

**PENGARUH BUDAYA KERJA PT. BANK TABUNGAN NEGARA  
(PERSERO) TBK. TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk.  
Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)**



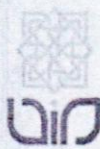
**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh:  
Sugiati Surayitno  
NIM: 11240079**

**Pembimbing:  
Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M.  
NIP: 19820804 201101 1 007**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2015**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/1686/2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA PT. BANK TABUNGAN NEGARA ( PERSERO )  
TBK. TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT. BANK  
Tabungan Negara ( PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta )**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sugiati Surayitno  
NIM/Jurusan : 11240079/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 11 September 2015  
Nilai Munaqasyah : 85 (A.B)

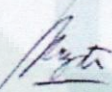
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

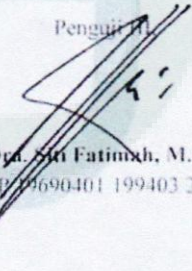
Ketua Sidang Penguji I,

  
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.  
NIP 19820804 201101 1 007

Penguji II,

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

Penguji III,

  
Dra. Siti Fatimah, M.Pd.  
NIP 19690401 199403 2 002

Yogyakarta, 15 September 2015

Dekan,





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto, telepon (0274) 515856 Fax (0273) 552230  
Yogyakarta 55281 email:fd@uinsuka.ac.id

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr. Wb*

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

Nama : Sugiati Surayitno  
Nim : 11240079  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah 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.

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

*Wassalamualaikum wr. Wb*

Yogyakarta, 4 Agustus 2015  
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah  
  
**Drs. M. Resyid Ridlo, M.Si**  
NIP. 19670104 199303 1003

Pembimbing

  
**Aris Risdiana, S. SOS. I, MM**  
NIP. 19820804 201101 1 007



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Assalamualaikum..Wr.Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sugiati Surayitno  
NIM : 11240079  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan ini sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul : **Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

*Wassalamualaikum..Wr.Wb*

Yogyakarta, 29 Agustus 2015  
Penyusun Skripsi



**Sugiati Surayitno**  
11240079

## **PERSEMBAHAN**

Dengan tidak mengurangi rasa hormat serta cinta dan kasih sayang-MU ku  
persembahkan karya tulis ini kepada:

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



## Motto

Bertakwalah pada Allah, maka Allah akan mengajarimu.

Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu.<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Al-qur'an, Surat Al-Baqarah, Ayat 282.

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, dan aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan aku bersaksi bahwa Muhammad utusan-Nya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan untukmu wahai junjungan kami.

Akhirnya setelah melalui perjalanan dan perjuangan yang panjang skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)” mampu diselesaikan oleh peneliti. Skripsi ini diteliti untuk menambah keilmuan serta menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Nurjannah, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Drs. Rasyid Ridlo M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs, Moh. Nazili, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.

4. Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik dan pembimbing skripsi ini yang dengan sabar, ikhlas dan perhatiannya membimbing dan mengarahkan saya dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Para dosen pengampu mata kuliah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan sampai saat ini.
6. Hj. Tejawati, S.H. yang telah melayani keperluan administrasi saya di Jurusan Manajemen Dakwah.
7. Staff Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang membantu kelancaran administrasi dan perijinan.
8. Bapak Suprayitno dan Ibu tercinta Sami' orangtua yang telah memberikan dukungan moral maupun material serta do'a dan kasih sayang kepada saya.
9. Abdul Rosyid dan Muh. Adibya Fahmi adik yang senantiasa memberikan semangat dan do'a.
10. Kedua Nenek Ido' tercinta yang selalu mendoakan dan menyayangi.
11. Om Samen dan Bibiku Sarni yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat untuk terus belajar.
12. Pakde Ponimin dan Bude Wati yang telah membantu secara moral maupun material.
13. Seluruh keluarga yang dengan sabar mendukung dan mendo'akan.
14. Ahlis Noor Ahsan yang selalu memberikan motivasi dan Do'a dalam usaha saya mengerjakan skripsi.



15. Sahabat-sahabatku: Ebah, Lia, Iva, Silvi, Halimah, yang telah berbagi suka duka bersama.
16. Teman-temanku seperjuangan: Edy, Essa, Vivi, Ida, Dedy, Mutya, Rini, Tiara, yang memberikan semangat menyelesaikan skripsi ini.
17. Samsuddin, Mahfudza dan Dewi Umniyatul, saudara seperantauan yang banyak memberikan bantuan, semangat dan motivasi.
18. Teman-teman Mahasiswa Manajemen Dakwah Angkatan 2011 yang telah belajar bersama.
19. Teman-teman KKN Angkatan ke-83 Gatak I, Selomartani, Kalasan, Sleman yang telah berbagi ilmu bersama.
20. Bapak Alwi Rohtama beserta karyawan BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta atas bantuan dan kerjasamanya dalam mengerjakan skripsi ini.
21. Seluruh *civitas akademik* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang mengembangkan keilmuan dan pengetahuan saya.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak baik bagi peneliti, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan bagi kita semua. Amin Yaa Robbal'Alamin.

Yogyakarta, 31 Agustus 2015

Peneliti

Sugiati Surayitno  
112400479

## ABSTRAK

Sugiati Surayitno. Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta): Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015.

Budaya kerja merupakan salah satu pengukuran keberhasilan pelaksanaan perencanaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu didalamnya memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis deskriptif variabel, uji asumsi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS Versi 21.0 for windows* pada uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . maka dinyatakan bahwa budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).

Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,355 menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

**Keyword:** Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kinerja Karyawan, karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Penegasan Istilah .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Kajian Pustaka .....	8
F. Kerangka Teori .....	11
1. Tinjauan Umum Budaya Kerja .....	11
2. Tinjauan Umum Kinerja Karyawan .....	13
G. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	15
H. Hipotesis .....	19

I. Metodologi Penelitian .....	19
<b>BAB II : GAMBARAN UMUM PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANK SYARIAH YOGYAKARTA</b>	
<b>YOGYAKARTA .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum .....	36
B. Profil BTN Syariah.....	37
C. Visi dan Misi .....	45
D. Nilai dasar, Etika, dan Budaya Kerja BTN Syariah .....	46
E. Sarana dan Prasarana BTN KCS Yogyakarta .....	48
<b>BAB III : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Deskripsi Data Responden .....	52
B. Uji Instrumen.....	56
C. Analisis Uji Statistik.....	62
D. Analisis Regresi Sederhana.....	65
E. Uji Hipotesis Penelitian.....	66
F. Pembahasan.....	67
<b>BAB IV: PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA .....	72
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Interval Skala Likert.....	28
Tabel 1.2 Kisi-kisi Budaya Kerja.....	29
Tabel 1.3 Kisi-kisi Kinerja Karyawan .....	30
Tabel 2.1 Daftar Nama Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.....	39
Tabel 2.2 Daftar Inventaris BTN KCS Yogyakarta .....	50
Tabel 3.1 Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 3.2 Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	53
Tabel 3.3 Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja .....	57
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 3.6 Kategori Koefisien Alpha .....	60
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Budaya Kerja .....	61
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 3.9 Rangkuman Uji Normalitas .....	62
Tabel 3.10 Uji Linieritas .....	63
Tabel 3.11 ANOVA Tabel .....	64
Tabel 3.12 Uji Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 3.13 Uji Hipotesis .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	18
Gambar 1.2 Variabel Penelitian .....	24
Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 3.1 Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Gambar 3.2 Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Gambar 3.3 Jumlah Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah memahami dan menghindari kesalah pahaman dalam mengartikan judul skripsi “Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)”, maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul tersebut, adapun istilah yang perlu di jelaskan antara lain :

##### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan (gaib, dsb).<sup>1</sup> Pengertian pengaruh menurut Suharsimi Arikunto adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dengan keadaan yang kedua terdapat hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua.<sup>2</sup> Adapun yang dimaksud pengaruh adalah bentuk hubungan antara variabel budaya

---

<sup>1</sup>W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011), hlm. 865.

<sup>2</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Karya, 2006), hlm. 37.

kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

## 2. Budaya Kerja

Menurut Triguno, budaya kerja merupakan suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.<sup>3</sup>

Jadi budaya kerja merupakan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan karyawan dalam melakukan tugasnya, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja.

---

<sup>3</sup>Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta:Lembaga Administrasi Negara,2003),hlm. 8

### 3. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### 4. Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

BTN syariah merupakan *Strategic Bussinnes Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah. Produk BTN Syariah diantaranya pendanaan (*Funding*) dan pembiayaan (*Financing*). Secara keseluruhan BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta memiliki karyawan berjumlah 33 karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan yang dimaksud judul skripsi “Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah

---

<sup>4</sup>Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm. 67.

Yogyakarta)” adalah pengaruh dari suatu pekerjaan yang didasari tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan dasar (primer dan skunder), kebiasaan dan dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin suatu sikap yang membangun perilaku saling bekerja sama, dan adanya usaha tindakan, kemauan, upaya, sehingga terwujud sebagai tuntutan pelatihan dari para karyawan terhadap hasil kerja karyawan yang berupa kinerja karyawan di BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia kebudayaan diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya Kerja itu tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya Kerja merupakan *kawah Candradimuka* (penggemblengan diri pribadi supaya kuat, terlatih, dan tangkas). Untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat.<sup>5</sup>

Pengukuran budaya kerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang

---

<sup>5</sup>Dezonda R. Pattipawae, “Penerepan Nilai-Nilai Dasar”, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No.3 Bulan Juli –September 2011. Hlm. 35

dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Kasus-kasus yang banyak terjadi dalam banyak organisasi yaitu tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaiannya (*deadline*), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan lain yang menyimpang dari rencana.

Menurut Toto Tasmara, kerja adalah aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Karenanya, terkandung didalamnya suatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.<sup>6</sup>

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan

---

<sup>6</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta : Gema Insani, 2002) hlm.24

karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Bank BTN Syariah merupakan Bank yang menjalankan bisnis dengan prinsip Syariah. Mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Pembukaan *Strategic Business Unit* (SBU) guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syariah, adanya fatwa MUI tentang bunga Bank.<sup>7</sup>

Komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan didalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan dilapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku diperusahaan. Budaya kerja juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal pada perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawannya dalam bekerja.

---

<sup>7</sup> [www.btn.co.id](http://www.btn.co.id)



Adapun pola budaya kerja yang dinilai kurang sehat dapat dilihat dari aktivitas kegiatan sehari-hari seperti tidak kreatif, tidak inovatif, kurang analisis, dan kurang berfikir secara global. Keseluruhan pola kebiasaan tersebut sebagai wujud dari buruknya sistem kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi. Disamping itu juga sebagai akibat dari rendahnya kompetensi dan minimnya informasi yang diterima oleh SDM, maka diyakini bahwa pencapaiannya juga tidak optimal.<sup>8</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini, untuk membuktikan secara empiris bagaimana budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).

