atau kelompok karyawan yang paling cakap. Setelah suatu proyek selesai, tugas individu atau kelompok selesai dan kelompok baru dibentuk untuk menyelesaikan proyek selanjutnya. Oleh karena itu, struktur kelompoknya fleksibel dan interaksinya kompeten serta saling menghormati.

d. Budaya Kerja Individualistik

Organisasi yang mempraktikkan budaya kerja jenis ini berfokus pada orang-orang tertentu. Beberapa universitas mengandalkan profesor terkenal untuk menarik mahasiswa dan mencapai tujuan mereka. Dalam organisasi seperti itu, sejumlah kecil karyawan dengan reputasi, keandalan, kecerdasan, dan keterampilan merupakan tulang punggung kesuksesan perusahaan.

Peluang untuk menarik pelanggan sering kali berarti bahwa mereka tidak terlalu terikat pada aturan dan prosedur. Promosi sepenuhnya didasarkan pada meritokrasi, karena setiap orang harus membuktikan bahwa mereka memberikan kontribusi lebih kepada organisasi dibandingkan orang lain.

e. Budaya Kerja Tawar Menawar

Pada organisasi jenis ini, serikat pekerja bertugas melindungi kepentingan pekerja dan membantu manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Perundingan dan perundingan akan dilakukan berdasarkan perundingan dan prosedur yang diterima kedua belah pihak. Perselisihan dan perbedaan pendapat mungkin timbul antara serikat pekerja dan pengusaha, namun sering kali dapat diselesaikan melalui negosiasi. Di sisi lain, manajemen dapat meminta pendapat dari perwakilan serikat pekerja untuk memperkenalkan peraturan, sistem dan remunerasi. Dalam melakukan hal ini, serikat pekerja memastikan bahwa hak, kepentingan dan kesejahteraan pekerja terjamin. Secara keseluruhan, pendekatan ini didasarkan pada konsep hubungan erat antara pemberi kerja dan pekerja dan bertujuan untuk menciptakan situasi win-win antara kedua belah pihak.

f. Budaya Kerja Kolektif

Dikatakan bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi Jepang adalah kemampuan memanfaatkan ide dan saran bawahan. Hal ini karena karyawan adalah "pemilik proses bisnis" dan mengetahui lebih baik daripada siapa pun tentang mekanisme dan prosedur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dan kreativitas guna memperbaiki proses, sistem dan proses kerja.



## 2.5 Studi Relevan

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No.	Judul/Tahun>Nama	Isi	Persamaan	Perbedaan
1.	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)”. <sup>43/</sup> Rochmad Bagus Darmawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama mengkaji motivasi dan kinerja karyawan	Objek penelitian berbeda serta variabel lingkungan kerja dan stres kerja
2.	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. <sup>44/2018/</sup> Isnan Munawirsyah	Variabel dari motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Sama-sama mengkaji tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Berbeda objek penelitian dan variabel budaya organisasi
3.	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh”, <sup>45/2018/</sup> Fachreza , Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap	Sama-sama membahas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan	Berbeda objek penelitiannya dan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan dampak kinerja pada bank

<sup>43</sup> Rochmad Bagus Darmawan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)”

<sup>44</sup>Isn an Munawirsyah,“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN”, Jurnal Bisnis Administrasi, Vol 7 No 02 (2018), hlm 33-39.

<sup>45</sup> Fahreza,“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh” Volume 2, No. 1, Januari 2018 115-122

		kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh		
4.	“Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia” Nailin Nikmatul Maulidiyah <sup>46</sup>	Variabel budaya organisasi diperoleh hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember	Sama-sama mengkaji tentang kinerja pegawai	Berbeda objek penelitian dan variabel kepuasan kerja
5	“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Syncrum Logistic), Muhammad Ekhsan <sup>47</sup>	Variabel motivasi kerja diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Sama-sama mengkaji variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai	Berbeda objek dan variabel disiplin kerja
6	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jember”, Risky Nur, Nurul	Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan variabel	Sama-sama mengkaji variabel motivasi kerja dan budaya	Berbeda objek penelitian dan variabel lingkungan kerja

<sup>46</sup> Nailin Nikmatul Maulidiyah, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia”, Jurnal Manajemen Bisnis Vol 17, No. 2, April 2020 hlm, 283

<sup>47</sup> Muhammad Ekhsan, “ pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 13, No. 1, 2019

	Qomariyah, Achmad Hasan <sup>48</sup>	budaya kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan	kerja	
7	“Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”, Riza Faizal , Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar <sup>49</sup>	budaya kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama mengkaji tentang motivasi dan budaya kerja	Berbeda objek penelitian dan variabel kompetensi

## 2.6 Kerangka Pemikiran

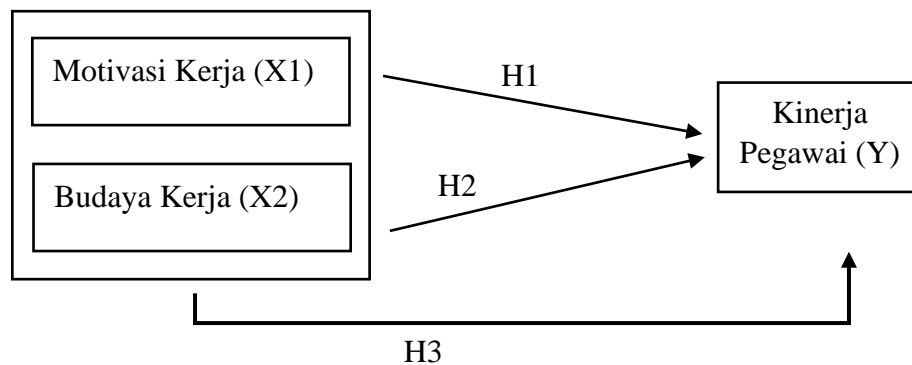
Untuk memanfaatkan sumber daya manusia suatu perusahaan secara maksimal, diperlukan karyawan yang mempunyai keahlian khusus dan berkompeten agar dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Namun, perusahaan juga wajib memiliki aturan untuk mendukung kedisiplinan karyawan dan budaya kerja yang diinginkan bagi karyawan internalnya. Hal ini bukanlah tugas yang mudah bagi para pemangku kepentingan organisasi dalam suatu perusahaan. Berdasarkan teori diatas maka model konsep pemikiran sebagai berikut :

---

<sup>48</sup> Rizki Nur,dkk” Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jember”, Jurnal Penelitian Ipteks, Vol.4 No. 1, Januari 2019, hal 59

<sup>49</sup> Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar, “Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal eBA Vol. 5 No. 1, Februari 2019, hlm 18

**Gambar 2.1**



Kerangka pemikiran pada gambar diatas memberikan penjelasan bahwa Kinerja Pegawai (Y) sangat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2).

Keterangan :

X1 : sebagai variabel independent (Motivasi Kerja)

X2 : sebagai variabel independent (Budaya Kerja)

Y : sebagai variabel dependent (Kinerja Pegawai)

## **2.7 Hipotesis**

Hipotesis adalah respons sementara terhadap konstruksi yang ada dalam suatu penelitian yang di dalamnya terletak rumusan masalah sebuah penelitian dinyatakan dalam bentuk interogasi. Hal ini dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan semuanya berdasarkan teori yang relevan.

### **1. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai**

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori David McClelland tentang motivasi kerja, seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan untuk bersahabat dan kebutuhan untuk berkuasa.<sup>50</sup> Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

## **2. Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Budaya kerja merupakan cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Hasil dari penelitian yang dilakukan Riza Faizal , Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar dengan judul Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

---

<sup>50</sup> Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (PT. Remaja Rosdakarya:Bandung), hal 67

### **3. Hubungan motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai**

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Budaya kerja merupakan cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza , Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Sumber Data

#### 3.1.1 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.<sup>51</sup> Dalam penelitian ini mencakup tentang motivasi kerja, budaya kerja sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan objek pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016) metode penelitian untuk menguji hipotesis yang diajukan, metode yang berdasarkan filsafat positivisme, yang kemudian digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, dalam pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian dan analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/statistik.<sup>52</sup> Dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 3.1.2 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 dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan

---

<sup>51</sup> Hermawan Wasito, “*Pengantar Metodologi Penelitian*”, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995), hlm 25.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabet, 2016) hlm 11

peneliti.<sup>53</sup> Peneliti sering mengajukan pertanyaan kepada orang-orang, atau mendapatkan hasil dari survei, dan data ini dianggap sebagai data primer. Sumber data penelitian ini yaitu dari pegawai BPR Syariah Bina Finansia Semarang.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah pengumpul data atau orang lain telah mengambil data primer dan mengolahnya lebih lanjut, menyajikannya dalam tabel atau diagram. Data ini dikenal sebagai data sekunder.<sup>54</sup>

### 3.2 Populasi dan Sampel

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.<sup>55</sup> Untuk populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di BPRS Bina Finansia Semarang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Dalam pengambilan sampel buat melaksanakan riset, metode sampel ialah metode pengambilan sampel untuk memastikan sampel yang hendak digunakan dalam riset. Penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan *sampling* jenuh, yaitu sebesar 30 pegawai BPR Syariah Bina

---

<sup>53</sup> Husein Umar, “*Riset Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), h.99

<sup>54</sup> *Ibid*, h.100.

