

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI (BSM) KCP DARUSSALAM BANDA ACEH



Disusun Oleh:

**RANDA JUNIZAR
NIM. 140603053**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019 M/ 1440 H**

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

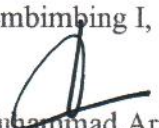
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP
Darussalam Banda Aceh**

Disusun Oleh:

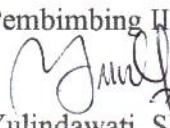
Randa Junizar
NIM: 140603053

Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,


Muhammad Arifin, Ph. D
NIP: 197410152006041002

Pembimbing II,


Yulindawati, SE., MM
NIP: 197907132014112002

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah, 


Dr. Israk Ahmad Syah, B.Ec., M.Ec., M.Sc.
NIP: 19720907 200003 1 001

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah rabbilalamin, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, segala urusan yang dianggap sulit menjadi mudah sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam sebagai Salah Satu Syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana dari Prodi Perbankan Syariah. Keberhasilan penelitian ini tidak hanya semata oleh saya sendiri, melainkan melibatkan banyak pihak. Dalam penelitian ini, saya ingin mengucapkan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Israk Ahmad Syah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiaty S.E.M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium dan Akmal Riza, SE., M.Si selaku Sekretaris Laboratorium FEBI yang banyak memberikan masukan dan kemudahan selama penelitian.

4. Muhammad Arifin, Ph. D selaku Dosen Pembimbing I dan Yulindawati, SE., MM yang sangat membantu proses bimbingan dengan memberikan banyak kemudahan untuk keberhasilan penelitian ini.
5. Dr. Nevi Hasnita, M. Ag selaku penguji I dan Riza Aulia, SE., M.Sc selaku penguji II telah memberikan masukan yang sangat membantu dalam penelitian ini.
6. Dr. Nur Baety Sofyan, MA selaku Penasehat Akademik, dosen-dosen dan staff akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas.
7. Akhyar selaku Pimpinan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Darussalam yang telah mengizinkan dan memudahkan proses penelitian.
8. Penghargaan yang sangat spesial penulis persembahkan kepada Ayahanda Katiyo, Ibunda Parni, Kakak Rika Fitriyani, S. Si yang selalu mendoakan, memberikan nasehat, dan semangat serta dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabatku-sahabatku *Coccodirillo Squad* (Alm. Novian Andriansyah, M. Kadafie, Rendika Candra, Agus setiawan, Riyadhul afkar), Muhammad Akhyar, Raeyan Kasvi, Muhammad Fadhil, yang telah menghibur dan memberi dukungan hingga penelitian ini selesai. Serta

teman-teman seperjuangan khususnya leting 14 Program Studi Perbankan Syariah.

Segala kebaikan yang telah dilakukan dari setiap pihak sangat berarti bagi penulis. Semoga setiap kebaikan akan dibalas oleh Allah SWT, Amin yarabbalalamin. Dalam penelitian ini, penulis memahami bahwa penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi penyampaian maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis membutuhkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penulisan yang lebih baik lagi kedepannya.

Banda Aceh, 15 Mei 2019
Penulis,

Randa Junizar
NIM. 140603053

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK.....	ivx
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1. Pengertian Perbankan Syariah	12
2.1.1. Prinsip Hukum Perbankan Syariah	14
2.1.2. Prinsip-prinsip Dasar Operasional Bank Syariah...	14
2.1.3. Karakteristik Bank Syariah	15
2.1.4. Keunggulan Bank Syariah.....	16
2.1.5. Fungsi Bank Syariah	17
2.2. Budaya Organisasi	17
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.2.2. Tujuh Dimensi Budaya.....	20
2.2.3. Fase-fase Perkembangan Budaya Organisasi	21
2.2.4. Jenis-jenis Budaya Organisasi.....	23
2.2.5. Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri	25
2.3. Produktivitas Kerja	29
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	29
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	32

2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	34
2.4. Penemuan Penelitian Terkait	36
2.5. Kerangka Berfikir	41
2.6. Pengembangan Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Jenis Penelitian	46
3.2. Lokasi Penelitian.....	47
3.3. Data dan Teknik Pemerolehannya	47
3.3.1. Populasi dan Sampel	47
3.3.2. Sumber Data.....	48
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5. Variabel Penelitian.....	50
3.6. Metode Analisis Data.....	53
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.1. Uji Normalitas.....	55
3.7.2. Uji Heterokedastisitas	55
3.7.3. Uji Multikolinearitas	56
3.8. Analisis Regresi Berganda.....	56
3.9. Pengujian Hipotesis	57
3.9.1. Uji-t (Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial).....	57
3.9.2. Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)....	58
3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Hasil Penelitian.....	59
4.1.1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri.....	59
4.1.2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri	61
4.1.3. Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri.....	62
4.2. Karakteristik Responden.....	67
4.2.1. Identifikasi Responden Lama Bekerja	67
4.2.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
4.3. Analisis Data.....	69
4.3.1. Uji Instrumen	69
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	71
4.3.3. Analisis Regresi Berganda	75
4.3.4. Uji Hipotesis	77