---

<sup>8</sup> Observasi Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk, Yogyakarta, 2015

## 2. Manfaat Penelitian

### a) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan keilmuan Manajemen Dakwah, serta bermanfaat pula bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

### b) Secara Praktis

#### 1) Bagi Penyusun

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

#### 2) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama tentang kinerja karyawan di BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

## E. Kajian Pustaka

Ada beberapa karya ilmiah, penelitian atau skripsi yang membahas tentang budaya kerja dan kinerja karyawan antara lain:

- 1) RM. Gardhika Riza Pradana, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya, Malang yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Redrying Bojonegoro (KAREB)”<sup>9</sup>, Dalam penelitian tersebut variabel independen yaitu budaya kerja maka tingkat kedisiplinan, perilaku tegas, dan rasa percaya diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di koperasi Kareb Bojonegoro. Sehingga mampu menjelaskan bahwa apabila tingkat kedisiplinan, perilaku tegas dan rasa percaya diri bernilai positif dan signifikan maka akan mampu berdampak positif juga pada upaya peningkatan kinerja karyawan Koperasi Karep Bojonegoro.
- 2) Charry Pujiani, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Makassar yang berjudul “Analisis Budaya Kerja PT Bank Mandiri Tbk (PERSERO) Kanwil X Makassar”<sup>10</sup>, dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pelaksanaan budaya kerja TIPCE (*Trust, Integrity, Professionalism, Customer Focus, Excellent*) yang terdapat di PT Bank

---

<sup>9</sup>RM. Gardhika Riza Pradana, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb),*skripsi tidak diterbitkan*, (Malang : Universitas Brawijaya, 2012), hlm 53.

<sup>10</sup> Charry Pujiani, Analisis Budaya Kerja PT Bank Mandiri Tbk (PERSERO) Kanwil X Makassar,*skripsi tidak diterbitkan*,(Makassar: Universitas Hasanuddin, 2014), hlm 109.

Mandiri Tbk (Persero) dapat dikatakan cukup memuaskan, yang dijabarkan dengan hasil pengamatan peneliti.

- 3) Dwi Agung Nugroho Arianto, dalam jurnal ekonomia, Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara. Yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.<sup>11</sup> Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwasanya budaya kerja memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa, serta budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya.
- 4) Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna, dalam jurnal administrasi pembangunan, FISIP Universitas Riau, kampus Bina Widya Simpang Baru Panam, Pekanbaru. Yang berjudul, Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja.<sup>12</sup> Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwasanya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai. Apabila variabel pegawai bertambah baik, maka hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>11</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *JurnalEconomia*, Vol 9, No. 2. (Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2013).

<sup>12</sup> Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna, "Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja". *JurnalAdministrasi Pembangunan*", Vol 1, No. 2. (Pekanbaru: Universitas Riau, 2003).

Berbeda dengan keempat penelitian tersebut, penelitian ini akan mengangkat mengenai Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta). Perbedaan penelitian skripsi ini dengan skripsi sebelumnya terletak pada subjek dan objek penelitiannya.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Tinjauan Umum Budaya Kerja**

#### **a. Pengertian Budaya Kerja**

Menurut Triguno, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap atau perilaku, kepercayaan, atau cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi atau pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.

Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Menurut

Budhi Paramita dalam tulisannya berjudul “Masalah Kesenjangan Budaya dan Manajemen di Indonesia”, budaya kerja dapat dibagi menjadi<sup>13</sup> :

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

b. Dimensi Budaya Kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

Budaya kerja dalam Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta memiliki enam prinsip budaya kerja yaitu<sup>14</sup>:

1. Profesionalisme : kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan seluruh insan bank BTN.
2. Kerjasama : membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan sesama insan Bank BTN dan pihak lain yang dilandasi

---

<sup>13</sup>Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Hlm 9

<sup>14</sup> [www.btn.co.id](http://www.btn.co.id)



sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.

3. Integritas : konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi, serta prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.
4. Pelayana Prima : memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
5. Inovasi : senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
6. Keteladanan : mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja bank BTN bagi insan Bank BTN dan pihak-pihak yang terkait.

## 2. Tinjauan Umum Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.<sup>15</sup> Kinerja karyawan (prestasi kerja) diartikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

---

<sup>15</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja wali Press, 2013), hlm. 81.

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>16</sup>

Dari penjelasan tersebut maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan maupun berupa prestasi kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

b. Dimensi Kinerja

John Miner dalam buku Sudarmanto menyatakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:<sup>17</sup>

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

---

<sup>16</sup>Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, hlm. 67.

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm. 11-12.

### **G. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan menginginkan produktivitas kerja yang baik dan efisien. Untuk itu maka diperlukan suatu konsep manajemen untuk mengontrol seluruh aktivitas perusahaan. Konsep manajemen sendiri lahir dengan harapan mampu mengelola serta mengawasi cara kerja manusia itu sendiri agar diperoleh hasil yang optimal, baik dalam bentuk barang atau jasa secara produktif dan efisien. Hal ini dikarenakan karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk menciptakan suatu tenaga kerja yang berkualitas, dalam hal ini tenaga kerja sebagai suatu sumber daya manusia yang profesional maka perusahaan senantiasa memberikan upaya-upaya untuk memberdayakan karyawan dengan mengikut sertakan karyawan dalam berbagai pelatihan dan pendidikan yang mendukung kinerja dalam berkarir. Selain itu untuk meningkatkan kedisiplinan serta ketaatan dalam bekerja, perusahaan berkomitmen untuk menerapkan aturan-aturan yang tercantum dalam *Standart Operasional Prosedur (SOP)*.