<sup>55</sup> Lijan Poltak Sinambela, “*Metode Penelitian Kuantitatif, untuk bidang ilmu Administrasi, kebijakan public,ekonomi,sosiologi,komunikasi dan ilmu social lainnya*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.94.



Finansia Semarang. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>56</sup>

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dari penelitian ini yaitu menggunakan metode menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada pegawai BPRS Bina Finansia di Kota Semarang sebagai responden menjawab pertanyaan. Kuesioner tersebut telah disediakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi dan budaya kerja pegawai dengan desain jawaban menggunakan skala likert. Dimana nantinya responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan yang ada dengan cara memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan peneliti dengan memberi tanda ( $\surd$ ). Berikut ini kriteria skor pada skala likert sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Skor skala likert**

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

---

<sup>56</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian...*", h.85.

### 3.4 Definisi Oprasional dan Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Adapun variabel independen atau variabel bebas dari penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y1). Variabel dependen ini dipengaruhi oleh data, dikarenakan adanya variabel bebas.

#### 3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian digunakan untuk memahami setiap variabel di dalam penelitian ini secara lebih mendalam, selanjutnya dapat mempermudah dalam pembuatan indikator-indikator sehingga variabel tersebut dapat diukur. Berikut adalah tabel 3.2 definisi operasional dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 2 Definisi Oprasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan suatu peran keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fisiologis</li><li>• Keamanan</li><li>• Sosial</li><li>• Penghargaan</li><li>• Aktualisasi diri</li></ul>	Skala likert
2	Budaya Kerja	Budaya kerja merupakan seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tanggung jawab</li><li>• Ketaatan</li><li>• Kejujuran</li><li>• Kerjasama</li><li>• Penyesuaian diri</li></ul>	Skala likert
3	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kualitas hasil kerja</li><li>• Kuantitas</li><li>• Ketepatan waktu kerja</li><li>• Efektivitas</li><li>• Kemandirian</li></ul>	Skala likert

### 3.5 Lokasi dan Periode Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan di BPRS Bina Finansia Semarang dan Periode penggunaan tahun 2023

### 3.6 Teknis Pengolahan dan Analisis Data

Dalam hal pengolahan data hasil dari penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package For The Social Science*) pengujian data yang akan digunakan yaitu sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya item pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Untuk menguji apakah masing- masing indikator valid atau tidak, bandingkan nilai preason correlation dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid<sup>57</sup>

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner yang reliabel atau tidak menggunakan Alpha Croanbach. Untuk menilai Kuesioner dikatakan reliabel jika Alpha Croanbach  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .<sup>58</sup>

#### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai uji untuk melakukan pengukuran data pada penelitian apakah memiliki distribusi normal

---

<sup>57</sup> Husein Umar, Metode Riset Penelitian, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003, h. 176

<sup>58</sup> Husein Umar,..... h 176

ataupun tidak. Terkait pengertian tersebut, maka dapat diartikan bahwa adanya pengujian normalitas tentu saja untuk melihat normal atau tidaknya variabel dalam suatu penelitian.<sup>59</sup> Dalam pengujian ini bisa dilakukan dengan memakai pendekatan Kolmogoro-Smirnov yang dibaurkan dengan kurva P-P Plots. Kolmogorow-Smirnov mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusan diantaranya yaitu:

1. Apabila signifikansi  $<0,05$ , maka data memiliki distribusi tidak normal.
2. Apabila signifikansi  $>0,05$ , maka data memiliki distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dengan adanya uji ini maka dapat mempermudah peneliti dalam mengetahui atau melihat variabel bebas manakah yang memberikan pengaruh kepada variabel terikat.<sup>60</sup>

Untuk melihat model regresi mengenai ada atau tidaknya multikolinieritas, maka peneliti bisa melihat dari beberapa hal antara lain:

1. Apabila nilai VIF dibawah atau kurang dari 10, maka dikatakan bahwa model regresi terhindar multikolinieritas.
2. Apabila nilai Tolerance diatas atau lebih dari 0,1, maka dikatakan bahwa model regresi bebas multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan varians dari residual dimana semua pengamatan dalam model regresi berbeda. Regresi yang baik

---

<sup>59</sup> Sugiono, Metode Penelitian Administrasi, (Bandung: Alfabeta, 2006) hal. 196

<sup>60</sup> Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik Dengan Spss 16.0, (Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2009) hal. 79

seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan dengan cara yaitu :<sup>61</sup>

4.3.1 Apabila terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada membentuk sebuah pola tertentu secara teratur (bergelombang, menyempit, melebar), maka dikatakan terkena heteroskedastisitas.

4.3.2 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 Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk melihat bentuk dari hubungan antar variabel, apabila variabel dependennya hanya satu dan variabel independennya ada dua variabel. Dengan adanya analisis regresi berganda ini maka dapat membantu peneliti dalam melihat hubungan variabel satu dengan variabel lain yang dapat kita lihat pada persamaan garis regresi, adapun persamaan umumnya yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat
- $\alpha$  : Intercept
- $b_1$  : Koefisien regresi X1
- $b_2$  : Koefisien regresi X2
- $X_1$  : Variabel bebas 1
- $X_2$  : Variabel bebas 2
- e : Nilai residu

---

<sup>61</sup> Duwi priyatno, "SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis", ( Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm.70.

### 3.8 Uji Hipotesis.

#### 3.8.1 Uji T

Uji Ttest ini mempunyai tujuan melihat variabel dependen dan variabel independen apakah keduanya memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan ataukah tidak. Jika nilai t hitung  $>$  daripada nilai t tabel, dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Nilai t hitung bisa diperoleh dari  $\text{sig } \alpha = 0,05$  dengan  $\text{dk} = n-k$ .

#### 3.8.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai Fhitung  $>$  dari nilai F tabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.<sup>62</sup>

Manfaat uji F ini dapat melihat hasil pengaruh semua variabel bebasnya yaitu budaya kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu pelayanan public.

#### 3.8.3 Uji R

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Untuk mengevaluasi model regresi terbaik, Penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan  $R^2$

---

<sup>62</sup> Agus Tri Basuki et al. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, h. 87-88

jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum PT. BPRS Bina Finansia**

#### **4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. BPRS Bina Finansia**

Berdirinya BPRS Bina Finansia di Kota Semarang merupakan sebuah peluang yang bagus, karena kota Semarang memiliki berbagai potensi perekonomian yang cukup besar dari berbagai faktor usaha yang ada di kota ini mulai dari produksi, perdagangan, jasa dan manufakturing. Untuk wilayah pesisir yang ada di kota Semarang berpotensi untuk usaha perikanan, Sementara itu untuk wilayah Semarang bagian atas seperti Mijen dan Gunung Pati berpotensi untuk pertanian dan peternakan.

Latar belakang berdirinya BPRS Bina Finansia diprakarsai oleh tokoh masyarakat dan pengusaha muslim di sekitar Semarang. Karena pada dasarnya penduduk kota Semarang sebagian besar beragama Islam dan berprofesi sebagai pelaku usaha perekonomian menengah kebawah. Dalam mengembangkan perekonomian masyarakat menengah kebawah, memerlukan institusi pembiayaan dalam bentuk BPRS untuk pengembang ekonomi. Berawal dari latar belakang inilah akhirnya timbul gagasan dalam pendirian BPRS Bina Finansia mengingat belum banyaknya jumlah lembaga BPR Syariah yang ada di kota Semarang

Pada awal berdirinya PT. BPRS Bina Finansia masih menggunakan nama PT. BPRS PNM Binama. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 5 Juli 2006 yang diprakarsai oleh pengusaha muslim yakni H. Hasan Thoha, IR. H. Heru Isnawan, dan H. Ilham M. Saleh. Alamat Kantor Pusat BPRS PNM Bina di Jl. Arteri Soekarno Hatta No. 09 Semarang dan memiliki dua cabang kantor kas yang terletak di Mijen dan Banyumanik. Adapun izin pendirian yang diberikan Bank Indonesia pada BPRS PNM Binama melalui Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 08/51/KEP.GBI/2006 yang beroperasi dengan modal awal sebesar 1 miliar.



