

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I Manajemen Dakwah**

Disusun Oleh:

**Muhammad Muris
NIM. 13240070**

Pembimbing:

**Hj. Early Maqhfiroh I, S. Ag, M. Si.
NIP. 19741025 199803 2 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230

Email: fd@uin-suka.ac.id. Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Muris

NIM : 13240070

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PT BANK BNI SYARIAH KANTOR
CABANG YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/ Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 15 Februari 2018

Mengetahui,



Ridla, M. Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Hj. Early Maqhfiroh I. S. Ag. M. Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Muris
NIM : 13240070
Jurusan : MD (Manajemen Dakwah)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Utama Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Februari 2018

Yang menyatakan,



Muhammad Muris
NIM. 13240070

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk ;

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

**“Jangan Menunda Perbuatan Yang Seharusnya Dilakukan Apalagi Kita
Sanggup Melakukannya!”**



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan kemudahan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Utama Yogyakarta”** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan Para sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini tak lepas juga dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

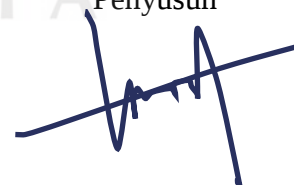
4. Ibu Hj. Early Maqfiroh Innayati, S.Ag, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan dari awal pengerjaan hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag, selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya membimbing dalam kegiatan akademik.
6. Ibu Hj. Tejawati, S.H, selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah yang telah banyak membantu membuatkan dan mengeluarkan surat untuk keperluan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta yang menjadi objek penelitian saya dan menerima saya dengan baik.
10. Kedua orang tua saya Bapak Sipirli dan Ibu Salipur, kakak Sasfila dan Libra Dika dan Adik-adiku Alim, Aem dan Lili, yang telah memberikan doa dan dorongan dalam terselesaikanya skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2013 yang saling mendorong dan mendoakan supaya skripsi cepat terselesaikan.
12. Teman-teman satu asrama yang memberikan wawasan tentang perkuliahan selama di lingkungan asrama.
13. Serta pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Yogyakarta, 19 Februari 2018

Penyusun



Muhammad Muris
NIM : 13240070

ABSTRAK

Muhammad Muris. NIM 13240070. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta* : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupun parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang menggambarkan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis angka yang bersifat deduktif. Subjek penelitian yakni karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Objek penelitian ini dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dalam menentukan responden, penelitian ini menggunakan teknik populasi. Pengujian statistik dengan analisis uji regresi linier sederhana, uji T dan uji F.

Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS Versi 21.0 *For windows* menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar - 0,010 artinya - 01,0 % kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 99,09 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,487 < t$ tabel 2,008 artinya budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil uji parsial (Uji T) nilai T hitung $-0,698 < t$ tabel 2,008, dengan hasil signifikansi $0,488 > 0,005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Sedangkan konstantanya 28,581 yang artinya jika variabel budaya organisasi meningkat satu point maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 28,581 point.

Kata kunci : *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	4
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka	8

F. Kerangka Teori.....	10
G. Hipotesis	19
H. Sistematika Pembahasan	19

BAB II : METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	21
B. Subjek dan Objek Penelitian	21
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	22
D. Populasi dan Sampel Penelitian	25
E. Sumber Data Penelitian.....	26
F. Instrumen Penelitian.....	27
G. Teknik Pengumpulan Data	30
H. Validitas dan Reliabilitas	32
I. Analisis Data	33

BAB III : GAMBARAN UMUM PT BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA

A. Letak Geografis PT Bank BNI Syariah Yogyakarta.....	36
B. Profil PT Bank BNI Syariah Yogyakarta.....	36
C. Sejarah Berdirinya PT Bank BNI Syariah Yogyakarta.....	38
D. Visi, Misi dan Budaya Kerja PT Bank BNI Syariah Yogyakarta	40
E. Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Yogyakarta	41
F. Pendiri PT Bank BNI Syariah Yogyakarta	41
G. Kepengurusan PT Bank BNI Syariah Yogyakarta.....	42
H. Kantor Pelayanan PT Bank BNI Syariah Yogyakarta	44

BAB IV : PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	47
B. Analisi Deskriptif Responden	58
C. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	62
D. Uji Asumsi.....	68
E. Uji Hipotesis penelitian	71
F. Pembahasan.....	73

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA.....	79
----------------------------	-----------

LAMPIAN – LAMPIRAN.....	82
--------------------------------	-----------

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kajian Pustaka.....	9
Tabel 2.1 Kisi-kisi Angket Variabel Budaya Organisasi	28
Tabel 2.2 Kisi-kisi Angket Variabel Kinerja Karyawan	29
Tabel 3.1 Susunan Pengurus PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta	42
Tabel 4.1 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pernyataan Budaya Organisasi	50
Tabel 4.3 Hasil <i>Try Out</i> Validitas Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.7 Hasil <i>Try Out</i> Uji Reliabilitas Instrumen	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	57
Tabel 4.9 Kategori <i>Koefisien Alpha</i>	58
Tabel 4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.11 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.12 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61

Tabel 4.13 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.14 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas	70
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	18
Gambar 2.1 Hubungan Variabel Independen Dengan Variabel Dependen	23
Gambar 3.1 Bagan Organisasi	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam penegasan judul ini penulis akan membahas pengertian beberapa kata yang dianggap penting agar bahasan ini dapat terarah dan tidak menyimpang dari maksud yang diinginkan.

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu(orang, benda, dsb.) yang berkuasa atau berkuatan (ghaib).¹ Pengaruh menurut Suharsimi Arikunto Adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dan keadaan yang kedua terdapat hubungan sebab akibat. Keadaan pertama di perkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua. Dalam buku metodologi penelitian karya Suharsimi Arikunto pengaruh menunjuk pada korelasi atau hubungan sebab akibat yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (menjadi akibat).² Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang dapat mengubah suatu kebiasaan menjadi kebiasaan yang lain.