Terkait dengan budaya kerja merupakan awal terbentuknya budaya perusahaan. Dalam hal ini budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Budaya kerja sering kali digunakan kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya sendiri merupakan nilai-nilai

yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi dilingkungan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang dan terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Suatu pendekatan yang didasarkan pada suatu kebijakan keputusan dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan studi budaya kerja. Usaha penilaian terhadap nilai-nilai budaya kerja memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang diharapkan mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara baik dan benar.

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:

### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja:

Menurut Mangkunegara bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:<sup>18</sup>

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara umum ini terbagi menjadi tiga yaitu kemampuan potensi (*IQ*), kemampuan reality (*Knowledge*) dan (*skill*).

2. Faktor Motivasi (*Motivattion*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*sittuation*) di lingkungan organisasi.

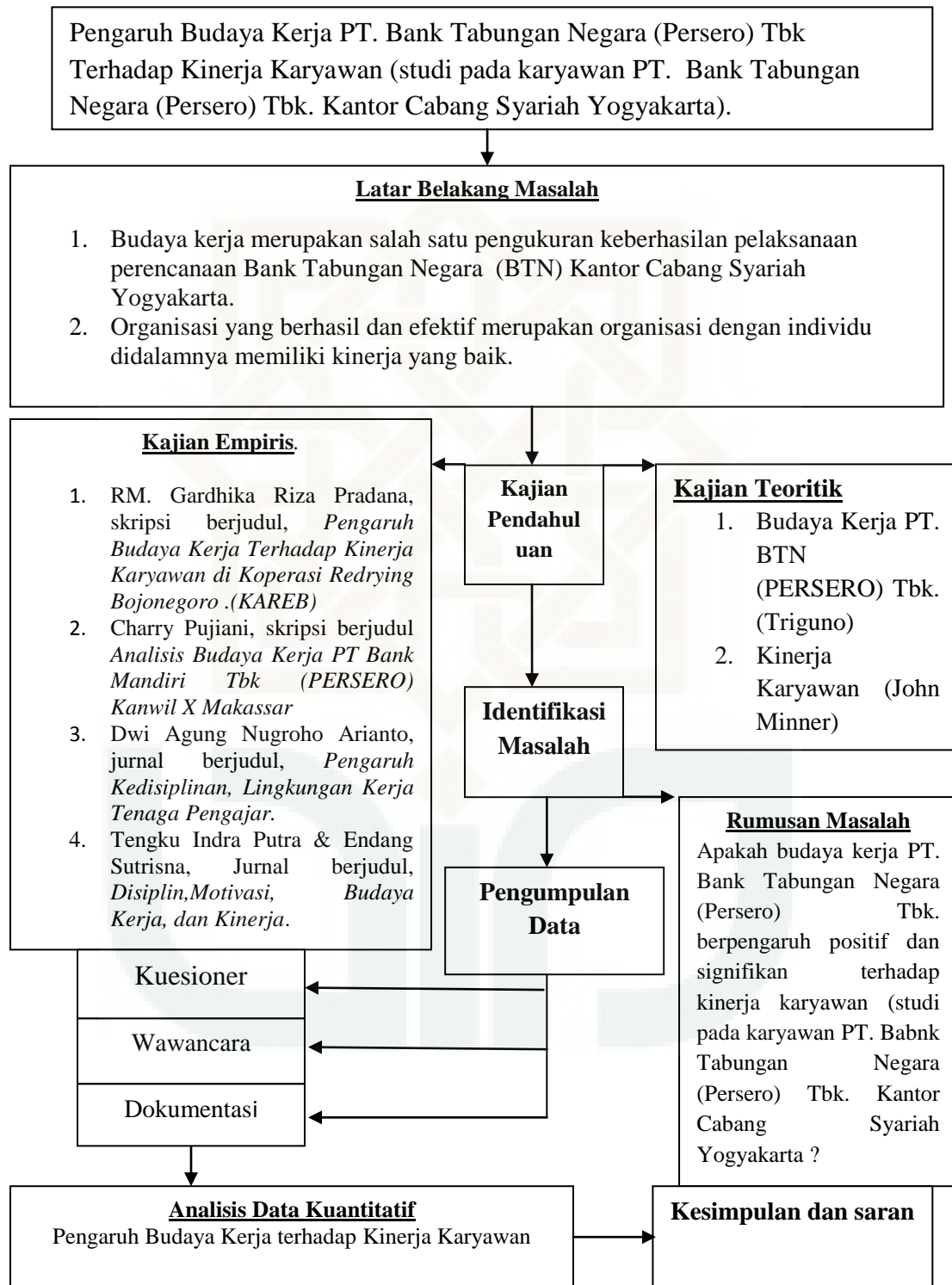
Menurut Wibowo faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja adalah perilaku.<sup>19</sup> Perilaku adalah tentang bagaimana kita bertindak dan bukan tentang apa atau siapa. Perilaku adalah suatu cara di mana seseorang bertindak atau melakukan suatu hal karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi dan dapat menentukan kinerja, karena kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

---

<sup>18</sup>Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, hlm 13.

<sup>19</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 86.