Seiring dengan berjalannya waktu, tepatnya pada tahun 2018 BPRS PNM Binama mengalami perubahan nama menjadi BPRS Bina Finansia (Binasia). BPRS PNM Binama memilih untuk melakukan perubahan nama disebabkan oleh beberapa hal yaitu; Pada awal pendiriannya PNM tidak ikut berkontribusi modal pada PT. BPRS PNM Binama, maka dari itu kedua pihak ini tidak memiliki hubungan kepemilikan apapun, guna menghindari potensi friskil atas legal standing serta kontrak lainnya, potensi hukum pada posisi PT. PNM (Persero) sebagai BUMN, tanpa menggunakan nama PNM, kemandirian bisnis PT BPRS PNM Binama telah dikenal masyarakat luas. Serta terdapat lembaga lain yang memiliki nama yang sama yaitu Binama. Dengan adanya alasan-alasan tersebut diubahlah nama menjadi PT BPRS Bina Finansia. Perubahan nama ini telah tercatat dalam Akta Perubahan Anggaran Dasar PT BPRS Bina Finansia No. 02 tanggal 7 September tahun 2018

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

BPRS Bina Finansia memiliki misi “Menjadi BPRS dengan Aset Rp. 100 Milyar pada tahun 2022”. Dengan misi mewujudkan BPRS Bina Finansia yang:

1. Berkinerja unggul dan berkesinambungan yaitu senantiasa tumbuh dan berkembang berpredikat 1 dari tahun ke tahun,
2. Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdedikasi tinggi,
3. Memiliki nasabah yang Loyal,
4. Memberi kontribusi yang optimal dalam fungsi intermediasi yang bisa memberi kontribusi kesejahteraan kepada masyarakat.

### 4.1.3 Tujuan Pendirian BPRS Bina Finansia

Tujuan didirikannya BPRS Bina Finansia terdapat empat aspek tujuan yaitu antara lain<sup>63</sup>:

1. Aspek Mutu Pelayanan  
Mencapai tingkat mutu pelayanan yang baik dan maksimal pada penampilan, kecepatan, kemudahan, dan keramahan dengan tolak ukur seperti mengurangi keluhan para nasabah dan Mencapai penilaian baik yang diberikan oleh pihak luar
2. Aspek Rasio Usaha
  - a. Menjaga *Financing to Deposit Ratio* (FDR) pada kisaran 75 - 90 %.
  - b. Menjaga Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif minimal sebesar 100 % terhadap PPAPWD.
  - c. Menjaga rasio Non-Performing Financing (NPF) dibawah 5 %.
  - d. Menjaga Capital Adequacy Ratio (CAR) minimal 12 %.
  - e. Menjaga agar tidak terjadi pelanggaran dan atau pelampauan ketentuan BMPD.
3. Aspek Tingkat Pengembalian (Return)
  - a. Mencapai Return on Equity (ROE) minimal sebesar 20 %.
  - b. Memperoleh Return on Average Asset (ROA) minimal sebesar 1,9 %.
  - c. Memberikan bagi hasil Tabungan equivalen berkisar antara 5 - 7 % pa.
  - d. Memberikan bagi hasil Deposito equivalen berkisar antara 7 - 10 %pa.
4. Aspek Peranan Dalam Pengembangan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat
  - a. Memberikan pembiayaan kepada masyarakat yang mempunyai dampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap

---

<sup>63</sup> Company Profil hal 3-4

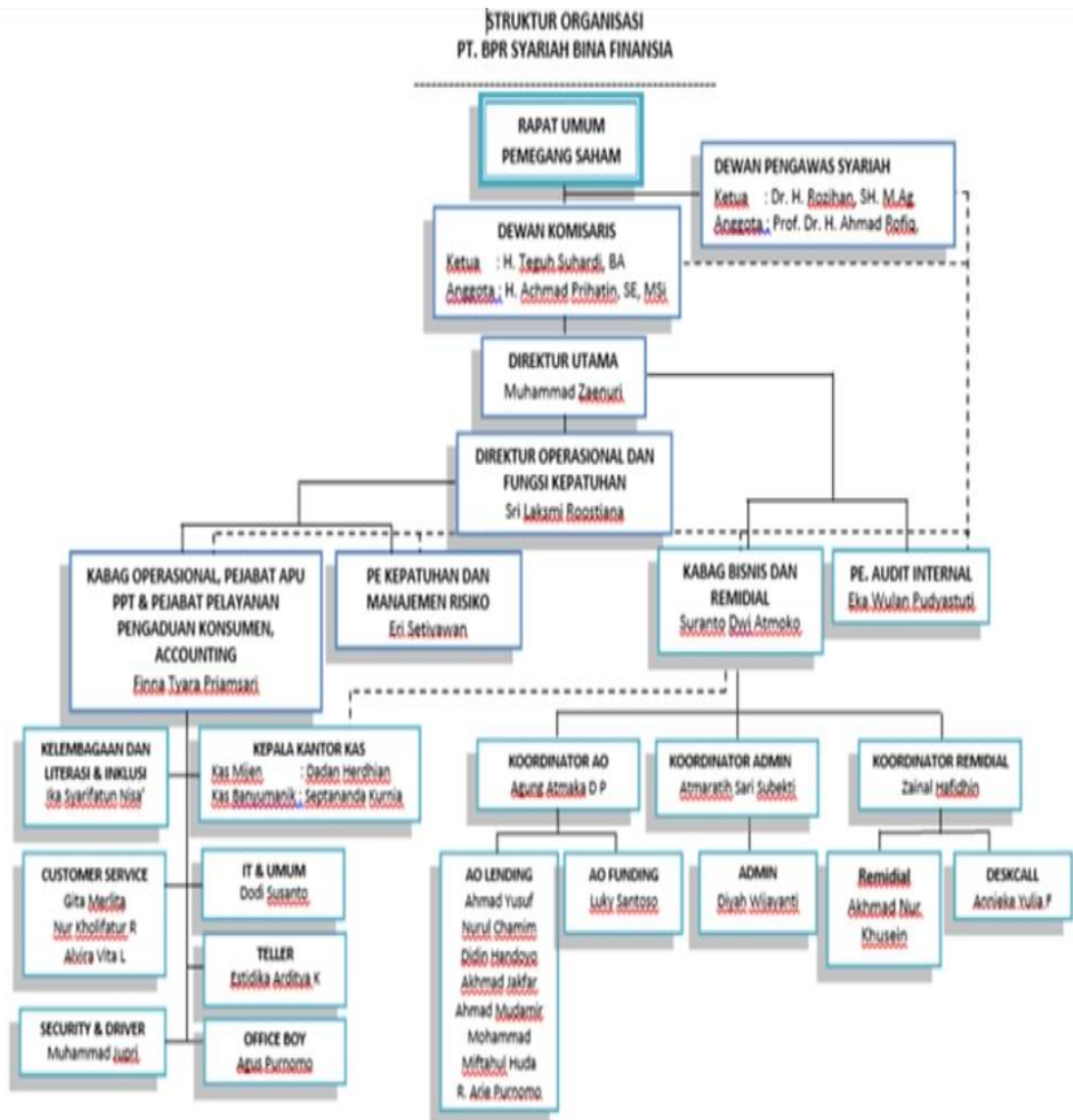
pengembangan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dalam bentuk peningkatan asset dan penyerapan tenaga kerja.

- b. Menumbuhkan potensi dana simpanan masyarakat di BPRS baik bersumber dari dana idle maupun pengalihan dari lembaga keuangan konvensional.