¹ Poerwadarminta, *Kamus Umum bahasa indonesia*, (Jakarta : PT. Balai Pustaka, 2011), hlm. 865.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Karya, 2006), hlm 37 dan 76.

2. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi menurut Edy Sutrisno adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan di ikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi.³ Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan serta bereaksi terhadap lingkungan yang beranekaragam.⁴

Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah kebiasaan dan norma-norma yang diterapkan dalam perusahaan untuk dijadikan pedoman bagi karyawan dalam berkerja dan beraktifitas di sebuah perusahaan.

3. Kinerja Karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Menurut Schermerhorn kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok.⁶

³ Edy sutrisno, *Budaya organisasi*, (Jakarta : Kencana Predana Media Group, 2010), hlm, 2.

⁴ Robert Kreitner dan Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi*, Terj. Erly Suandy, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 79.

⁵ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

⁶ John R. Schormerhorn, Jr., *Management* (New York Wiley & Sons, Inc., 1999), hlm. 309.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

4. PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

BNI Syariah adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini semula bernama Unit Usaha Syariah Bank Negara Indonesia yang merupakan anak perusahaan PT BNI, Persero, Tbk. Sejak 2010, unit usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank BNI Syariah. Lembaga keuangan islam yang dalam operasional, kegiatan yang dilakukan Bank semuanya berlandaskan kepada syariat-syariat islam.⁷

Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud dalam judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta” adalah merupakan daya yang dapat mengubah suatu kebiasaan dan norma-norma menjadi kebiasaan lain yang diterapkan dalam perusahaan untuk dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan beraktifitas di sebuah perusahaan supaya kinerja karyawan sesuai standar dan kriteria yang telah di tetapkan dalam kurun waktu tertentu di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

⁷ <http://www.bnisyariah.co.id/sejarah-bni-syariah/> diakses 26 oktober 2016 pukul 13:00 Wib.

B. Latar Belakang Masalah.

Lembaga keuangan islam pada saat ini mulai menunjukkan eksistensinya dalam hal perbankan, dengan berbagai persaingan dan mulai banyaknya masyarakat yang mulai tertarik untuk bergabung. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil.⁸ Sehingga dari hal itu akan membuat masyarakat ingin bermitra, bergabung dan melakukan berbagai transaksi keuangan dengan lembaga keuangan islam.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan, karena budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan di ikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi.⁹ Sehingga terdapat peran yang sangat penting dalam budaya organisai untuk menjaga perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dan bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan maju dan berkembang. Hasil wawancara dengan Dafi selaku karyawan tetap PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta memiliki dua poin budaya organisasi yang dijadikan tuntunan dan norma-norma yang harus di patuhi oleh setiap karyawan, diantaranya yaitu Amanah yang di maksud amanah dalam poin

⁸ <http://www.bnisyariah.co.id/sejarah-bni-syariah/>diakses 26 oktober 2016 pukul 13:00 WIB.

⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2009), hlm, 2.

pertama ini adalah jujur dan menepati janji, bertanggung jawab, bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik, bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah dan melayani melebihi harapan. Sedangkan poin kedua yaitu Jamaah yang di maksud jamaah disini adalah peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif, membangun sinergi secara profesional, membagi pengetahuan yang bermanfaat, memahami keterkaitan proses kerja dan memperkuat kepemimpinan yang efektif.¹⁰ Dari semua budaya organisasi tersebut pastinya perusahaan menginginkan adanya peningkatan baik dari materil maupun non materil (karyawan).

Perusahaan juga bertanggungjawab terhadap kinerja yang dihasilkan dari suatu sistem yang telah berjalan dalam organisasi tersebut. Kunci untuk mendapatkan kinerja yang terbaik terletak pada manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.

Sedangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga akan menentukan perusahaan tersebut berhasil atau tidak berhasil, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan peluang keberhasilan suatu lembaga keuangan, dengan berbagai transaksi yang begitu banyak dan secara terus menerus yang dilakukan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta maka semakin berat juga tantangan bagi karyawan BNI Syariah tersebut, hal ini dapat diatasi apabila sumber daya manusia di dalamnya memiliki kompetensi yang memadai. Oleh karena itu setiap perusahaan akan

¹⁰ Wawancara dengan Dafi karyawan tetap PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Pada 25 Sept 2017 pukul 14:00 Wib.

selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga dalam melakukan berbagai transaksi lebih mudah diatasi. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan atau organisasi.

PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta merupakan Bank Syariah yang begitu luas dikenal oleh masyarakat atas semua dedikasi dan prinsip yang terdapat dalam perusahaan, salah satu tugasnya yaitu melayani masyarakat umum yang ingin melakukan pembiayaan di PT Bank BNI Syariah Yogyakarta. Hal ini dapat terlaksana apabila perusahaan menerapkan budaya organisasi kepada seluruh karyawan Bank dengan baik, begitu juga dengan kinerja karyawan juga akan meningkat dengan adanya budaya organisasi yang baik serta karyawan yang menerapkannya sesuai yang terdapat dalam budaya organisasi. Dengan dikenal luasnya oleh masyarakat maka kewajiban Bank BNI Syariah juga semakin berat untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dalam tahun ke tahun mengalami peningkatan, mulai dari berdirinya yaitu pada tahun 2010.¹¹ Walaupun baru delapan tahun berdiri PT Bank BNI Syariah sudah memiliki teknologi yang baik dan fasilitas lengkap sama dengan dimiliki Bank yang telah lama berdiri puluhan tahun. PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta ingin menyampaikan kepada masyarakat bahwa Bank BNI Syariah Bank yang berhasanah atau yang memiliki prinsip hasanah tujuannya adalah agar lebih banyak masyarakat Indonesia berbuat kebaikan demi kemakmuran seluruh rakyat.