4.3.5. Hasil Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert	49
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	51
Tabel 4.1	Identifikasi Responden Lama Bekerja.....	67
Tabel 4.2	Identifikasi Responden Jabatan	68
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.7	Uji Regresi Berganda.....	75
Tabel 4.8	Hasil Uji t.....	78
Tabel 4.9	Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	43
Gambar 4.1	Grafik Uji Heterokedastisitas.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	93
Lampiran 2	Data Kuesioner	100
Lampiran 3	Hasil Pengujian Validitas	102
Lampiran 4	Hasil Pengujian Reabilitas	105
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik	106
Lampiran 6	Uji Kesesuaian.....	108

ABSTRAK

Nama	: Randa Junizar
Nim	: 140603053
Fakultas/Program Studi	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Judul	: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam”
Tebal Skripsi	: 109 Halaman
Pembimbing I	: Muhammad Arifin, Ph. D
Pembimbing II	: Yulindawati, SE., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan mengangkat beberapa poin yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity* dan *customer focus*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan instrument yang digunakan ialah data primer (kuesioner) dengan pernyataan menggunakan skala likert 1-4. Objek penelitian yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam sebanyak 12 responden. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji kesesuaian dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics* versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara individu: *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan *excellence*, *humanity*, *integrity* dan *customer focus* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity* dan *customer focus* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.

Kata kunci: *Excellence*, *Teamwork*, *Humanity*, *Integrity*, *Customer Focus*, dan Produktivitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syariah. Pada tahun 2013 telah tercatat ada 23 Bank Umum Syariah di Indonesia. Sedangkan untuk BPRS sejumlah 163 (Bank Indonesia). Bahkan pertumbuhan Bank Syariah lebih tinggi dari Bank Konvensional. Perbankan syariah tumbuh sekitar 40 persen per tahun dengan total aset yang sudah mencapai sekitar Rp 140 triliun atau sekitar empat persen dari total aset perbankan nasional. Apalagi, perbankan syariah kini didukung dengan gairah keagamaan di Indonesia yang mengalami kenaikan sehingga berdampak pada melonjaknya *demand* terhadap produk dan layanan yang bernuansa syariah.

Fungsi sebuah perusahaan terutama bank akan maksimal jika seseorang mengelolanya dengan baik, dan pengelola tersebut diartikan sebagai karyawan. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan adalah

orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Karyawan adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan juga disebut sebagai kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana (Rivai, 2005:45). Karyawan mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job description*. Selanjutnya karyawan yang telah melakukan tugas dari atasannya dengan baik pastinya akan mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan begitu dapat dikatakan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah tugas seorang manager. Tugas tersebut tidaklah mudah dikarenakan berbagai macam sifat, karakter, dan kebiasaan karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Hal ini dapat diimplementasikan

interaksi antara karyawan dan pelanggan yang mencakup ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan pelanggan, penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa (Wahyud, 2011: 2).

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka diperlukan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan. Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik (Fahoni, 2006: 9). Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah *driver* nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus

menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama halnya dengan budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota organisasi tersebut yang salah satunya Bank Syariah Mandiri.

Bank Syariah Mandiri mengartikan budaya organisasi dengan teori yang dikemukakan Brown (1998:306) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi yang lain. Tata nilai dalam budaya organisasi dapat berperan sebagai sumber kekuatan penting yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan. Namun budaya organisasi dapat menjadi beban bagi keberhasilan apabila budaya organisasi tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Misalnya situasi lingkungan bisnis yang menuntut adanya adaptasi dan perubahan organisasi, namun di sisi lain budaya organisasi menginginkan tidak adanya perubahan dan mempertahankan *status quo*, maka organisasi akan mengalami *inertia* yang pada akhirnya dapat mengalami kemunduran. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian lebih lanjut terhadap budaya organisasi Bank Syariah Mandiri agar budaya organisasi yang ada dapat menjalankan perannya sebagai penentu keberhasilan organisasi.

Bank Syariah Mandiri adalah bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah dengan menetapkan budaya perusahaan yang mengacu pada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia) yang terangkum dalam lima pilar yang disingkat “SIFAT” yaitu *Siddiq* (*integritas*), *istiqomah* (konsistensi), *Fathanah* (profesionalisme), Amanah (tanggung jawab), dan *Tabligh* (kepemimpinan). Budaya organisasi yang dimiliki bank syariah mandiri memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan, sehingga membawa perubahan kearah yang positif dan membentuk citra yang positif pula.

Budaya organisasi bank syariah mandiri disebut *share value*, yang disingkat menjadi “ETHIC” terdiri dari: ”(1) *Excellence*: Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik. (2) *Teamwork*: Aktif, bersinergi untuk sukses bersama. (3) *Humanity*: Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri. (4) *Integrity*: Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab. (5) *Customer Focus*: Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan(Bank Syariah Mandiri).