**Gambar 1.1 Kerangka Berfikir**



## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya didalam kenyataan, percobaan atau praktek. Maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Ha = Budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).

Ho = Budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).

## I. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Ditinjau berdasarkan tempat, penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*)<sup>20</sup> atau penelitian empiris, karena data dan informasinya diperoleh dari kegiatan di kancah (lapangan) kerja penelitian di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta Berdasarkan metode penelitian ini termasuk penelitian survei, karena dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang

---

<sup>20</sup>Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Pres, 2005), hlm. 34.

dipelajari adalah data dari sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel.<sup>21</sup> Berdasarkan sifat penelitian, penelitian ini bersifat *deskriptif* kuantitatif yaitu kegiatan penelitian yang diawali dengan mengumpulkan data lapangan kemudian disusun secara sistematis dan diolah dengan program aplikasi komputer yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21.0 for windows*. Setelah diketahui hasilnya ditafsirkan dengan kalimat untuk memberikan gambaran dan penjelasan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian<sup>22</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian dan sebagai sumber data adalah karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

### b. Objek Penelitian<sup>23</sup>

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian dan sekaligus sebagai fokus penelitian adalah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

---

<sup>21</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. Ke-7 (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 7.

<sup>22</sup>Subjek penelitian adalah responden atau sumber data yang memberikan data untuk peneliti. Hamidi, *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*, (Malang: UMM Press, 2010), hlm. 5.

<sup>23</sup>Objek penelitian adalah tempat yang dijadikan sebagai penelitian. *Ibid.*, hlm. 6.



### 3. Data dan Sumber Data

#### a. Data Primer<sup>24</sup>

Maksud dari data primer ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari seluruh responden yaitu karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

#### b. Data Sekunder<sup>25</sup>

Data sekunder merupakan data yang sudah ada atau sudah tersedia dan kita sudah bisa mengambilnya yang kemudian mengolahnya. Data sekunder penelitian ini di peroleh melalui proses wawancara, dan dokumentasi.

### 4. Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner atau Angket<sup>26</sup>

Langkah pembuatan instrument dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan bagaimana data diperoleh dan untuk mencari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

---

<sup>24</sup>Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010), hlm. 91.

<sup>25</sup>Data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. *Ibid.*, hlm.91.

<sup>26</sup>Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. *Ibid.*, hlm.142.

Kuesioner inilah yang digunakan peneliti sebagai instrumen penelitian dan untuk memperoleh data. Kuesioner diberikan kepada karyawan Bank BTN Syariah adalah pernyataan yang bersifat tertutup yaitu pernyataan yang disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Pemberian skor tiap subjek didasarkan atas pernyataan dan alternatif jawaban yang telah dipilih.

b. Wawancara<sup>27</sup>

Wawancara ini dilakukan pada beberapa pihak seperti staf atau karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta untuk menambah data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara tak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang ditanyakan.<sup>28</sup> Disini peneliti menggunakan metode wawancara dengan merekam percakapan narasumber menggunakan *handphone* dan menulis manual secara garis besar dari hasil wawancara tersebut agar sumber data yang diperoleh itu benar.

---

<sup>27</sup>wawancara (*interview*) adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rosda Karya, 2012), hlm. 83.

<sup>28</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 195.

c. Dokumentasi<sup>29</sup>

Pada pelaksanaan dokumentasi, penulis meneliti benda-benda tertulis seperti data-data administrasi dan web perusahaan. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

5. Penentuan Populasi dan Sampel<sup>30</sup>

Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah semua karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta. Sebanyak 33 karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>31</sup> sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).<sup>32</sup> Tujuan dari menggunakan sampel dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) untuk dipilih

---

<sup>29</sup>Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm. 73.

<sup>30</sup>Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 102.

<sup>31</sup>*Ibid.*, hlm. 104.

<sup>32</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, cet. Ke-17, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.81.

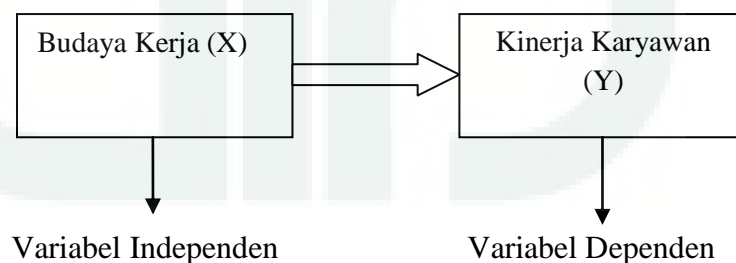
menjadi anggota sampel.<sup>33</sup> Teknik *Random Sampling*, digunakan untuk apabila pengambilan sampel didalam populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan apabila populasi dianggap homogen.<sup>34</sup> Menurut Suharsimi Arikunto untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>35</sup>

## 6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### a. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel independen (yang mempengaruhi) dan satu variabel dependen (yang dipengaruhi). Variabel tersebut adalah:

**Gambar 1.2**  
**Variabel Penelitian**



<sup>33</sup>*Ibid.*, hlm. 120.

<sup>34</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, hlm. 126.

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm. 107.