¹¹ Wawancara dengan Dafi karyawan tetap PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Pada 12 Sept 2017 pukul 13:00 Wib.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”. Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah tempat yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta?

D. Tujuan Dan Kegunaan

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan tersebut, maka tujuan yang ingi dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini, untuk membuktikan secara empiris bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

2. Kegunaan

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu manajemen dakwah.

b. Secara Praktis

1. Bagi Penyusun

Menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan dan bidang manajemen, khususnya dalam ilmu budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam mengelola perusahaan terutama yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini semoga memberi manfaat dan atau refrensi ilmiah untuk penelitian yang ada kaitanya dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

E. Kajian Pustaka

Berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta , bahwa belum pernah dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Namun ada beberapa karya ilmiah dari UIN Sunan Kalijaga yang membahas masalah tersebut dan memiliki kemiripan dengan skripsi ini.

Tabel. 1.1
Kajian Pustaka

No	Nama	Judul	Hasil
1	Kiswoyo	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. ¹²	Signifikan/ 2014
2	Halimatussa'diah	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Korps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. ¹³	Signifikan/ 2015
3	Atika Sholichah	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta ¹⁴	Signifikan/ 2016

Jadi, perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah tempat yang digunakan berbeda yaitu PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

¹² Kiswoyo, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014).

¹³ Halimatussa'diah, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

¹⁴ Atika Sholichah, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Stepen P. Robins mengutip buku dari Poerwanto budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota anggota organisasi itu, yang mengacu pada suatu sistem dari makna bersama.¹⁵

Menurut Robert G. Owens kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.¹⁶

Menurut Phiti Sithi Amnuai dan Peter F. Drucker kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah internal.¹⁷

Menurut Edgar H. Schein kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi

¹⁵ Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar , 2008) , hlm 15.

¹⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, (Jakarta : PT . Bumi Aksara, 2006), hlm. 2.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 4.

eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan / diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.¹⁸

Menurut Eldridge dan Crombie mengutip buku dari Wirawan, budaya organisasi yaitu suatu organisasi yang menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu sama untuk menyelesaikan tugasnya.¹⁹

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan dan dianut dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

b. Karakteristik Budaya Organisasi.

Menurut P. Robbins. Dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan karangan Moh. Pabundu Tika menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan,

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 3.

¹⁹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta : Salemba empat, 2007), hlm. 9.

akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut adalah:²⁰

1. Inisiatif individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko, dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau pegawainya untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan, sejauh mana suatu perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
4. Integrasi, sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

²⁰ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan.....*, hlm. 10-12.

5. Dukungan manajemen, sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi atau perusahaan.
6. Kontrol, alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.
7. Identitas, sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran organisasi.
8. Sistem imbalan, sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

9. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.
10. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan dan antara karyawan itu sendiri.

2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Karyawan.

a. Pengertian Kinerja Karyawan.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari "*job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberi kepadanya.²¹ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rodakarya, 2005), hlm. 67.

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²²

Sedangkan definisi karyawan menurut kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, atau perusahaan yang mendapat gaji atau upah.²³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson mendefinisikan kinerja karyawan sebagai apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.²⁴

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu lembaga, kantor, organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

b. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom terhadap formulir penilaian kinerja, faktor yang paling umum muncul adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan,

²² Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 549.

²³ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 273.

²⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 78.

perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.²⁵

Aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:²⁶

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
 2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.
 3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan melakukan negosiasi.
3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Moelyono Djokosantoso, adanya ketertarikan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan melalui model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi atau kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan

²⁵ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm. 563.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 564.

diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.²⁷

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya mempengaruhi produktifitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang baik akan membuat organisasi berkembang dan maju, sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan membuat organisasi mengalami penurunan dalam segala kegiatan atau operasional organisasi terganggu dan organisasi tidak bisa berjalan sesuai ketentuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi yang penerapannya baik akan membuat kinerja karyawan sebuah organisasi meningkat, sedangkan penerapan atau budaya organisasinya buruk maka akan membuat organisasi tidak bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan baik atau maksimal.

²⁷ Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 7.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dalam budaya organisasi, akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga karyawan tersebut mampu beradaptasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.²⁸

1. Hipotesis Kerja (Ha)

Hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

2. Hipotesis Nihil (Ho)

Hipotesis nol dalam penelitian ini adalah budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan pokok pembahasan secara sistematika yaitu terdiri dari lima bab.

Bab pertama, berisi pendahuluan untuk mengantarkan peneliti secara keseluruhan. Dalam bab ini dieksplorasi beberapa hal yaitu penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian,

²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 96.

telaah pustaka, kerangka Teori, hipotesis dan Sistem Pembahasan. Bab pertama merupakan arah tujuan dari suatu penelitian.

Bab Kedua, berisi metode Penelitian untuk menjelaskan prosedur penelitian secara mendetail mengenai metode penelitian yang akan digunakan. Dalam bab ini dijabarkan beberapa hal yaitu : Jenis Analisis Penelitian, subjek dan objek penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, Populasi dan Sampel, sumber data, instrumen penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Data. Bab kedua, menjelaskan tentang proses pelaksanaan penelitian.

Bab Ketiga, karena penelitian ini merupakan penelitian lapangan, maka digambarkan kondisi umum objek penelitian yang memuat tentang sejarah berdirinya PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, Visi dan Misi, dan Struktur Organisasi. Bab ketiga, dijelaskan tentang aplikasi penerapan teori-teori yang ada pada objek penelitian.