Bank Syariah Mandiri merekrut orang-orang yang mempunyai semangat kerja spiritual dalam perusahaan mengingat fungsinya bisa memberikan terapi bagi para karyawan untuk optimis dan semangat dalam bekerja. Salah satunya dimulai dari kepemimpinan yang cerdas, religius dan mampu menerapkan praktek kerja berbasis *spiritual at work*. Iklim kerja yang nyaman

merupakan harapan semua elemen organisasi tidak terkecuali di lingkungan perusahaan. Kondisi kerja yang nyaman dicirikan oleh hubungan sosial antara mitra kerja yang baik seperti terjalinnya kerjasama dan kecilnya konflik yang terjadi. Seperti yang dikatakan oleh Yuslam Fauzi, Dirut Bank Mandiri bahwa Bank Syariah Mandiri membangun konsep kerja dengan semangat *spiritual at work*, arti dari spiritual tidak harus identik dengan nilai-nilai *religius*, tapi bersandar pada semangat nilai-nilai etos kerja yang dipraktekkan menjadi sebuah keyakinan menuju kesuksesan dalam bisnis perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat masih adanya masalah yang terjadi di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Darussalam, khususnya menyangkut budaya organisasi yaitu pada *costumer focus*. *Costumer focus* merupakan salah satu budaya organisasi yang ada di Bank Syariah Mandiri, jika salah satu budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik maka produktivitas karyawan tidak berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan maka diperlukan adanya peningkatan budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan demi meningkatnya pertumbuhan perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki budaya kerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manajer harus selalu membimbing dan membina karyawannya agar selalu fokus akan tujuan perusahaan.

Atas latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam Banda Aceh”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel *Excellence* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam?
2. Apakah variabel *Teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam?
3. Apakah variabel *Humanity* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam?
4. Apakah variabel *Integrity* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam?
5. Apakah variabel *Costumer Focus* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam?
6. Apakah variabel *Excellence*, *Teamwork*, *Humanity*, *Integrity*, dan *Costumer Focus* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah variabel *Excellence* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.
2. Untuk mengetahui apakah variabel *Teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.
3. Untuk mengetahui apakah variabel *Humanity* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.
4. Untuk mengetahui apakah variabel *Integrity* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.
5. Untuk mengetahui apakah variabel *Costumer Focus* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.
6. Untuk mengetahui apakah variabel *Excellence*, *Teamwork*, *Humanity*, *Integrity*, dan *Costumer Focus* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Ilmiah

Manfaat ini bagi akademik adalah sebagai perwujudan tridarma Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, khususnya jurusan Perbankan Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan khususnya Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Darussalam dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

1.5. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yaitu untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini . Adapun sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini akan menguraikan beberapa alasan teoritis dan atau alasan praktis mengenai judul yang akan diteliti. Diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini, di dalamnya terdapat 3 (tiga) pokok pembahasan yaitu, Teori, penemuan penelitian terkait, model penelitian atau kerangka berfikir, pengembangan hipotesis. Teori-teori yang di gunakan mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain Bank Syariah yang meliputi pengertian Bank Syariah, fungsi Bank Syariah. Budaya Organisasi, meliputi pengertian budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, dan budaya organisasi pada Bank Syariah Mandiri. Produktivitas Kerja, meliputi pengertian produktivitas kerja, jenis-jenis produktivitas, faktor peningkatan produktivitas kerja.

BAB III : Metode Penelitian

Sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya. Yang perlu di jelaskan pada bab ini meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, tujuan dan arah penelitian, data dan teknik pemerolehannya, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan reabilitas, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV :Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang terdiri dari sejarah objek, visi dan misi pada bank

yang menjadi objek penelitian. Selanjutnya terdapat deskripsi data responden yang berasal dari instrument penelitian berupa quisioner/angket. Diikuti dengan, hasil analisa dan pembahasan hasil pengujian.

BAB V : Penutup

Pada bab ini menguraikan mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atau gagasan-gagasan atas dasar hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Bank Syariah

Dalam UU No.21 tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah mengemukakan pengertian perbankan syariah dan pengertian bank syariah. Perbankan Syariah yaitu segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, mencakup kegiatan usaha, serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Arif, 2012: 98).

Pengertian bank syariah atau bank Islam menurut (Wibowo, 2005: 33) dalam bukunya, bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank ini tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Quran dan Hadist.

Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam maksudnya adalah bank yang dalam beroperasinya itu mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam. Dalam tata cara bermuamalat itu di jauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-

kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang dilakukan di zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau.

Sedangkan menurut (Sjahdeini, 2007: 1) dalam bukunya, bank syariah adalah lembaga yang berfungsi sebagai intermediasi yaitu mengarahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan tanpa berdasarkan prinsip bunga, melainkan berdasarkan prinsip syariah.

Berdasarkan pengertian bank syariah berdasarkan Undang-Undang dan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah lembaga keuangan yang bertugas menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan memberikan jasa keuangan kepada masyarakat dengan menggunakan kaidah atau aturan yang berlaku di ajaran agama Islam.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan yang dijalankan bank syariah sangat berbeda dengan bank konvensional dalam hal penentuan harga produknya. Di bank syariah, penentuan harga berdasarkan kesepakatan antara bank dengan nasabah penyimpan dana sesuai dengan jenis simpanan dan jangka waktunya, yang akan menentukan besar kecilnya porsi bagi hasil yang akan diterima penyimpan.