## b. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah unsur-unsur penelitian yang bagaimana mengukur suatu variabel. Sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi pendukung dari variable-variabel yang akan dianalisa tersebut.<sup>36</sup> Adapun variabel yang dioperasionalkan adalah:

### 1) Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong.<sup>37</sup> Budaya kerja dalam skripsi ini dapat diukur dengan menggunakan enam dari budaya kerja Bank BTN Syariah yaitu:

1. Profesionalisme : tegas dalam menetapkan sanksi atas pelanggaran, bertindak adil terhadap pekerjaan, mendukung keputusan yang telah ditetapkan, menghormati kepercayaan, berani mengambil keputusan, menjunjung tinggi etika.
2. Kerjasama : bekerjasama dengan baik, bekerja secara produktif dan menghasilkan karya yang berkualitas,

---

<sup>36</sup>Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Survey*, (Jakarta:LP3ES,2000), hlm.46.

<sup>37</sup>Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*,),hlm. 8

berbagi informasi tentang produk dan layanan, bersikap ramah dalam pergaulan.

3. Integritas : taat terhadap kode etik, komitmen terhadap pekerjaan, menjunjung tinggi kejujuran, bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
4. Pelayanan Prima : mewujudkan perusahaan yang sehat dan terkemuka, memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala peluang dan ancaman, aktif dan proaktif dalam mencari solusi, menjalankan visi yang jelas dan inspirasional.
5. Inovasi : meningkatkan kreatifitas dan inovasi, mengembangkan diri secara konsisten dalam pengetahuan dan keterampilan, kemampuan mengerjakan pekerjaan baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan, mampu menginspirasi satu sama lain, memegang peran penting dalam membentuk praktek organisasi, prosedur, barang dan jasa, dan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif.
6. Keteladanan : menginspirasi satu sama lain untuk menetapkan dan mencapai tujuan organisasi, bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan

kewajiban, menumbuhkan jiwa sportif dalam bersaing, menggugah dan mengelola mimpi menjadi kenyataan.

## 2) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam skripsi ini dapat diukur dengan menggunakan empat dimensi yaitu:

1. Kualitas : menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memeriksa ulang hasil pekerjaan, mengutamakan mutu kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Kuantitas : tidak terpaku pada satu tugas, segera menyelesaikan tugas yang diberikan, berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja : dapat membagi waktu kerja, memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, tidak menunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja : berdiskusi dengan teman kerja mengenai pekerjaan yang tidak bisa dilakukan sendiri, senang bekerjasama dengan orang lain,

dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan.

## 7. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>38</sup>

Interval Skala *likert* tersebut digunakan menunjukkan nilai atau skor sebagai berikut;

**Tabel 1.1**  
**Interval Skala Likert**

No.	Item	<i>Favourable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

---

<sup>38</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 134



## 8. Instrumen Penelitian

### a. Pembuatan Skala Penelitian

Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpulan data adalah angket. Angket yang akan digunakan memuat dua variabel, yaitu variabel budaya kerja dan kinerja karyawan. Di dalam penyusunan angket penulis menggunakan angket tertutup yang mana jawaban dari pernyataan sudah tersedia.

Butir-butir pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Dari masing-masing indikator akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Kisi-kisi ini diperlukan guna melihat dan memperjelas permasalahan yang dituangkan dalam angket.

**Tabel 1.2**

**Kisi-kisi Budaya Kerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item Pernyataan</b>
1.	Profesionalisme	6,7,8,9,10,11,12
2.	Kerjasama	14,15,20,21,
3.	Integritas	1,2,3,4,5
4.	Pelayanan Prima	23,27,28,30,31
5.	Inovasi	13,16,17,19,25,26
6.	Keteladanan	18,22,24,29
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>

Sumber : Data primer diolah 2015

**Tabel 1.3**  
**Kisi-kisi Kinerja Karyawan**

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1.	Kualitas	1,2,3,4
2.	Kuantitas	5,6,7,
3.	Penggunaan Waktu dalam Kerja	8,9,10,
4.	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	11,12,13,14
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>

Sumber : Data primer diolah 2015

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas item butir pertanyaan dengan teknik *Corrected Item Total Correlation* dengan bantuan program komputer *SPSS versi 21.0 for windows* yaitu mengkorelasi antara skor item dengan total item, kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi.<sup>39</sup> Tingkat validitas instrumen ini dianalisis dengan cara mengkorelasikan score item tiap pernyataan dan score total untuk seluruh pernyataan. Harga koefisiensi dalam penelitian ini dikatakan valid apabila harga koefisien  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  dan

<sup>39</sup>Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009), hlm.167.

apabila  $r_{Hitung} < r_{Tabel}$  maka butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.<sup>40</sup>

## 2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah analisis yang banyak digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan skala, kuesioner, atau angket. Menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan bantuan program komputer *SPSS versi 21.0 for windows*. Maksudnya untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.<sup>41</sup> Tingkat reliabilitas instrumen diinterpretasikan dengan apabila Cronbach alpha  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel dan jika harga koefisien cronbach alpha  $< 0,6$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabet,1994), hlm. 115.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm.167.

<sup>42</sup> Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm.99.

## 9. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai data-data yang berbentuk angka kedalam suatu kalimat agar mudah dipahami. Data yang dipaparkan ini merupakan karakteristik responden. Pada penelitian ini, karakteristik responden meliputi jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

### b. Uji Asumsi Analisis

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika distribusi variabel membentuk kurva normal maka dapat dilakukan analisis untuk menguji hipotesis. Normalitas data diuji dengan tehnik *one Sample Kolmogrov-Smirnov*. Kenormalan data dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti

arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.<sup>43</sup>

## 2) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel linier terikat. Uji linieritas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linier yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis tabel *ANOVA* dengan bantuan program komputer *SPSS versi 21.0 for windows*, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah harga koefisien signifikan. Jika koefisien signifikan lebih besar dari harga alpha yang ditentukan, yaitu 5% atau 0,05, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linier.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*,(Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo,2000),hlm.212.