#### 4.1.4 Struktural Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi PT. BPRS Bina Finansia Semarang



#### **4.1.5 Lokasi Perusahaan**

PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang memiliki 3 kantor yang terdiri dari:

1. Kantor Pusat yang letaknya di Jl. Arteri Soekarno Hatta Semarang No.09  
Telp/Fax 024-7672-9707
2. Kantor Kas yang terletak di Banyumanik yang lokasinya di Jl. Durian Selatan 1 No. 12 Banyumanik Semarang, Telp/Fax 024-76407264. Serta kantor kas yang berada di Mijen yang tepatnya di Ruko Jatisari Indah Blok C No. 9 Mijen Semarang, Telp 024-767-2507

#### **4.1.6 Sistem dan Produk BPR Syariah Bina Finansia**

Produk-produk yang dimiliki BPRS Bina Finansia antara lain:

##### **1. Produk Funding (Penghimpunan Dana)**

Funding yaitu kegiatan bank dalam menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana. Karena itu BPR Syariah Bina Finansia menawarkan beberapa produk penghimpunan dana yaitu sebagai berikut:

##### **a. TAHARAH ( Tabungan Harian Mudharabah)**

Taharah merupakan suatu produk simpanan berbentuk tabungan dengan akad bagi hasil yang dihitung dari rata-rata saldo harian. Sesuai dengan nama produknya yakni tabungan maka nasabah bisa melakukan setoran dan penarikan kapan saja.

##### **b. Tabungan Haji dan Umroh**

Tabungan haji dan umroh ini merupakan simpanan dana pihak ketiga (perorangan) yang diperuntukkan untuk nasabah yang memiliki niat melaksanakan ibadah haji dan umroh sesuai dengan waktu yang di rencanakan.

##### **c. Tabungan Pendidikan**

Tabungan pendidikan merupakan jenis simpanan dengan akad Mudharabah Mutlaqaah yang bertujuan guna memenuhi kebutuhan

pada pendidikan di masa datang. Nisbah bagi hasil yang akan diberikan kepada nasabah sesuai dengan deposito jangka 3 bulan.

d. Deposito Mudharabah

Deposito Mudharabah ini dirancang sebagai sarana investasi untuk masyarakat yang memiliki kelebihan dana, akad pada deposito ini menggunakan akad mudharabah, untuk nisbah bagi hasil diberikan setiap bulan. Deposito mudharabah ini terdapat beberapa pilihan jangka waktu. Jangka waktu 1 bulan nasabah mendapat bagi hasil 20%, pada jangka waktu 3 bulan nasabah mendapatkan bagi hasil 30%, jangka 6 bulan 33% dan pada jangka waktu 12 bulan nasabah menerima bagi hasil sebesar 35%.

2. Produk Lending (Produk Penyaluran Dana)

Peminjaman berarti bank mengalokasikan modal kepada pihak lain (nasabah) untuk berbagai tujuan, yang setelah itu nasabah wajib mengembalikan modal tersebut dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil yang disepakati. BPRS Bina Finansia menawarkan distribusi yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan, antara lain:

a. Pembiayaan Modal Rumah (KPR)

Merupakan penyaluran modal kepada nasabah untuk keperluan pembelian rumah, ruko, atau toko baru atau lama dengan sistem pembelian dengan akad murabahah. Keuntungan dari bentuk pembiayaan kepemilikan rumah ini adalah memungkinkan Anda memenuhi kebutuhan kepemilikan jangka panjang, dengan layanan cepat, pembayaran tetap sepanjang kontrak, deposit rendah minimal 20% dari nilai tanah, tanpa denda saat pelunasan sebelum jatuh tempo yang panjang pembiayaan sampai 10 tahun.

b. Pembiayaan Kepemilikan Kendaraan Bermotor/Mobil

Merupakan alokasi modal untuk membiayai pembelian dan penjualan kendaraan baru atau bekas. Menggunakan prinsip jual

beli dengan akad murabahah. Bentuk pembiayaan ini memiliki keunggulan transaksi mudah dan cepat, dengan jumlah deposit tetap sesuai kontrak, minimal deposit 20% untuk mobil baru dan 35% untuk mobil bekas. Pada saat jatuh tempo, jaminan diberikan berupa BPKB atas kendaraan yang dibeli dan jangka waktu maksimal 5 tahun.

c. Pembiayaan Modal Kerja dan Investasi

Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah dengan tujuan untuk membantu pelanggan yang membutuhkan modal kerja atau investasi. Misalnya: pembelian barang, pembelian bahan baku produksi, pembelian peralatan kerja, pembelian bangunan/fasilitas komersial. Program *sponsorship* bisa bersifat jangka pendek atau jangka panjang. Pada pembiayaan ini menggunakan akad mudharabah, musyarakah dan murabahah. Kelebihan pembiayaan modal kerja dan investasi ini memiliki proses cepat dan syarat sederhana, cicilan tetap sepanjang kontrak, tidak ada pengembalian uang jika terlambat membayar, plafon hingga 70% dari nilai kontrak. Garansi (untuk auto garansi), jangka waktu pembiayaan maksimal 5 tahun dan dapat bersifat reguler dan musiman.

d. Pembiayaan Multijasa

Pembiayaan ini disalurkan kepada nasabah tujuannya untuk memberikan fasilitas pelayanan kepada nasabah seperti: biaya layanan sekolah atau sekolah, biaya pengobatan atau biaya layanan lainnya. Pembiayaan ini menggunakan akad murabahah. Bentuk pembiayaan ini mempunyai keunggulan prosedur sederhana, cepat dan mempunyai penalti pelunasan lebih awal, plafon hingga 80% dari nilai jaminan (untuk jaminan menggunakan aset tetap), plafonnya sampai dengan 70% dari nilai jaminan (untuk garansi mobil) dan hibah ini mempunyai masa tenggang maksimal 4 tahun.

e. Pembiayaan Multiguna

Merupakan sumber pembiayaan yang berorientasi pada pelanggan untuk memenuhi kebutuhan konsumen seperti renovasi rumah, pernikahan, pembelian laptop, pembelian handphone, pembelian furniture rumah, dll.

Kelebihan pembiayaan fleksibel adalah: proses mudah dan cepat, jatuh tempo tetap sesuai kontrak, tidak ada penalti jika terlambat membayar, plafon hingga 80% dari nilai jaminan ( untuk aset tetap). penjaminan), plafon sampai dengan 70% dari nilai jaminan (untuk jaminan mobil) dan masa tenggang pembiayaan maksimal 5 tahun

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. BPRS Bina Finansia kota Semarang dengan jumlah 30 responden. Karakteristik dari responden yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti berdasarkan jenis kelamin memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	19	63,3%
Perempuan	11	36,7%
Total	30	100%

Tabel 4 2

*Sumber : data primer yang diolah 2023*

Dari hasil table diatas diketahui bahwa jumlah responden adalah 30, dan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang serta 11 orang untuk responden berjenis kelamin perempuan. Dari jumlah tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah



responden perempuan. Hal ini terjadi karena PT. BPRS Bina Finansia membutuhkan pegawai laki-laki guna di tempatkan pada bagian lapangan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2**

**Usia**

Usia	Jumlah	%
20-30	16	53,3%
31-40	9	30%
>41	5	16,7%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer diolah 2023*

Data pada tabel diatas diketahui bahwa dari jumlah responden sebesar 30 orang didominasi oleh responden yang berusia 20-30 dengan jumlah 16 responden dengan presentase 53,3% dan umur 31-40 sebanyak 9 orang 30% serta usia diatas 41 tahun terdapat 5 orang dengan presentase 16,7%.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden

**Tabel 4.3**

**Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	%
SMA	2	6,7%
Diploma 3/D3	5	16,7%
S1	22	73,3%
S2/S3	1	3,3%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer diolah 2023*

Data pada tabel diatas yang di dapat dari hasil sebaran data pada penelitian mayoritas responden berpendidikan SMA 2 orang (6,7%), berpendidikan

diploma 3/D3 sebanyak 5 orang (16,7%), berpendidikan S1 22 orang (73,3%), dan yang berpendidikan S2/S3 1 orang (3,3%).