Bab keempat, pada bab ini membahas analisis data yang berupa analisis data responden, analisis instrumen penelitian dan interpretasi hasil, analisis regresi maupun hipotesis, dan analisis apa saja yang digunakan untuk menguji sebuah data. Serta menjelaskan dua variabel yang menjadi target penelitian serta bagaimana hubungan diantara kedua variabel tersebut. Bab keempat merupakan pokok dari isi pembahasan berdasarkan data yang telah diolah dengan teori-teori yang ada.

Bab kelima, berisi kesimpulan dari hasil pembahasan disertai dengan saran-saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan *SPSS Versi 21 for Windows*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis atau uji T diperoleh nilai T hitung sebesar $-0,698 < t \text{ tabel } 2,008$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $0,487 < t \text{ tabel } 2,008$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penyusun menyarankan:

1. Bagi Peneliti
 - a. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di lembaga yang sama diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda.
2. Bagi PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta
- a. PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta harus meningkatkan lagi budaya organisasi yang telah diterapkan, dengan memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan oleh karyawannya.
 - b. PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta harus lebih meningkatkan pemahaman kepada karyawan mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan dan melakukan evaluasi per satu bulan mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Ahmad Tanzen, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rodakarya, 2005.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Departemen pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, Edisi 5, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Duwi Priyanto, *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat Efisien dan Akurat*, Yogyakarta: Mediakom, 2011.
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi, 2009.
- Edy sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Predana Media Group, 2010.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- [Http://www.bnisyariah.co.id/](http://www.bnisyariah.co.id/) diakses 26 oktober 2016 pukul 13:00 Wib.
- John R. Schormerhorn, Jr., *Management*, New York Wiley & Sons, Inc., 1999.
- Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

- Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi (Statistik Infernsif)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT . Bumi Aksara, 2006.
- M. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar , 2008.
- R. Gunawan Sudarmanto, *Analisi Regres Linear Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi, Terj. Erly Suandy*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Pengantar Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2002.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Karya, 2006.
- Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba empat, 2007.

W.j.s. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT. Balai Pustaka, 2011.

Zaenal Mustafa, *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Skripsi

Atika Sholichah, "*Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta,*" Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

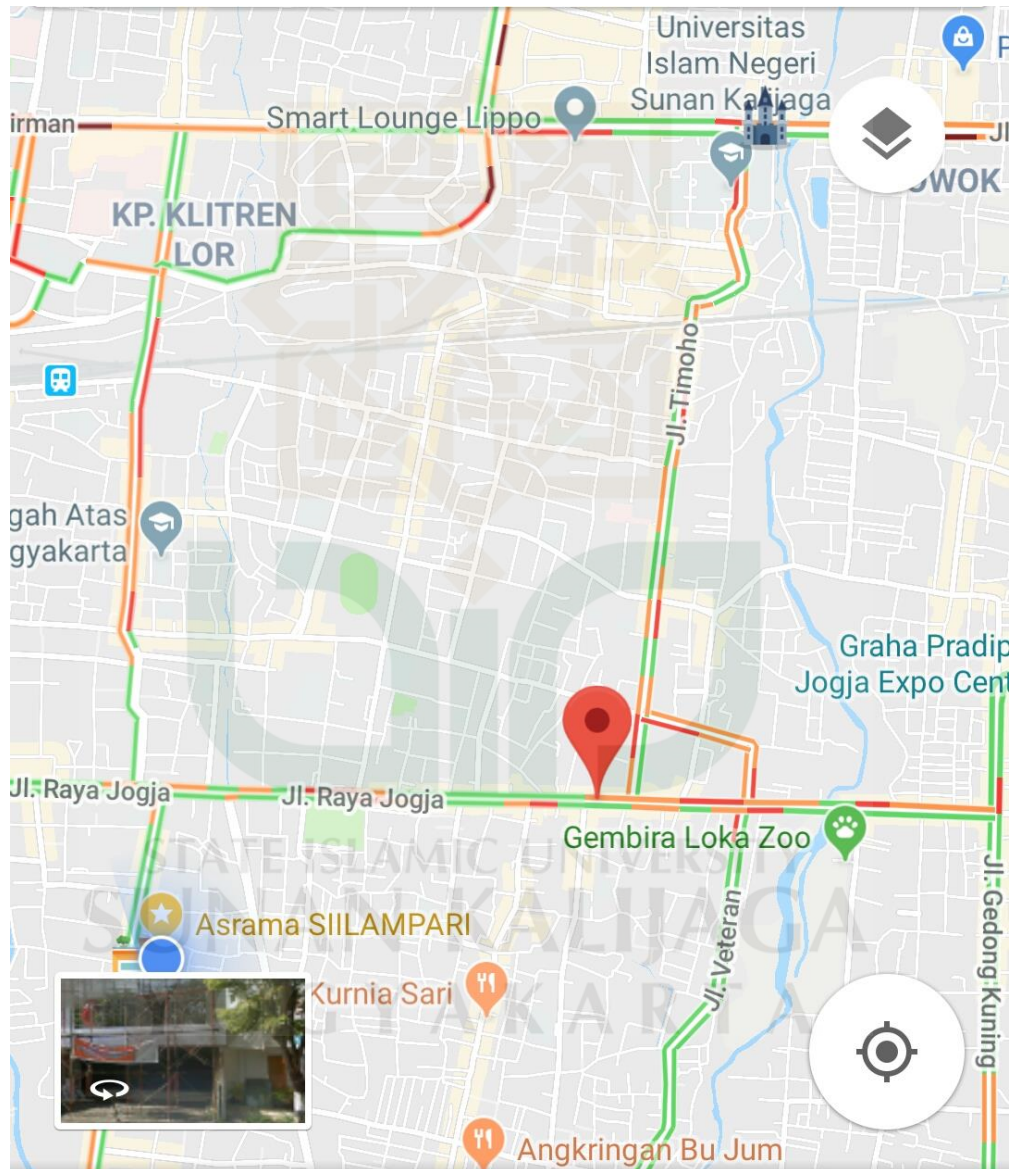
Halimatussa'diah, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta,* Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Kiswoyo, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,*" Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Peta Lokasi Penelitian

Jl. Kusumanegara No.112, Muja-muju, Umbulharjo, Kota Yogyakarta.



BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta

2. Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Utama Yogyakarta)”.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang penting, oleh karena itu saya mengharapkan partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat saya



Muhammad Muris

Lampiran kuesioner *try out*

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

A. Petunjuk pengisian

1. Mohon sebelum mengerjakan kuesioner ini, isilah terlebih dahulu identitas diri anda.
2. Mohon anda menjawab sejujurnya dan sesuai dengan yang anda rasakan.
3. Jawaban yang anda berikan tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Anda di perusahaan.
4. Kuesioner ini terdiri dari kolom pernyataan dan kolom jawaban. Silahkan Anda memberi tanda cek (<) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan jawaban Anda.
5. Ada 4 pilihan jawaban yang masing-masing maknanya sebagai berikut:

Jawaban	Makna
SS	SANGAT SETUJU
S	SETUJU
TS	TIDAK SETUJU
STS	SANGAT TIDAK SETUJU

a. Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi/ gagasan baru dalam pekerjaan.				
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.				
3	Pihak PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta mensosialisasikan Visi dan Misi kepada karyawan.				
4	Saya termotivasi mejadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada				
5	Saya bisa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja dan pimpinan				
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan				
7	Sebagai karyawan, saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan				
8	PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal				
9	Pihak manajemen PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya				
10	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan				
11	Tanpa kehadiran pemimpin, saya melakukan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan				
12	Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal				
13	Pihak manajemen PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta menyampaikan tujuan perusahaan kepada karyawan.				
14	Saya memahami dengan baik struktur organisasi perusahaan.				
15	Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
16	Dalam bekerja, saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan				
17	Sebagai karyawan, saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik				
18	Tempat saya bekerja melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin				
19	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan				
20	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi antar unit lembaga yang terkait				
21	Pimpinan memperbolehkan adanya perbedaan pendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya perusahaan				
22	Saya dituntut sebagai anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan				
23	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan				
24	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain				
25	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh				
26	Perusahaan mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan dalam bekerja				
27	Saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal				
28	Pihak Bank memberikan insentif bila pekerjaan saya mencapai target yang ditentukan				
29	Saya diberikan kebebasan mengeluarkan saran/ kritik yang membangun kepada pimpinan				
30	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan				
31	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
32	PT BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, memberi tugas sesuai dengan bidang pekerjaan saya.				
33	Sebagai karyawan, saya merasa ketenangan dan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerja.				
34	Sebagai karyawan, saya ingin memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibanding dengan yang lainnya.				
35	Sebagai karyawan, saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan dengan optimal.				
36	Sebagai karyawan, saya bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal.				
37	Sebagai karyawan, saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal.				
38	PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta memberi kesempatan untuk jenjang karir kedepan.				
39	Jika ada masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam lembaga diselesaikan dengan <i>win-win solution</i> .				
40	Dengan pimpinan, saya tidak dibatasi oleh pembicara yang formal mengenai pekerjaan saya.				
41	Sebagai Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
42	Saya mampu melaksanakan Standar kerja yang ditentukan perusahaan				
43	PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta mendorong saya agar mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat saya kerja.				
44	Saya ingin diakui sebagai karyawan yang baik di perusahaan oleh pimpinan				
45	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya				
46	Sebagai karyawan, saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
47	Sebagai karyawan, saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik.				
48	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan				
49	Sebagai karyawan, Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.				
50	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjalin proses komunikasi dengan rekan kerja.				



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
2	Saya menunggu instruksi pimpinan ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan				
3	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya bekerja malas-malasan ketika tidak diawasi pimpinan				
5	Saya ragu-ragu ketika harus menentukan tindakan pada saat menghadapi masalah				
6	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat				
7	Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan				
8	Saya berusaha mencari solusi sendiri ketika mengalami masalah dalam pekerjaan				
9	Saya merasa malas ketika bekerja dalam sebuah kelompok				
10	Saya menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
11	Saya membuat jadwal kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas				
12	Saya menolak bantuan dari rekan kerja yang tidak disukai				
13	Saya bersantai ketika pekerjaan telah selesai dan jam kerja masih lama				
14	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja				
15	Saya merasa terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan				

3. Pedoman Wawancara

Panduan Wawancara

“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”

- a. Apa arti budaya organisasi bagi karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta?
- b. Apa arti karyawan bagi PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta?
- c. Bagaimana budaya organisasi di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta?
- d. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta?
- e. Berapa jumlah Kantor Cabang Pembantu (KCP), kantor kas (KK) dan *Payment Point* (PP) di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dan apa saja nama-nama nya?
- f. Berapa jumlah karyawan di setiap (KCP), kantor kas (KK) dan *Payment Point* (PP) di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta?
- g. Bagaimana pendapat mengenai hasil penelitian yang tidak memiliki pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