<sup>44</sup>Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi*, hlm. 135.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.<sup>45</sup> Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y: subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

A: harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

B: angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X: Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

---

<sup>45</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cet ke- 24, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 261.

#### d. Uji Hipotesis

Langkah pengujian dan pembuktian secara statistik terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji parsial (Uji t) dan uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi).

##### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Untuk melihat pengaruh/hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria ujinya adalah apabila nilai statistik t hitung perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, atau signifikansi (sig.)  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

##### 2) Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi adalah uji seberapa pengaruh X terhadap Y atau seberapa sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dengan melakukan analisis dan perhitungan statistik dan melihat pada tabel summary dan kolom R-Square.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian setelah peneliti melakukan analisa mengenai analisis Pengaruh Budaya Kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta) maka peneliti ini dapat menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa  $H_0$  diterima dengan nilai signifikansi hitung sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Pengaruh Budaya Kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)

#### **B. Saran-Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran-saran yang kemudian bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya kerja dirasakan sesuai dengan harapan



karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2. Kinerja karyawan di BTN KCS Yogyakarta juga dapat mendukung sebab dipengaruhi oleh budaya kerja yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan kedepannya kinerja karyawan tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada lembaga.
3. BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta perlu berupaya meningkatkan SDM baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dengan lebih mengoptimalkan bentuk-bentuk kerjasama dengan berbagai pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

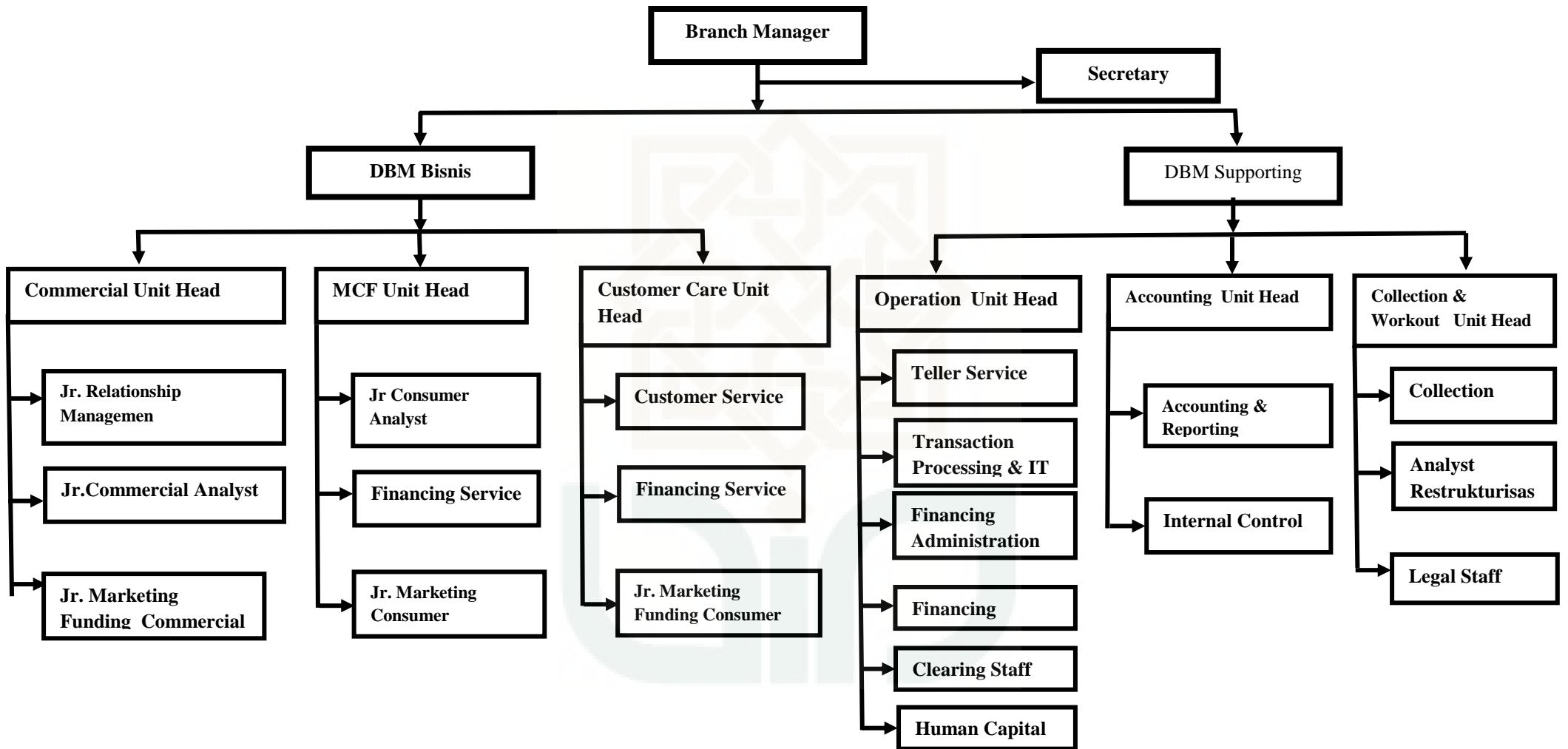
- Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005
- Bambang Marhijanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Bintang Timur, 1986.
- Charry Pujiani, *Analisi Budaya Kerja PT Bank Mandiri Tbk (PERSERO) Kanwil X Makassar*, Makassar: Universitas Hasanuddin, 2014.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rosda Karya, 2012.
- Dezonda R. Pattipawae, “Penerepan Nilai-Nilai Dasar”, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No.3 Bulan Juli –September 2011
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009.
- Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Jurnal Economia*, Vol 9, No. 2. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2013.
- Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003
- Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Hamidi, *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*, Malang: UMM Press, 2010.
- Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES, 2000
- RM. Gardhika Riza Pradana, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)*, Malang : Universitas Brawijaya, 2012
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo, 2000.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. Ke-7, Bandung: Alfabeta, 2004
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, cet. Ke-17, Bandung: Alfabeta, 2013.