### **4.3 Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Instrumen**

##### **4.3.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melakukan pengukuran yang sah atau valid tidaknya sebuah data, suatu variabel dapat dinyatakan valid apabila nilai dari R hitung > R tabel. Nilai dari r tabel bisa di tentukan dengan cara berikut ini:

$$df = N-2$$

$$df = 30-2$$

$$df = 28$$

Jadi df yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 28 dengan nilai alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,374. Berikut adalah hasil dari uji validitas:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Butir Instrumen	Person Corelation R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,707	0,374	Valid
	X1.2	0,598	0,374	Valid
	X1.3	0,482	0,374	Valid
	X1.4	0,877	0,374	Valid
	X1.5	0,808	0,374	Valid
	X1.6	0,722	0,374	Valid
	X1.7	0,867	0,374	Valid
	X1.8	0,808	0,374	Valid
	X1.9	0,733	0,374	Valid
	X1.10	0,734	0,374	Valid
Budaya Kerja	X2.1	0,869	0,374	Valid
	X2.2	0,712	0,374	Valid
	X2.3	0,815	0,374	Valid
	X2.4	0,772	0,374	Valid
	X2.5	0,760	0,374	Valid
	X2.6	0,558	0,374	Valid
	X2.7	0,831	0,374	Valid
	X2.8	0,724	0,374	Valid
	X2.9	0,861	0,374	Valid
	X2.10	0,802	0,374	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,865	0,374	Valid
	Y2	0,765	0,374	Valid
	Y3	0,808	0,374	Valid
	Y4	0,864	0,374	Valid
	Y5	0,816	0,374	Valid
	Y6	0,729	0,374	Valid
	Y7	0,822	0,374	Valid
	Y8	0,571	0,374	Valid
	Y9	0,757	0,374	Valid
	Y10	0,423	0,374	Valid

*Sumber data primer yang diolah 2023*

Dapat dilihat dari tabel 4.5 hasil dari uji validitas dapat dilihat bahwa nilai R hitung berkisar antara 0,423-0,877. Semua butir pertanyaan memiliki nilai R hitung lebih besar dari 0,374 nilai r tabel. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

#### 4.3.1.2 Uji Realibilitas

Pada penelitian ini, menggunakan uji reliabilitas dengan tujuan untuk menguji seberapa konsisten hasil dari pengukuran agar dapat dipercaya. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dari koefisien reliabilitas *cronbach' alpha* diatas 0,600.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Realibilitas**

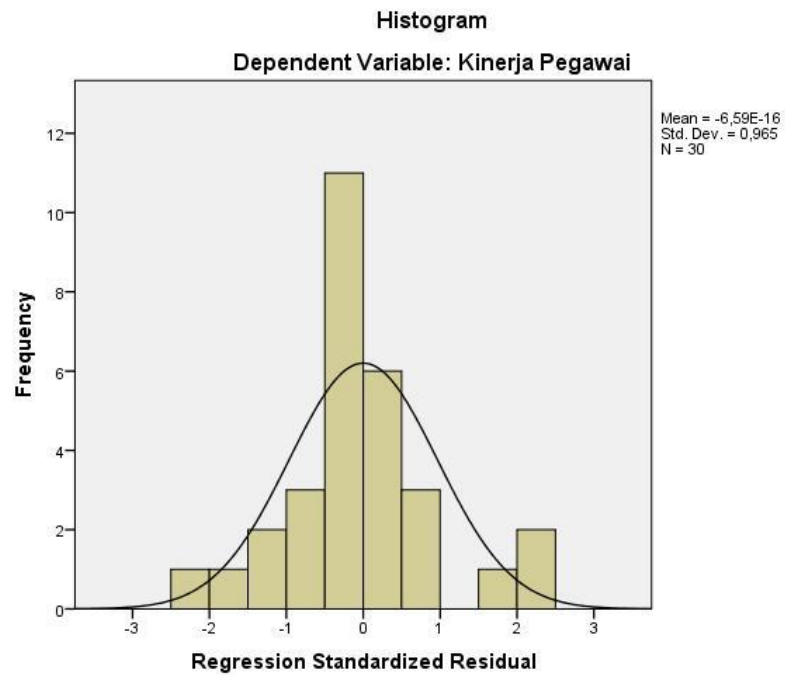
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,904	0.60	Reliabel
Budaya Kerja	0,921	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,904	0.60	Reliabel

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.2.1 Uji Normalitas

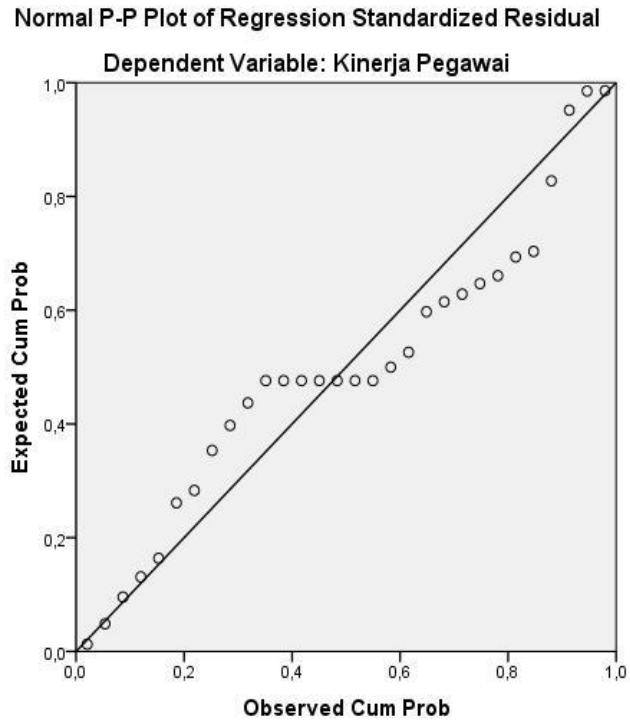
Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian pada data observasi apakah data tersebut berdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai alat pengukuran yaitu Histogram, *Normal Probability Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Ciri-ciri data histogram yang berdistribusi dengan normal mempunyai pola distribusi kurva berbentuk loceng/bel.

**Gambar 4. 2**  
**Uji Normalitas Histogram**



Dilihat dari gambar 4.2 bisa dibuktikan bahwa grafik histogram membentuk kurva normal karena kurva tersebut menyerupai lonceng dan pusat kurva berada ditengah grafik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal

**Gambar 4.3**  
**Uji Normalitas P-plot**



*Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023*

Dilihat dari gambar 4.3 dapat dijelaskan bahwa grafik P-Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Guna memperkuat interpretasi tersebut perlu dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah tabel dari uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Realibilitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,76533408
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,157
	Negative	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		,858
Asymp. Sig. (2-tailed)		,453

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Hasil olah data SPSS, 2023*

Dari tabel 4.7, besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,453 yang artinya  $>$  dari sig. 0,05. Hal ini berarti data menunjukkan distribusi secara normal.

### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat gangguan multikolinieritas diantara variable bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. apabila nilai tolerance  $>$  0,10 atau nilai VIF  $<$  10 maka nilainya menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

**Tabel 4 7 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,606	5,417		2,327	,028		
	Motivasi Kerja	,047	,187	,048	,254	,801	,451	2,216
	Budaya Kerja	,642	,172	,710	3,723	,001	,451	2,216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Hasil olah data SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai VIF dari variabel motivasi kerja (x1) dan variabel budaya kerja (x2) adalah 2,216 < 10 dan nilai tolerance value 0,451 > 0,10, oleh karena itu dapat dipastikan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

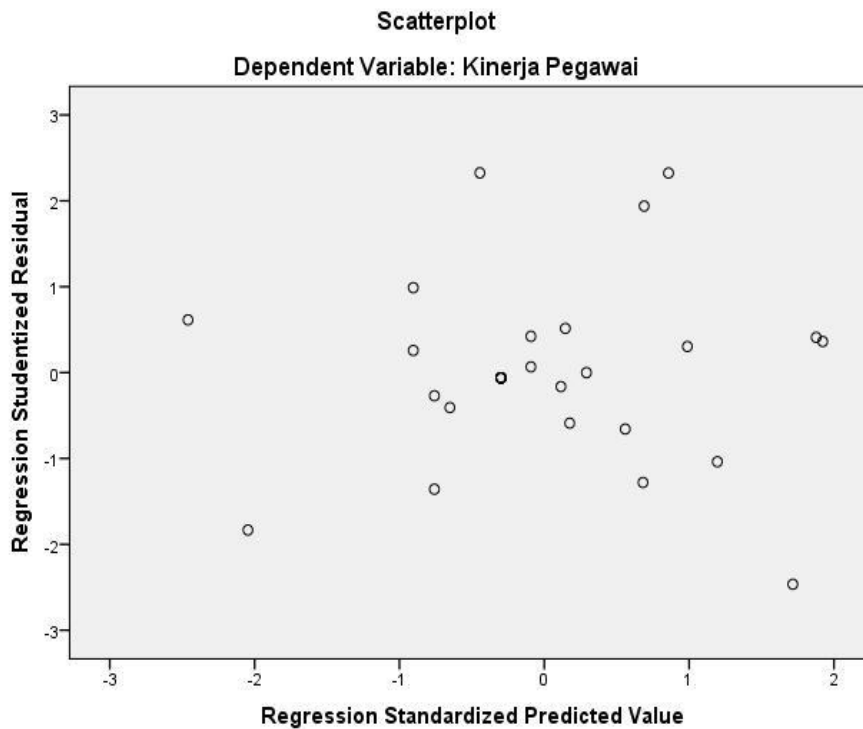
**4.3.2.3 Uji Heterokedastitas**

Uji heterokedastitas ini digunakan untuk mengenali terjalannya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dilakukan guna mengetahui terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model yang dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model di bawah ini. ciri-ciri tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

1. Titik pada data menyebar dibawah dan diatas angka 0
2. Sebaran titik data tidak membentuk menyerupai pola
3. Titik tidak berkumpul di satu tempat saja.