Nomor Telepon : 0823-2519-4134

an. Muhammad Muris

4. Rekap Olah Data Dengan Program SPSS

a. Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO_1	150,8491	120,131	,346	,938
BO_2	150,8302	119,605	,536	,937
BO_3	150,6981	118,676	,532	,937
BO_4	150,6792	118,068	,579	,936
BO_5	150,7925	119,860	,516	,937
BO_6	150,6981	120,253	,413	,937
BO_7	150,7170	117,630	,667	,936
BO_8	150,7736	119,294	,555	,937
BO_9	150,7925	118,437	,497	,937
BO_10	150,7170	120,245	,433	,937
BO_11	150,7547	119,766	,549	,937
BO_12	150,8302	118,874	,493	,937
BO_13	150,7358	117,237	,739	,935
BO_14	150,8302	120,798	,333	,938
BO_15	150,6792	117,991	,587	,936
BO_16	150,5849	118,747	,497	,937
BO_17	150,6792	119,068	,532	,937
BO_18	150,9623	118,114	,352	,939
BO_19	150,8302	119,528	,476	,937
BO_20	150,7358	118,775	,645	,936
BO_21	150,7736	121,063	,295	,938
BO_22	150,7547	118,843	,581	,936
BO_23	150,8679	120,078	,367	,938
BO_24	150,7170	118,553	,565	,936
BO_25	150,6981	117,907	,691	,936
BO_26	150,7547	118,996	,654	,936
BO_27	151,3396	120,152	,232	,940
BO_28	150,9245	116,725	,514	,937
BO_29	150,8491	118,861	,469	,937
BO_30	150,8113	119,964	,406	,937
BO_31	150,9811	120,134	,286	,939

BO_32	150,8491	121,246	,185	,940
BO_33	150,8679	118,540	,478	,937
BO_34	150,7358	119,621	,536	,937
BO_35	150,6604	117,729	,663	,936
BO_36	150,7170	118,630	,631	,936
BO_37	151,3396	119,729	,276	,939
BO_38	150,8302	117,721	,516	,937
BO_39	150,8113	121,887	,345	,938
BO_40	150,9434	121,939	,183	,939
BO_41	150,7170	118,707	,622	,936
BO_42	150,7925	121,129	,350	,938
BO_43	150,9057	118,318	,546	,936
BO_44	150,8302	119,605	,467	,937
BO_45	150,7547	119,112	,549	,937
BO_46	150,7358	119,160	,595	,936
BO_47	150,7736	120,602	,467	,937
BO_48	151,0000	117,115	,523	,937
BO_49	150,8302	119,759	,620	,937
BO_50	150,7170	118,438	,655	,936

Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	36,0377	12,883	-,145	,728
KK_2	36,5283	11,292	,204	,703
KK_3	36,0755	12,379	,031	,712
KK_4	37,3774	9,586	,624	,639
KK_5	37,0000	9,962	,540	,653
KK_6	36,4151	11,901	,163	,702
KK_7	37,0755	9,879	,645	,641
KK_8	36,6226	11,086	,329	,685
KK_9	37,3208	9,184	,707	,623
KK_10	36,3396	11,844	,199	,699
KK_11	36,2642	12,583	-,049	,721
KK_12	37,3208	9,914	,543	,652
KK_13	36,9434	10,131	,542	,655

KK_14	36,2642	12,660	-,055	,710
KK_15	36,1132	13,141	-,248	,731

b. Uji Reliabilitas (*Try Out*)

Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	50

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	15

c. Uji Reliabilitas

Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	48

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	10

d. Uji Analisis Deskriptif Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	43,3	43,3	43,3
2	30	56,7	56,7	56,7
Total	53	100,0	100,0	100,0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0,00	0,00	0,00
2	38	71,70	71,70	71,70
3	13	24,52	24,52	24,52
4	2	3,78	3,78	3,78
Total	53	100,00	100,00	100,00

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	15,10	15,10	15,10
2	15	28,30	28,30	28,30
3	5	9,43	9,43	9,43
4	25	47,17	47,17	47,17
Total	53	100,00	100,00	100,00

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5,66	5,66	5,66
2	2	3,77	3,77	3,77
Valid 3	48	90,57	90,57	90,57
4	0	0,00	0,00	0,00
Total	53	100,00	100,00	100,00

e. Uji Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Variabel Budaya Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO_1	53	1	4	3,04	,479
BO_2	53	2	4	3,06	,362
BO_3	53	2	4	3,19	,441
BO_4	53	2	4	3,21	,454
BO_5	53	2	4	3,09	,354
BO_6	53	3	4	3,19	,395
BO_7	53	2	4	3,17	,427
BO_8	53	2	4	3,11	,375
BO_9	53	1	4	3,09	,491
BO_10	53	3	4	3,17	,379
BO_11	53	3	4	3,13	,342
BO_12	53	2	4	3,06	,456
BO_13	53	2	4	3,15	,411
BO_14	53	2	4	3,06	,412
BO_15	53	2	4	3,21	,454
BO_16	53	3	4	3,30	,463
BO_17	53	3	4	3,21	,409
BO_18	53	1	4	2,92	,703
BO_19	53	2	4	3,06	,412
BO_20	53	3	4	3,15	,361
BO_21	53	2	4	3,11	,423
BO_22	53	2	4	3,13	,394
BO_23	53	2	4	3,02	,460
BO_24	53	2	4	3,17	,427
BO_25	53	3	4	3,19	,395

BO_26	53	3	4	3,13	,342
BO_27	53	1	4	2,55	,667
BO_28	53	1	4	2,96	,619
BO_29	53	2	4	3,04	,479
BO_30	53	2	4	3,08	,432
BO_31	53	1	4	2,91	,564
BO_32	53	1	4	3,02	,500
BO_33	53	3	4	3,15	,361
BO_34	53	3	4	3,23	,423
BO_35	53	3	4	3,17	,379
BO_36	53	1	4	2,55	,637
BO_37	53	2	4	3,06	,534
BO_38	53	3	4	3,08	,267
BO_39	53	3	4	3,17	,379
BO_40	53	2	4	3,09	,354
BO_41	53	1	4	2,98	,460
BO_42	53	2	4	3,06	,412
BO_43	53	2	4	3,13	,394
BO_44	53	3	4	3,15	,361
BO_45	53	3	4	3,11	,320
BO_46	53	1	4	2,89	,577
BO_47	53	2	4	3,06	,305
BO_48	53	3	4	3,17	,379
Valid N (listwise)	53				