2.1.1 Prinsip Hukum Perbankan Syariah

Adapun prinsip hukum yang dianut perbankan syariah (Hasan, 2014: 121), antara lain:

1. Pembayaran terhadap pinjaman dengan nilai yang berbeda dari nilai pinjaman dengan nilai ditentukan sebelumnya tidak diperbolehkan.
2. Pemberi dana harus berbagi keuntungan dan kerugian sebagai akibat hasil usaha industri yang meminjam dana.
3. Islam tidak memperbolehkan “menghasilkan uang dari uang”. Uang hanya merupakan media pertukaran dan bukan komoditas karena tidak memiliki nilai intrinsik.
4. Unsur Gharar (ketidak pastian, spekulasi) tidak diperkenankan. Kedua belah pihak harus mengetahui dengan baik hasil yang akan mereka peroleh dari sebuah transaksi.
5. Investasi hanya boleh diberikan pada usaha-usaha yang tidak diharamkan oleh Islam. Usaha minuman keras misalnya tidak boleh didanai oleh perbankan syariah.

2.1.2. Prinsip-prinsip Dasar Operasional Bank Syariah

Secara umum, setiap bank Islam dalam menjalankan usahanya minimal mempunyai lima prinsip operasional (Hasan, 2014: 122), yaitu:

1. Prinsip simpanan Giro, merupakan fasilitas yang diberikan oleh bank untuk memberikan kesempatan kepada

pihak yang kelebihan dana untuk menyimpan dananya dalam bentuk *al-wadiah*.

2. Prinsip bagi hasil, meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara pemilik dana dan pengelola dana.
3. Prinsip jual-beli dan *mark-up*, merupakan pembiayaan bank yang diperhitungkan secara *lumpsum* dalam bentuk nominal di atas nilai kredit yang diterima dari bank.
4. Prinsip sewa, terdiri dari dua macam : sewa murni dan sewa beli.
5. Prinsip jasa, meliputi seluruh kekayaan non-pembayaan yang diberikan bank.

2.1.3. Karakteristik Bank Syariah

Lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik yang membedakan dari bank-bank ribawi (Hasan, 2014: 156), diantaranya adalah:

1. Lembaga keuangan syariat harus bersih dari semua bentuk riba dan *mu'amalah* yang dilarang syari'at.
2. Mengarahkan segala kemampuan pada pertambahan (*al-Tammiyah*) dengan jalan *its-titsmar* (pengembangan modal) tidak dengan jalan hutang (*al-Qardh*) yang memberi keuntungan.
3. Mengikat pengembangan ekonomi dengan pertumbuhan sosial.

4. Mengumpulkan harta yang menganggur dan menyerahkannya kepada aktivitas *its-titsmar* dan pengelolaan dengan target pembiayaan.
5. Memudahkan sarana pembayaran dan melancarkan gerakan pertukaran perdagangan langsung (*Harakah at-tabaadul at-Tijaari al-Mubasyir*).
6. Menghidupkan tatanan zakat dengan membuat lembaga zakat dalam bank sendiri yang mengumpulkan hasil zakat bank tersebut.
7. Membangun baitul mal kaum muslimin dan mendirikan lembaga untuk itu yang dikelola langsung manajemennya oleh lembaga keuangan tersebut.
8. Menanamkan kaedah adil dan kesamaan dalam keberuntungan dan kerugian dan menjauhkan unsur iktikaar (penimbunan barang agar menaikkan harga) dan meratakan kemaslahatan pada sebanyak mungkin jumlah kaum muslimin setelah sebelumnya kemaslahatan tersebut hanya milik pemilik harta yang besar yang tidak peduli dari jalan mana mendapatkannya.

2.1.4. Keunggulan

Bank syariah selain memberikan keuntungan juga memiliki beberapa keunggulan lain yang penting untuk diketahui. Ada 5 keunggulan bank syariah yang belum diketahui oleh banyak orang:

1. Fasilitas selengkap bank bank konvensional.
2. Manajemen finansial yang lebih aman.

3. Berkontribusi langsung memperkuat bank syariah
4. Membantu oarang yang butuh zakat.
5. Halal.
6. Pendpatan dan pemberian imbalan (Hasan, 2014:165).

2.1.5. Fungsi Bank Syariah

a. Penghimpun Dana

Sama seperti halnya bank umum, bank syariah memiliki fungsi utama sebagai penghimpun dana dari masyarakat. Bedanya, jika pada bank konvensional si penabung mendapatkan balas jasa berupa bunga, di bank syariah penabung akan mendapatkan balas jasa berupa bagi hasil.

b. Penyalur Dana

Fungsi utama bank syariah yang kedua adalah sebagai penyalur dana. Dana yang telah dihimpun dari nasabah, nantinya akan disalurkan kembali kepada nasabah lainnya dengan sistem bagi hasil.

c. Memberikan Pelayanan Jasa Bank

Fungsi bank syariah yang ketiga adalah sebagai pemberi layanan jasa perbankan. Dalam hal ini, bank syariah berfungsi sebagai pemberi layanan jasa seperti jasa transfer, pemindah bukaan, jasa tarikan tunai, dan jasa – jasa perbankan lainnya.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai dan tradisi yang mendasari organisasi. Hal ini terlihat pada

bagaimana para karyawan berperilaku, harapan karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya, serta apa yang dianggap wajar dalam bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya (Diana, 2007:75).