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Karya, 2006.
- Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press, 2005
- Sutono Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Di Kecamatan Rembang*, *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 4 No. 1 Desember 2009.
- Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna, “Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja”. *Jurnal Administrasi Pembangunan*”, Vol 1, No. 2. Pekanbaru: Universitas Riau, 2003
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2002
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cet. Ke-5, Jakarta: Gema Insani, 2008.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja wali Press, 2013.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011.
- [www.btn.co.id](http://www.btn.co.id)



**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

**STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk.  
KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA**



## SURAT KETERANGAN

No. 2462 /YYK/SUPP/IX/2015

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama : Fajar Setyo Nugroho  
Jabatan : DBM Supporting

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :


Nama : Sugiati Surayitno  
No. Mahasiswa : 11240079  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan Penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta yang berjudul " Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta dari tanggal 25 Mei 2015 s/d 31 Agustus 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 07 September 2015

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk**  
**KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA**

  
Fajar Setyo Nugroho  
DBM Supporting







PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA  
**DINAS PERIZINAN**

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682  
Fax (0274) 555241  
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id  
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : [upik@jogjakota.go.id](mailto:upik@jogjakota.go.id)  
WEBSITE : [www.perizinan.jogjakota.go.id](http://www.perizinan.jogjakota.go.id)

**SURAT IZIN**

NOMOR : 070/2292  
4036/34

- Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta  
Nomor : 070/REG/VI/315/6/2015 Tanggal : 17 Juni 2015
- 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 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;  
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 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;  
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijijinkan Kepada : Nama : SUGIATI SURAYITNO  
No. Mhs/ NIM : 11240079  
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah & Komunikasi - UIN SUKA Yk  
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta  
Penanggungjawab : Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M.  
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) SYARIAH CABANG YOGYAKARTA
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta  
Waktu : 16 Juni 2015 s/d 16 September 2015  
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan  
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas 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

SUGIATI SURAYITNO

Dikeluarkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 17-6-2015  
An. Kepala Dinas Perizinan  
Sekretaris



Drs. HARDONO  
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)  
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY  
3. Pimp. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cbg Yk  
4. Ybs.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814

(Hunting)

YOGYAKARTA 55213

operator2@yahoo.com

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/REG/VI/315/6/2015

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/WD.I/PP.00.9/1010/2015**  
Tanggal : **10 JUNI 2015** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
  4. 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.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **SUGIATI SURAYITNO** NIP/NIM : **11240079**  
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**  
Judul : **PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) SYARIAH CABANG YOGYAKARTA**  
Lokasi :  
Waktu : **16 JUNI 2015 s/d 16 SEPTEMBER 2015**

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta  
Pada tanggal **16 JUNI 2015**  
A.n Sekretaris Daerah  
Asisten Perekonomian dan Pembangunan  
Ub.  
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Puji Astuti, M.Si

NIP. 19590525 198503 2 006

**Tembusan :**

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN





PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
KANTOR ARSIP DAN PERPUSTAKAAN DAERAH  
Jl. Suroto no. 9, Kotabaru, Yogyakarta Kode Pos: 55224 Telp (0274) 511314, Fax. (0274) 511314  
EMAIL: [kap@iogjakota.go.id](mailto:kap@iogjakota.go.id);  
HOTLINE SMS: 08122780001; HOTLINE EMAIL: [upik@iogjakota.go.id](mailto:upik@iogjakota.go.id)  
WEBSITE: [www.iogjakota.go.id](http://www.iogjakota.go.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor: 091/001/25/10/15

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nunun Zulaikha, SIP.

Jabatan : Ka. Sie. Pengelolaan Perpustakaan pada Kantor ARPUSDA Kota Yogyakarta

Menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Nama : Suqiat Suryatno

NIM : 12.10079

Fakultas : Dakwah

Jurusan : Manajemen Dakwah

Tidak mempunyai pinjaman bahan pustaka milik Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ka. Sie. Pengelolaan Perpustakaan

Nunun Zulaikha, SIP.

NIP 19711107 199703 2 008

SEGORO AMARTO

SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYOKARTO  
KEMANDIRIAN – KEDISIPLINAN – KEPEDULIAN – KEBERSAMAAN



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Sugiati Surayitno  
Tempat/Tgl. Lahir : Karya Mulya 29 April 1994  
Alamat : Lojisari/Pendem, 008/022, Tegaltirto, Berbah, Sleman  
Nama Ayah : Suprayitno  
Nama Ibu : Sami'

### B. Riwayat Pendidikan

- a. SDN 045 Lara Utama
- b. MTs. Al-Falah Lemahabang, Patoloan, Bone-Bone
- c. MA Al-Falah Lemahabang, Patoloan, Bone-Bone