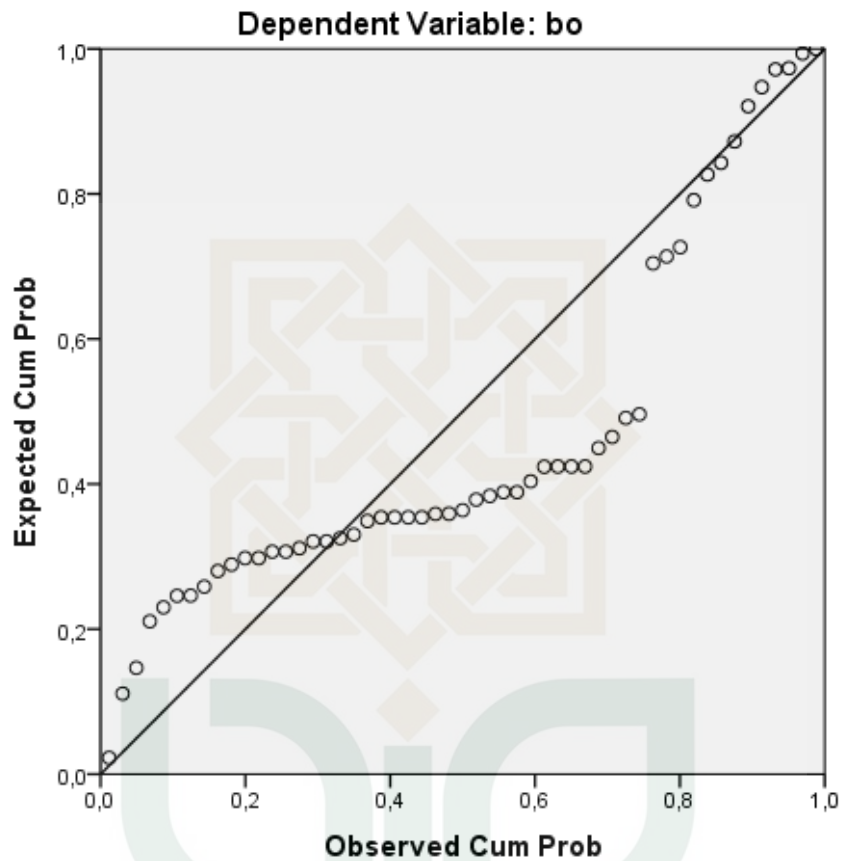
Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK_1	53	1	4	2,74	,655
KK_2	53	1	3	1,89	,670
KK_3	53	1	3	2,26	,655
KK_4	53	1	4	2,85	,456
KK_5	53	1	4	2,19	,590
KK_6	53	1	4	2,64	,558
KK_7	53	1	4	1,94	,691
KK_8	53	1	4	2,92	,432
KK_9	53	1	3	1,94	,663
KK_10	53	1	4	2,32	,613
Valid N (listwise)	53				

f. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N		53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	147,91	23,70
	Std. Deviation	10,914	3,703
	Absolute	,265	,166
Most Extreme Differences	Positive	,265	,166
	Negative	-,162	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,932	1,206
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001	,109

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

g. Uji Linearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,097 ^a	,009	-,010	10,969	2,317

a. Predictors: (Constant), kk

b. Dependent Variable: bo

h. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,097 ^a	,009	-,010	10,969

a. Predictors: (Constant), kk

b. Dependent Variable: bo

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58,645	1	58,645	,487	,488 ^b
1 Residual	6135,883	51	120,311		
Total	6194,528	52			

a. Dependent Variable: bo

b. Predictors: (Constant), kk

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,581	7,013		4,076	,000
Budaya Organisasi	-,033	,047	-,097	-,698	,488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Muhammad Muris
Tempat/ Tgl. Lahir : Mandi Angin, 21 Oktober 1993
Alamat : Jl. Taman Siswa No. 868 RT. 039 RW. 012 MG II
Yogyakarta.
Nama Ayah : Sipirli
Nama Ibu : Salipur

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD NEGERI BINA KARYA, 2007
 - b. SMP NEGERI BINA KARYA, 2010
 - c. SMK NEGERI 1 LUBUK LINGGAU, 2013
2. Pendidikan Non-Formal
 - a.

C. Prestasi/ Penghargaan

1. RELAWAN ANTI NARKOBA

D. Pengalaman Organisasi

1. PMR SMK NEGERI 1 LUBUK LINGGAU
2. ANGGOTA IKPM SILAMPARI YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 Februari 2018



Muhammad Muris



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B-2255 /Un.02/DD.1/PN.01.1/10/2017
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Izin Penelitian

19 Oktober 2017

Kepada
Yth. Gubernur Pemerintah DIY .
c.q Kepala Badan KESBANGPOL
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Jln. Jendral Sudirman No 5 Di
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama : **Muhammad Muris**
NIM/Jurusan/T.A. : 13240070 / **MD** / T.A. 2017/2018
Semester : IX (sembilan)
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Mandi Angin, 21 Oktober 1993
Lokasi Penelitian : Jln. Kusuma Negara, Muja muju , Umbulharjo, Kota Yogyakarta
Metode Penelitian : Kualitatif / Kuantitatif
Waktu Penelitian : 23 Oktober 2017-23 Januari 2018
Pembimbing : **Hj. Early Maghfiroh I. S.Ag.M.Si**
Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG UTAMA YOGYARTA**

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data. Sebagai bahan pertimbangan, kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Assalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga

HM. KHOLILI



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.pmperizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/2854
8009/14

Membaca Surat : Dari Rekomendasi dari Kepala Badan Kesbangpol DIY
Nomor : 074/8850/Kesbangpol/2017 Tanggal : 23 Oktober 2017

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : MUHAMMAD MURIS
No. Mhs/ NIM : 13240070
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah & Komunikasi UIN SUKA Yogyakarta
Alamat : JL. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Hj. Early Magfiroh Innsyati, S. Ag. M. Si
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG UTAMA YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 26 Oktober 2017 s/d 26 Januari 2018
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

MUHAMMAD MURIS

Dikeluarkan di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 26-10-2017

An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Sekretaris



Dra. CHRISTY DEWAYANI, MM
NIP. 196304081986022019

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Kesbangpol DIY
3. Dir. PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Utama Yogyakarta
4. Ybs.