Wirawan mendefenisikan bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi Wirawan, (2007:10).

Selanjutnya Wirawan, (2007:8-9) mengemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut pakar organisasi. Beberapa diantaranya, yaitu:

a. Edgar H. Schein

Menurut Schein, seperti yang dikutip oleh Wirawan. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

b. Schwartz dan Davis

Menurut kedua pengarang ini, seperti yang dikutip oleh Wirawan. Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi tersebut.

c. Tunstall

Menurut peneliti ini, seperti yang dikutip oleh Wirawan. Budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta menuliskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.

d. Robert G. Owen

Menurut Owen, seperti yang dikutip oleh Wirawan. Budaya organisasi adalah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang dapat ditolak, nilai-nilai dominan yang dihargai organisasi di atas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan

organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi diatas, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang di anut bersama oleh anggota organisasi yang kemudian menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Surat Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”
(Q.S. Al-Hujurat [49] : 13)

2.2.2. Tujuh Dimensi Budaya

Riset mengemukakan bahwa ada tujuh dimensi yang secara keseluruhan mengungkap hakikat budaya sebuah organisasi (Coulter, 1999:76-77).

1. Inovasi dan pengambilan resiko, adalah tingkat dimana para karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal detail, dimana karyawan diharakan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. Orientasi hasil, tingkat dimana para manajer memusatkan perhatian pada hasil-hasil bukannya pada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil-hsil itu.
4. Orientasi manusia, tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hsail terhadap manusia didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, tingkat dimana kegiatan-kegiatan kerja disusun sekitar tim-tim bukan individu-individu.
6. Agresivitas, tingkat dimana orang bersifat agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama.
7. Stabilitas, tingkat dimana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status *quo* bukan pertumbuhan.

2.2.3. Fase-Fase Perkembangan Budaya Organisasi

a. Fase Kelahiran

Dalam fase ini pendiri organisasi meletakkan fondasi budaya organisasi berupa tujuan, visi, misi, norma-norma, produk, nilai, bentuk organisasi, dan sebagainya.

b. Fase Pertumbuhan

Pada fase ini, struktur organisasi tumbuh sejajar dengan meningkatnya aktivitas organisasi. Organisasi merekrut lebih banyak profesional dan kepada mereka diberlakukan sosialisasi budaya organisasi. Peraturan, kebijakan, prosedur kerja, dan teknologi dikembangkan secara tertulis.

c. Fase Dewasa

Dalam fase ini organisasi sudah mapan dan mempunyai budaya organisasi yang stabil yang menjadi pedoman perilaku anggotanya dan aktivitas organisasi mencapai tujuannya.

d. Fase Fluktuasi

Pada fase ini terjadi gejolak dalam organisasi. Ada sejumlah faktor yang mungkin menyebabkan gejolak.

- 1) Pemimpin organisasi yang menjadi motor penggerak perkembangan organisasi tidak berfungsi karena sakit, atau meninggal. Terjadi pergantian kepemimpinan dalam organisasi
- 2) Organisasi (perusahaan) diakuisisi atau merger dengan organisasi lain.
- 3) Terjadi persaingan ketat terhadap produk organisasi dan organisasi ditinggalkan oleh sebagian pelanggannya.
- 4) Terjadi konflik destruktif di antara anggota organisasi sehingga kesehatan organisasi menurun.

5) Produk organisasi ketinggalan zaman karena adanya produk baru yang lebih baik atau muncul produk pengganti.

e. Fase Kematian

Pada fase ini, organisasi yang berbudaya lemah tidak mampu bertahan ketika mengalami fluktuasi karena persaingan, konflik, dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan eksternalnya sehingga sakit dan akhirnya mati (bangkrut) (Wirawan, 2007:80-83).

2.2.4. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Deal dan Kennedy, seperti yang dikutip oleh Wirawan mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat jenis budaya: Budaya keras/Macho, budaya kerja/bermain keras. Budaya pertaruhkan perusahaan anda, dan budaya proses (Wirawan, 2007:87).

Dalam bukunya Roe dan Byars, (2003:328) mengemukakan kembali keempat jenis budaya tersebut, yaitu: *the tough person*, *macho culture*, *work hard/play hard culture*, *bet-your company culture and process culture*. Adapun pengertian ke empat jenis budaya tersebut, yaitu:

- a. *The tough person, macho culture* (Budaya keras/ budaya macho), budaya organisasi ini ditandai oleh individu-individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah atau benar. Dalam budaya

organisasi tipe ini kerja tim tidaklah penting, artinya nilai kerjasama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak ada kesempatan untuk belajar dari kesalahan. Contoh dari perusahaan yang menggunakan budaya ini adalah industri hiburan.