**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Scatterplot**



Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bawah titik-titik yang ada pada gambar menyebar secara acak dan menjauh dari sumbu X dan Y pada titik 0 serta tidak berpola dengan jelas, maka hasil dari pengujian tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi sebagai alat ukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti antara hubungan linier dari variabel motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,606	5,417		2,327	,028		
	Motivasi Kerja	,047	,187	,048	,254	,801	,451	2,216
	Budaya Kerja	,642	,172	,710	3,723	,001	,451	2,216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$
$$Y = 12,606 + 0,47 X_1 + 0,642 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (12,606)

Konstanta bernilai 12,606 artinya yaitu jika variabel motivasi kerja dan budaya kerja bernilai 0, maka variabel dependen kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 12,606

2. Koefisien regresi faktor motivasi kerja (0,47)

Koefisien regresi pada faktor motivasi kerja menunjukkan nilai yang positif. Artinya apabila motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Jika faktor motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai diharapkan meningkat 0,47.

3. Koefisien regresi faktor budaya kerja (0,642)

Koefisien regresi faktor budaya kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika budaya kerjanya semakin baik maka kinerjanya akan semakin baik. Jika variabel budaya kerja mengalami peningkatan sebesar 1 unit maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,642

#### **4.3.4 Uji Hipotesis**

##### **4.3.4.1 Uji t ( Uji Parsial)**

Uji T berguna untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat serta mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara sendiri. Melalui pengujian ini maka variabel bebas secara personal akan diketahui pengaruhnya terhadap

variable terikatnya. Dasar pengambilan keputusannya seperti pada hipotesis pada penelitian ini. Jika  $\text{sig } t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika  $\text{sig } t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,606	5,417		2,327	,028		
	Motivasi Kerja	,047	,187	,048	,254	,801	,451	2,216
	Budaya Kerja	,642	,172	,710	3,723	,001	,451	2,216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Hasil olah data SPSS, 2023*

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

1. Hipotesis pertama

Variabel motivasi kerja **berpengaruh positif dan tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $0,801 > 0,05$

2. Hipotesis kedua

Variabel budaya kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

**4.3.4.2 Uji koefisien determinan (R square)**

Pengujian koefisien determinan memiliki tujuan guna mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besaran pada nilai koefisien dideterminasi mulai 0 hingga 1. Apabila nilai  $R^2$  angka 1 dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik, sedangkan apabila nilai nol atau nilainya kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10**  
**Analisis Uji Koefisien Determinan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,557	,524	2,866

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY.1

*Sumber: data primer yang diolah 2023*

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,557. Hal ini berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 55,7%, sedangkan 44,3% sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

#### **4.3.4.3 Uji Anova (Uji F)**

Uji F digunakan buat mengenali kelayakan model ditaksir yang digunakan pada riset dengan arti lain menerangkan ikatan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f ini digunakan pada uji

model keseluruhan secara bersama-sama. Sebuah variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai  $< 0,05$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278,935	2	139,467	16,980	,000 <sup>b</sup>
	Residual	221,765	27	8,214		
	Total	500,700	29			

a. Dependent Variable: TY.1

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

*Sumber : Data yang diolah 2023*

Dapat dilihat pada tabel 4.12 Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Bina Finansia Semarang.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPRS Bina Finansia Semarang dengan hasil yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini jika dilihat berdasarkan fungsi regresi variabel motivasi kerja mempunyai hasil nilai koefisien sebesar 0,47 dan hasil dari uji t pada variabel motivasi kerja nilai signifikansi sebesar  $0,801 > 0,05$  maka H1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada teori Abraham Maslow mengemukakan pendapatnya yang berkaitan dengan motivasi, motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Hanifah Muhibbatul Haq dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dengan Hasil Yang Menyatakan Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Penelitian Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta” yang menyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bonus yang di terima karyawan belum sesuai dengan beban kerja karyawan.

## 2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian ini jika dilihat berdasarkan fungsi regresi variabel motivasi kerja mempunyai hasil nilai koefisien sebesar 0,642 menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel budaya kerja dengan kinerja pegawai. Artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan 1 satuan, kinerja pegawai diharapkan meningkat sebesar 0,642 dengan asumsi variabel lainnya tetap. dan hasil dari uji t pada variabel motivasi kerja nilai signifikansi sebesar  $0,001 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya kerja dan kinerja pegawai signifikan secara statistik. Nilai signifikansi yang rendah mengidentifikasi bahwa hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai tidak muncul secara kebetulan, melainkan memiliki pengaruh yang signifikan, oleh karena itu maka H2 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Teori yang mendukung variabel budaya kerja yaitu teori *expectancy* atau teori harapan. Teori ini mengemukakan bahwa tingkat motivasi individu untuk mencapai tujuan dalam melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil yang diinginkan dan keyakinan mereka dalam mencapai hasil tersebut. Dalam konteks budaya kerja, jika budaya kerja yang kuat atau positif diterapkan di tempat kerja, hal itu mungkin meningkatkan keyakinan

individu bahwa usaha mereka akan diakui atau hasil kerja mereka akan memberikan dampak positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Riza Faizal , Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar dengan judul "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan", yang hasilnya variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Jika dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan  $f_{hitung} 16,980 > f_{tabel} 3,354$  maka H3 diterima dengan nilai signifikansi pada tabel ANOVA  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Teori X dan Y dari Douglas McGregor menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena memenuhi kebutuhan atau cara individu melihat pekerjaan, dan teori budaya organisasi seperti teori kultivasi yang menjelaskan bagaimana budaya kerja mendukung, memberdayakan dan mendorong kerja tim serta inovasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai

Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza , Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Bina Finansia Semarang.
2. Budaya kerja dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPRS Bina Finansia Semarang.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Bina Finansia Semarang.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. Budaya kerja yang ada didalam perusahaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu budaya yang sudah ada perlu dipertahankan dan dapat ditingkatkan lagi ke arah yang lebih baik.
2. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti lain sebaiknya menambahkan variabel lain yang akan diteliti, supaya dapat dilakukan perbandingan dalam penelitian



## Daftar Pustaka

- Abdullah, M. M. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: ASWAJA.
- al., A. T. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Armstrong, M. (2007). *EMPLOYEE REWARD MANAGEMENT AND PRACTICE*. Inggris Raya: Kogan Page.
- Bandung, S. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan, R. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). *Skripsi IAIN Salatiga*, 81.
- Darmawan, R. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). *Skripsi Mahasiswa UIN Salatiga*.
- Darojat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- dkk, R. (2016). *Perilaku Organisasi Edis*. Jakarta: Salemba Empa.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13 No. 1.
- Fahreza. (2018, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *2 No.1*, 115-122.
- Fattah, S. H. (2006). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmantera.

- Haq, H. M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dengan Hasil Yang Menyatakan Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Penelitian Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kompensasi, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Yogyakarta. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Heriyanto Dan Siti Noor Hidayati, “. M. (2016, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 68.
- Hidayat, A. B. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget,. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7 , 10.
- Hidayati, H. D. (Desember,2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 67.
- idri. (2015). *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Prespektif Hadist Nabi*. Jakarta: Kencana.
- Jono Munandar, d. (2018). *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: IPB Press.
- Liharman Saragih, d. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- M. Shabrl Abd Majid, F. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2, No 1, 115-122.
- Mamik. (2015). *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM* (15 ed.). Bandung: Refika Aditama.

- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17 No.2, 283.
- Maulidiyah, W. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah). *Skripsi IAIN Salatiga*.
- Muis, M. J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 10.
- Mukhsin, M. (2017). Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Syi'ar Iqtishadi*, 1 no 2, 207-208.
- Munawirsyah], I. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7 no 2, 33-39.
- priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- putra, F. p. (2016). Budaya Kerja dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Lampung (Studi pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Lampung). *Skripsi mahasiswa UNILA, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*, 13.
- Rahmi, Y. (2014). Budaya Kerja Islam Guru SDN Kota Solok Dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar. *Jurnal Al-Fikrah*, 2 no. 2, 189.
- Riza Faizal, M. S. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5 No. 1, 18.
- Rizki Nur, d. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4 No.1, 59.

- Robins, & dkk. (2016). *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm, 260. (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk bidang ilmu Administrasi, kebijakan public, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu social lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. p. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (R. D. Suryani, Penyunt.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabet.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan Spss 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sulton 2010, p. 2.-2. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Suswati, E. (2022). *Buku Monograf Motivasi*. Malang: MNC Publishing.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, F. (2013). Pengaruh Kompetensi, budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. *Skripsi mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 44.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Umam, K. (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umam, K. (t.thn.). *Perilaku Organisas*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, H. (1992). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wasito, H. (1995). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuliana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. 67.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

Surat keterangan melakukan penelitian

**BPRS BINASIA**  
PT BPRS BINA FINANSIA

**SURAT KETERANGAN**  
No. 012/BPRS-BINASIA/E/XI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zaenuri  
Jabatan : Direktur Utama PT. BPRS Bina Finansia  
Alamat : Jl. Arteri Soekarno Hatta No. 9 Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Semarang yaitu:


Nama : Yogi Setiawan  
NIM : 1905036068  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Telah benar-benar melakukan penelitian untuk penyusunan Tugas Akhir S1 Perbankan Syariah di PT. BPRS Bina Finansia Semarang pada tanggal 28 November 2023 sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 November 2023 M  
14 Jumadil Awwal 1445 H

PT. BPRS Bina Finansia

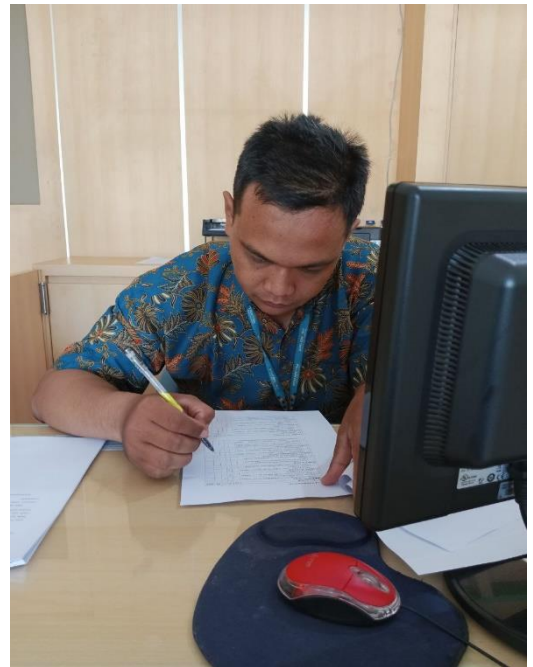
  
**BPRS BINASIA**  
PT BPRS BINA FINANSIA

Muhammad Zaenuri  
Direktur Utama

Kantor Pusat  
PT BPRS BINA FINANSIA  
Jl. Arteri Soekarno Hatta No.9 Semarang  
Telp. : (024) 76729706 | (024) 76729707

Kantor KAS :  
» Ruko Jatisari Indah Blok C No. 8, Mijen - Semarang  
Telp : (024) 76672407

## Pengisian Kuesioner



## LAMPIRAN 2

### DATA HASIL KUESIONER

#### A. Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama bekerja
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	>11 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D3/Diploma3	1-5 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D3/Diploma3	1-5 Tahun
Laki-Laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun
Laki-Laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	S1	>11 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	>11 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D3/Diploma3	1-5 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	S1	>11 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	>11 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Laki-Laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S2/S3	6-10 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
Perempuan	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	D3/Diploma3	>11 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D3/Diploma3	6-10 Tahun
Laki-Laki	>41 Tahun	S1	1-5 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1-5 Tahun



B. Motivasi kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TX1
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	37
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	44
4	5	5	4	4	3	4	5	3	3	40
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42

### C. Budaya Kerja

X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TX2
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	46
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	41
5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	42
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42

#### D. Kinerja Pegawai

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TY1
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	45
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46
3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	38
4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	35
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43

E. Hasil olah data spss

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,414	,304	,534**	,552**	,370	,563	,507**	,455	,503**	,707**
	Sig. (2-tailed)		,023	,103	,002	,002	,044	,001	,004	,012	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,414	1	,391	,718**	,464**	,247	,391	,365	,286	,233	,598**
	Sig. (2-tailed)	,023		,033	,000	,010	,189	,033	,047	,126	,215	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,304	,391	1	,432	,108	,141	,575**	,439	,085	,103	,482**
	Sig. (2-tailed)	,103	,033		,017	,569	,458	,001	,015	,655	,589	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,534**	,718**	,432	1	,715**	,682**	,693**	,614**	,569**	,517**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,017		,000	,000	,000	,000	,001	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,552**	,464**	,108	,715**	1	,730**	,630**	,667**	,510**	,564**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,002	,010	,569	,000		,000	,000	,000	,004	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,370	,247	,141	,682**	,730**	1	,626**	,481**	,523**	,467**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,044	,189	,458	,000	,000		,000	,007	,003	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,563	,391	,575**	,693**	,630**	,626**	1	,785**	,534**	,559**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,001	,033	,001	,000	,000	,000		,000	,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,507**	,365	,439	,614**	,667**	,481**	,785**	1	,500**	,527**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,004	,047	,015	,000	,000	,007	,000		,005	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,455	,286	,085	,569**	,510**	,523**	,534**	,500**	1	,859**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,012	,126	,655	,001	,004	,003	,002	,005		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,503**	,233	,103	,517**	,564**	,467**	,559**	,527**	,859**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,005	,215	,589	,003	,001	,009	,001	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TX1	Pearson Correlation	,707**	,598**	,482**	,877**	,808**	,722**	,867**	,808**	,733**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TX2
X2.1 Pearson Correlation	1	,593**	,635**	,626**	,697**	,317	,756**	,593**	,872**	,635**	,869**
Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000	,088	,000	,001	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	,593**	1	,395*	,369*	,440*	,622**	,428*	,508**	,478*	,583**	,712**
Sig. (2-tailed)	,001		,031	,045	,015	,000	,018	,004	,008	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	,635**	,395*	1	,772**	,541**	,204	,740**	,611**	,668**	,765**	,815**
Sig. (2-tailed)	,000	,031		,000	,002	,278	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	,626**	,369*	,772**	1	,546**	,339	,617**	,480**	,647**	,539**	,772**
Sig. (2-tailed)	,000	,045	,000		,002	,067	,000	,007	,000	,002	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	,697**	,440*	,541**	,546**	1	,357	,540**	,405**	,793**	,560**	,760**
Sig. (2-tailed)	,000	,015	,002	,002		,053	,002	,026	,000	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6 Pearson Correlation	,317	,622**	,204	,339	,357	1	,317	,357	,286	,349	,558**
Sig. (2-tailed)	,088	,000	,278	,067	,053		,088	,053	,126	,059	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7 Pearson Correlation	,756**	,428*	,740**	,617**	,540**	,317	1	,653**	,698**	,708**	,831**
Sig. (2-tailed)	,000	,018	,000	,000	,002	,088		,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8 Pearson Correlation	,593**	,508**	,611**	,480**	,405**	,357	,653**	1	,589**	,418	,724**
Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,007	,026	,053	,000		,001	,021	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9 Pearson Correlation	,872**	,478*	,668**	,647**	,793**	,286	,698**	,589**	1	,639**	,861**
Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000	,000	,126	,000	,001		,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10 Pearson Correlation	,635**	,583**	,765**	,539**	,560**	,349	,708**	,418	,639**	1	,802**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,002	,001	,059	,000	,021	,000		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TX2 Pearson Correlation	,869**	,712**	,815**	,772**	,760**	,558**	,831**	,724**	,861**	,802**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	1	,598**	,763**	,684**	,759**	,551**	,696**	,410	,554**	,360
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,024	,001	,051
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,598**	1	,588**	,772**	,677**	,491**	,598**	,341	,598**	,130
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,006	,000	,065	,000	,492
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,763**	,588**	1	,672**	,729**	,427	,667**	,399	,359	,338
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,019	,000	,029	,051	,068
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,684**	,772**	,672**	1	,633**	,589**	,684**	,442	,659**	,341
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,014	,000	,065
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,759**	,677**	,729**	,633**	1	,738**	,662**	,176	,603**	,093
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,352	,000	,624
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,551**	,491**	,427	,589**	,738**	1	,551**	,323	,691**	,115
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,019	,001	,000		,002	,082	,000	,544
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,696**	,598**	,667**	,684**	,662**	,551**	1	,626**	,554**	,094
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002		,000	,001	,620
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,410	,341	,399	,442	,176	,323	,626**	1	,345	,198
	Sig. (2-tailed)	,024	,065	,029	,014	,352	,082	,000		,062	,295
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,554**	,598**	,359	,659**	,603**	,691**	,554**	,345	1	,289
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,051	,000	,000	,000	,001	,062		,122
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,360	,130	,338	,341	,093	,115	,094	,198	,289	1
	Sig. (2-tailed)	,051	,492	,068	,065	,624	,544	,620	,295	,122	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TY.1	Pearson Correlation	,865**	,765**	,808**	,864**	,816**	,729**	,822**	,571**	,757**	,423**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Hasil Uji Realibilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