SURAT KETERANGAN
YGS/01/ 204 /2017

Bismillahirrahmanirrahiim

Yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Arief Mursidi
Jabatan : Operational Manager
PT Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Muris
No Mhs. : 13240070
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
Universitas / PT : Universitas Islam Negeri Yogyakarta Sunan Kalijaga

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian untuk menyelesaikan skripsi jenjang S-1 di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta"**

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Yogyakarta, 21 FEB 2018

PT Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Yogyakarta



Arief Mursidi
Operational Manager



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 515856, Email: dakwah@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor : B-002/Un.02/MD/TU.00.2/ 01/2017

Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa :

Muhammad Muris
NIM : 13240070

dinyatakan LULUS dalam **Praktikum Profesi Manajemen Dakwah** yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman Tanggal 28 Nopember s.d 30 Desember 2016, dengan nilai : **A -**

Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Yogyakarta, 16 Januari 2017
Ketua Program Studi

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.S.i
NIP. 19670104 199303 1 003

Drs. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

46

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.289/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Muhammad Muris
Tempat, dan Tanggal Lahir : Desa Mandi Angin, 21 Oktober 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 13240070
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Gebang
Kecamatan : Panggang
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,62 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Muhammad Muris
NIM : 13240070
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	75	B
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	85	B
5.	Total Nilai	72.5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 4 Mei 2016

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.10/96/2018

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

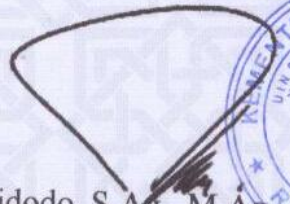
الاسم : Muhammad Muris :
تاريخ الميلاد : ٢١ أكتوبر ١٩٩٣

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١ مارس ٢٠١٨، وحصل على
درجة :

٣٨	فهم المسموع
٣٤	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
١٧	فهم المقروء
٢٩٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١ مارس ٢٠١٨
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٠٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.9:8/2017

This is to certify that:

Name : **Muhammad Muris**
Date of Birth : **October 21, 1993**
Sex : **Male**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)
held on **October 04, 2017** by Center for Language Development of State
Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	40
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	47
Total Score	433

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, October 04, 2017
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



SERTIFIKAT

No : /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13

diberikan kepada :

sebagai :
PESERTA

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK)
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2013

dengan tema :

"Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah Wa Al-Jama'ah
Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Mengetahui,
Wakil Rektor I

Bid. Akademik dan Kemahasiswaan

Menggetahui,

Presiden DEMA UIN Sunan Kalijaga

Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.
NIP. 19591218 198703 2 001

Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi
NIM. 09470163

Dawamun Ni'am A
Ketua

Saifudin Anwar
Sekretaris

Kampus UIN Sunan Kalijaga
21-23 Agustus 2013

Panitia OPAK
UIN Sunan Kalijaga 2013

UPAK
VIII
2013



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : B-1191/Un.02/DD/PP.01.2/06/2016

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

MUHAMMAD MURIS

13240070

LULUS dengan Nilai 72.5 (B)

Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga



Dekan

Dr. Nurjannah, M.Si.

Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 01 Juni 2016

Ketua

Alimatul Qibtiyah

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MUHAMMAD MURIS
NIM : 13240070
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.

NIP. 19591218 197803 2 001

IKPM SUM-SEL KOMISARIAT SILAMPARI YOGYAKARTA



Sertifikat

DIBERIKAN KEPADA :

Muhammad Muris S

Atas partisipasinya sebagai **PANITIA MAKRAB IKPM Sum-Sel Komisariat Silampari Yogyakarta** dengan tema “**Kemarin Boleh Tak Kenal, Hari Ini Kita Bersama Esok Bahagia**”

yang dilaksanakan pada tanggal 17-18 Desember 2016

di Watu Lawang, Imogiri Bantul, D.I.Y


Maheliandi
Ketua Panitia


Ahmad Suprihatin
Sekretaris Panitia


Nomi Saputra
Ketua IKPM Sum-sel Kom. Silampari Yogyakarta

LATGAB PMR
Se-KOTA LLG

Diagam Penghargaan

Nomor : 006 / IV / PMR / LLG / 2011



DIBERIKAN KEPADA :

Muhammad Nukis

Utusan : SMK Negeri 1 Lubuklinggau

Sebagai :

Peserta Latihan Gabungan PMR
Se-Kota Lubuklinggau

Lubuklinggau, 8 Mei 2011

Ketua Pelaksana,

Sekretaris,



RESTI WULANSARI

RIKA YULIANI



Badan Rakyat Anti Narkoba Tawuran dan HIV/AIDS
INDONESIA

PENGHARGAAN

Penghargaan ini diberikan kepada Relawan Anti Narkoba

MUHAMMAD MURIS

Terima kasih atas partisipasinya telah
mengikuti penyuluhan, penerangan, bahaya
penyalahgunaan Narkoba di :

SMK NEGERI 1 LUBUK LINGGAU

24 FEBRUARY 2011

BRANTAS
(Badan Rakyat Anti Narkoba Tawuran dan HIV/AIDS)



CHERRY DERMAWAN
KETUA