- b. *Work hard/play hard culture* (Budaya kerja keras/ bermain keras), budaya organisasi ini memotivasi karyawan untuk mengambil resiko rendah dan mengharakan pengembalian yang cepat. Budaya organisasi ini menekankan diri pada bersenang-senang dan tindakan. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan. Contoh perusahaan yang menggunakan budaya ini adalah *real estate*.
- c. *Bet-your company culture* (Budaya pertaruhkan perusahaan anda), budaya ini ada dilingkungan di mana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui. Contoh perusahaan yang menerapkan budaya ini adalah pesawat terbang.
- d. *Process culture* (Budaya proses), adalah budaya resiko rendah dengan pengembalian rendah, karyawan hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan daripada hasil. Contoh perusahaan dengan budaya ini adalah perusahaan perbankan.

2.2.5. Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri adalah bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah dengan menetapkan budaya perusahaan yang mengacu pada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia) yang terangkum dalam lima pilar yang disingkat “SIFAT” yaitu *Siddiq* (*integritas*), *istiqomah* (konsistensi), *Fathanah* (profesionalisme), *Amanah* (tanggung jawab), dan *Tabligh* (kepemimpinan). Budaya organisasi yang dimiliki bank syariah mandiri memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan, sehingga membawa perubahan kearah yang positif dan membentuk citra yang positif pula.

Budaya organisasi bank syariah mandiri disebut *share value*, yang disingkat menjadi “ETHIC” terdiri dari:

1. *Excellence*

Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.

2. *Teamwork*

Aktif, bersinergi untuk sukses bersama.

3. *Humanity*

Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri .

4. *Integrity*

Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.

5. *Customer Focus*

Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan (Bank Syariah Mandiri).

Pada praktiknya karyawan bank syariah mandiri sudah memahami budaya “ETHIC” tersebut, namun pada pengimplementasiannya sulit bagi pemimpin untuk memonitor karena bank syariah mandiri merupakan suatu perusahaan besar yang mempunyai karyawan yang beragam sehingga pengaplikasian nilai-nilai budaya harus dihayati, dianut, dan dilaksanakan secara konsisten agar karyawan mengetahui dan memahami alasan dan tujuan di implementasikannya budaya perusahaan.

Fenomena yang menggambarkan budaya *excellence* adalah setiap karyawan berkomitmen pada kesempurnaan, selain itu karyawan menjaga amanah secara hati-hati dengan selalu memperhitungkan risiko atas keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan. Setiap karyawan wajib untuk meningkatkan keahlian sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi bankir.

Budaya *teamwork* pada Bank Syariah Mandiri digambarkan dengan adanya sikap saling percaya yang didasari pikiran dan perilaku positif, memiliki orientasi pada hasil dan nilai tambah bagi *stakeholders*, menghargai pendapat dan kontribusi orang lain, mewujudkan iklim lalu lintas pesan yang lancar dan sehat, serta menghindari kegagalan dengan selalu meningkatkan kemampuan berkomunikasi. Pada pengimplementasiannya budaya

teamwork dilakukan oleh setiap karyawan dengan membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan atau dengan membantu pekerjaan karyawan yang tidak hadir atau sedang melakukan dinas pada hari itu.

Nilai *Humanity* bank syariah mandiri digambarkan dengan selalu diadakannya kegiatan sosial seperti memberikan santunan kepada kaum dhuafa dan anak yatim melalui wadah LAZNAS BSM. yang memiliki 3 (tiga) jenis program, yakni :

1. Program Mitra Umat

Berfokus pada pemberdayaan umat melalui bantuan modal kerja yang disalurkan kepada pedagang kecil atau usaha kecil-mikro (UKM). Bila usaha sudah berkembang, maka dana tersebut akan digulirkan kembali kepada individu/pihak lain yang membutuhkan. Individu yang sudah berhasil mengembangkan usahanya, wajib menjadi pembayar zakat (Muzakki).

2. Program Didik Umat

Berfokus kepada penyaluran bantuan biaya pendidikan atau beasiswa kepada anak-anak kaum dhuafa atau yang berhak menerima zakat agar bisa melanjutkan sekolah.

3. Program Simpati Umat

Berfokus pada kegiatan yang bersifat charity, di antaranya: bantuan atau dana zakat yang digulirkan secara langsung kepada 8 golongan yang berhak menerima zakat, maupun masyarakat yang tidak memiliki biaya untuk berobat atau korban bencana alam (Bank Syariah Mandiri, 2014).

Integrity atau integritas dibutuhkan oleh siapa saja, tidak hanya pemimpin namun juga yang dipimpin. Orang-orang menginginkan jaminan bahwa pemimpin mereka dapat dipercaya jika mereka harus menjadi pengikut-pengikutnya. Mereka merasa yakin bahwa sang pemimpin memperhatikan kepentingan setiap anggota tim dan sang pemimpin harus menaruh kepercayaan bahwa para anggota timnya melakukan tugas tanggung-jawab mereka. Pemimpin dan yang dipimpin sama-sama ingin mengetahui bahwa mereka akan menepati janji-janjinya dan tidak pernah luntur dalam komitmennya. Orang yang hidup dengan integritas tidak akan mau dan mampu untuk mematahkan kepercayaan dari mereka yang menaruh kepercayaan kepada dirinya. Mereka senantiasa memilih yang benar dan berpihak kepada kebenaran. Ini adalah tanda dari integritas seseorang. Mengatakan kebenaran secara bertanggung jawab, bahkan ketika merasa tidak enak mengatakannya.