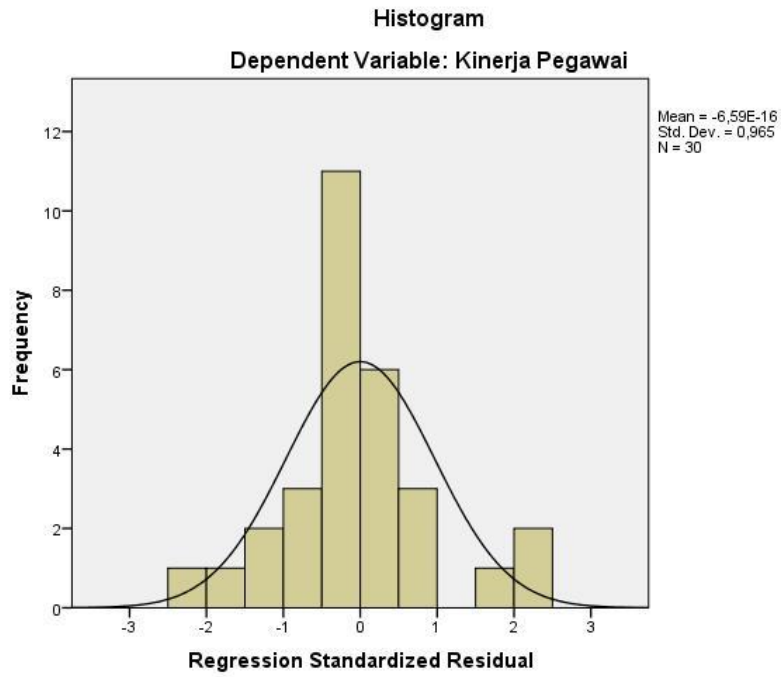
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

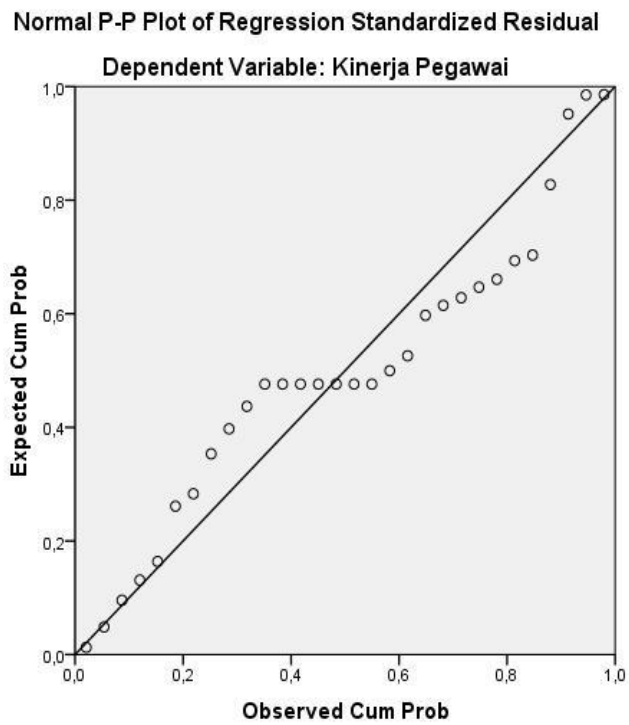
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

## Histogram



## Uji P-plot



## Uji Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,76533408
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,157
	Negative	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		,858
Asymp. Sig. (2-tailed)		,453

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Uji Multikolinieritas

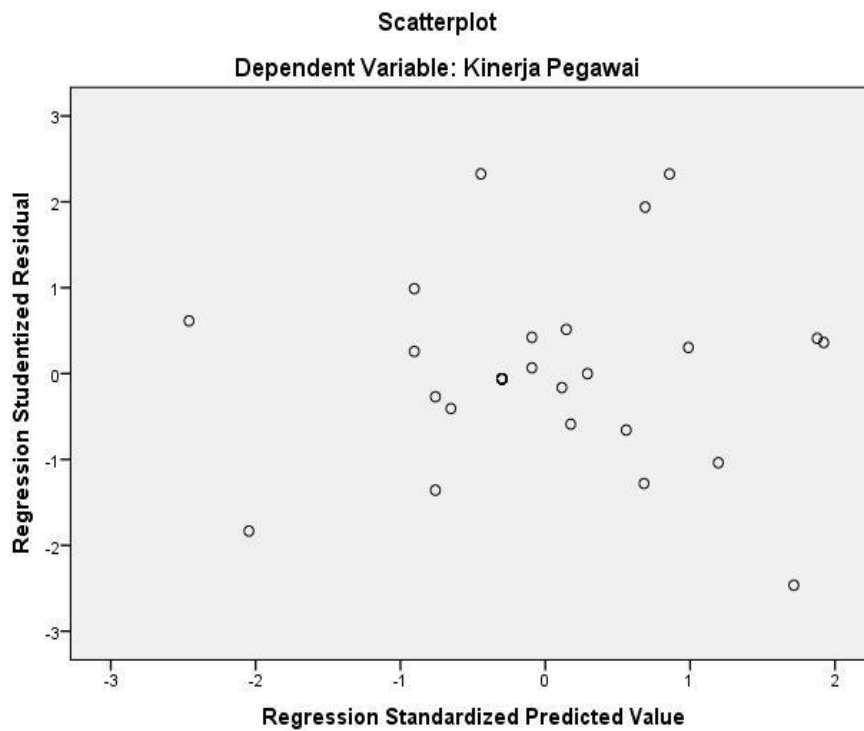
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,606	5,417		2,327	,028		
	Motivasi Kerja	,047	,187	,048	,254	,801	,451	2,216
	Budaya Kerja	,642	,172	,710	3,723	,001	,451	2,216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Uji Heteroskedastisitas





### Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,606	5,417		2,327	,028		
	Motivasi Kerja	,047	,187	,048	,254	,801	,451	2,216
	Budaya Kerja	,642	,172	,710	3,723	,001	,451	2,216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Uji Hipotesis

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,557	,524	2,866

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY.1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278,935	2	139,467	16,980	,000 <sup>b</sup>
	Residual	221,765	27	8,214		
	Total	500,700	29			

a. Dependent Variable: TY.1

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Data Pribadi

Nama : Yogi Setiawan  
Tempat/Tanggal Lahir : Semarang, 9 Mei 2001  
Alamat Asal : Jl. karang tengah 1 RT 6 RW 3 No. 33 Kelurahan  
Genuk Sari, Kecamatan Genuk Kota Semarang  
Nomor Telepon : 089643211981  
Email : [setiawanyogi446@gmail.com](mailto:setiawanyogi446@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDI Darul Falah (2007-2013)
2. MTs NAHDLATUSY SYUBBAN Sayung (2013-2016)
3. MAN 2 Semarang (2016-2019)
4. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang (2019-2023)