Nilai budaya organisasi Bank Syariah Mandiri yang terakhir adalah *customer focus*. *Customer focus* merupakan salah satu tindakan yang dilakukan BSM untuk memuaskan nasabah dengan cara memberikan pelayanan kepada nasabah dengan sebaik-baiknya. Untuk menghasilkan budaya yang berorientasi pada nasabah, karyawan BSM selalu menerapkan beberapa hal, seperti fokus pada nasabah yang sedang dilayani, cepat dan efisien dalam melayani nasabah, mendengarkan dan tanggap atas keluhan nasabah, serta selalu menawarkan bantuan kepada nasabah. Hal ini dilakukan untuk membuat nasabah puas atas pelayanan yang

diberikan BSM. Budaya organisasi ini juga terwujud dari sikap dan perilaku karyawan yang ramah, sopan, dan selalu memberi ucapan salam kepada para nasabahnya. Cara ini memberi kesan bahwa mereka membuka pintu lebar-lebar agar orang lain yang berkepentingan merasa nyaman masuk dan berinteraksi dengan para staff. Hal ini juga ditunjukkan dengan suasana kantor yang tertata rapih dan bersih sehingga memberikan kenyamanan dan penerimaan nasabah yang baik oleh Bank Syariah Mandiri.

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004)

Menurut (Siagian, 2002) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan

prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus-menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Rahmayani, 2004).

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh (Hasibuan, 2005:127) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- a. Tanah
- b. Bahan baku dan bahan pembantu
- c. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- d. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi.

Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

(Sinungan, 2005:64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

a. Kelompok pertama

- Tingkat pendidikan dan keahlian
- Jenis teknologi dan hasil produksi
- Kondisi kerja
- Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

b. Kelompok kedua

- Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- Keaneka ragam tugas
- Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang

optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003: 8)

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang produktivitas kerja sangat banyak. Salah satunya, Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”(Q.S. At-Taubah [9] : 105)

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Di dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun

faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik.
- b. Upah yang baik.
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
- d. Etos kerja.
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik.
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja.
- j. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:

- a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
- b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam rangka menciptakan lingkungan yang kondusif dalam upaya peningkatan produktivitas maka salah satu upaya yang dilakukan organisasi adalah membentuk dan melaksanakan budaya organisasi. Melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang dalam karena akan merubah sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Siagian (2000: 259) bahwa “dimasa depan akan semakin penting akan adanya pemahaman yang tepat tentang dampak kultur organisasi pada produktivitas kerja dan

kemampuan”. Agar organisasi dapat unggul menghadapi tantangan masa depan maka organisasi harus menyadari kerja berdasarkan pada *basic to basic*. *Basic to basic* tidak lain adalah keseharusan pegawai untuk mendasari kerja pada kualitas itu mencakup sumber daya manusia, cara kerja atau proses kerja, dan hasil kerja atau *output*. Penyebab utamanya adalah kualitas manusianya, kalau tidak berkualitas mereka tidak akan mampu untuk bersaing dalam kondisi kehidupan global yang sangat ketat.

Menurut Robbins(2006) memberikan pendapatnya bahwa “setiap pegawai yang ada dalam organisasi akan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses penyesuain ini disebut sosialisasi yang terdiri dari tiga tahap yaitu; pra-kedatangan, perjumpaan dan metamorfosis yang hasil dari tiga tahap ini akan memberikan dampak pada produktivitas kerja”. Permasalahan kunci dalam peningkatan produktivitas adalah membangun budaya organisasi yang mendorong timbulnya sikap hidup dan perilaku yang produktif. Logikanya apabila budaya organisasi positif maka itu akan mendorong kearah etos kerja yang produktif.

Jadi melaksanakan budaya organisasi merupakan salah satu cara yang strategis yang dilakukan untuk menghadapi tantangan masa depan, hal tersebut disebabkan karena budaya organisasi dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi kedalam perilaku yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4. Penemuan Penelitian Terkait

Beberapa penelitian terkait mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya, sebagaimana dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Koko Herawan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi	Tehnik pengambilan sampel di tentukan dengan menggunakan <i>Random Sampling</i> dengan membagikan kuesioner pada karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada factor Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.

Tabel 2.1. Lanjutan

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Dina Yunaida	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon	pendekatan penelitian secara kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu <i>field research</i> karena peneliti memperoleh informasi langsung dari responden melalui kuesioner/ angket, serta observasi.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

Tabel 2.1. Lanjutan

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Nurjanah	Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat).	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan statistik inferensial nonparametrik.	Hasil penelitian ini adalah: terdapat 9 indikator yang mempengaruhi budaya organisasi Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat yaitu: inovasi, keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, agresivitas, stabilitas, sistem imbalan, dan jaminan sosial. Dan terdapat 2 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja dan kedisiplinan.

Peneliti terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan telah diteliti pada peneliti terdahulu.

Herawan meneliti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Tehnik pengambilan sampel di tentukan dengan menggunakan *Random Sampling* dengan membagikan kuesioner pada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada factor Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.

Yunaida meneliti mengenai “PengaruhBudayaOrganisasidan MotivasiTerhadapProduktivitas KerjaKaryawanPadaBank BNI Syariah Cabang Cirebon” pendekatan penelitian secara kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *field research* karena peneliti memperoleh informasi langsung dari responden melalui kuesioner/ angket, serta observasi. yang

bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.

Nurjanah meneliti mengenai “Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi pada Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan statistik inferensial nonparametrik. Hasil penelitian ini adalah: terdapat 9 indikator yang mempengaruhi budaya organisasi Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat yaitu: inovasi, keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, agresivitas, stabilitas, sistem imbalan, dan jaminan sosial. Dan terdapat 2 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja dan kedisiplinan. Sedangkan menurut hasil perhitungan rank spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara budaya

organisasi dan kinerja karyawan, dengan nilai r 0,668. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,6% menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 44,6% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar budaya organisasi.

Sementara itu, penelitian penulis yakni membahas tentang “pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam”. Dimana dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui budaya organisasi yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yang berbeda yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam. Selanjutnya pada penelitian ini memfokuskan meneliti bagaimana penerapan budaya organisasi yang ada pada bank syariah mandiri, diantaranya yaitu: *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity*, *customer focus*, selanjutnya apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syaiah Mandiri KCP Darussalam.

2.5. Kerangka Berfikir

Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai dan tradisi yang mendasari organisasi. Hal ini terlihat pada bagaimana para karyawan berperilaku, harapan karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya, serta apa yang dianggap wajar dalam

bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya (Diana, 2007: 75). Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang diterapkan pada Bank Syariah Mandiri, Budaya organisasi bank syariah mandiri disebut *share value*, yang disingkat menjadi “ETHIC” terdiri dari:

1. *Excellence*

Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.

2. *Teamwork*

Aktif, bersinergi untuk sukses bersama.

3. *Humanity*

Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri .

4. *Integrity*

Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.

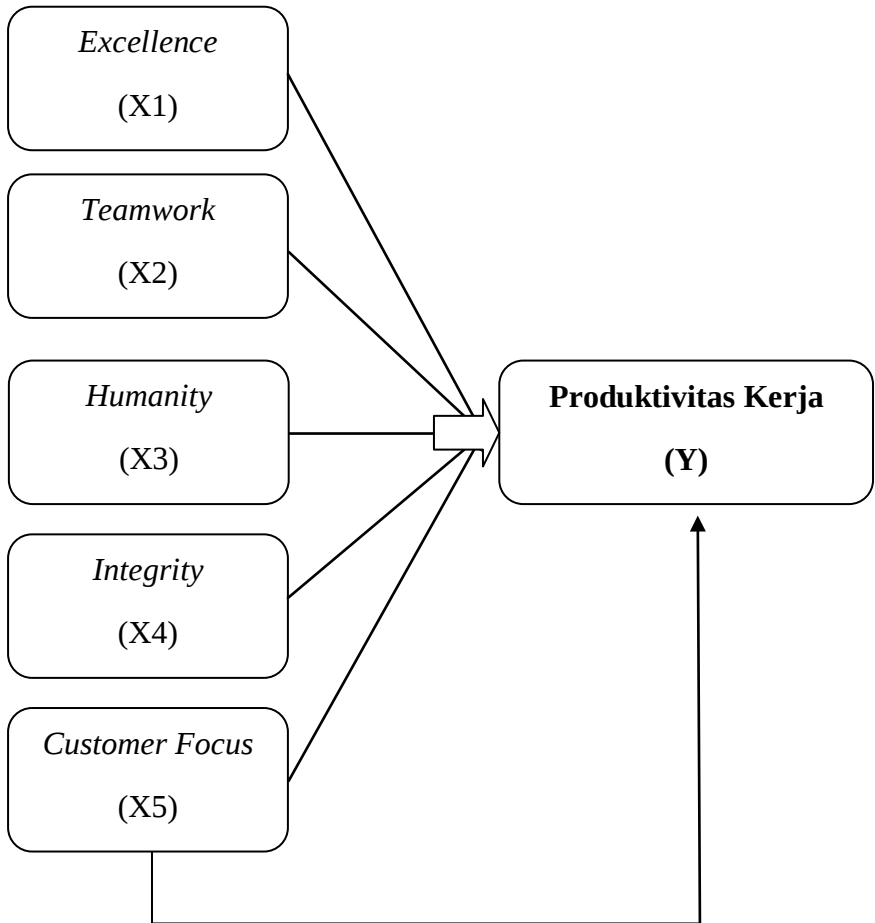
5. *Customer Focus*

Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

(Bank Syariah Mandiri)

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan

produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.



Gambar 2.1
Skema kerangka berfikir pengaruh budaya organisasi
terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah
Mandiri (BSM) KCP Darussalam

Dari Gambar 2.1 perlu diketahui bahwa, budaya organisasi yang diterapkan pada BSM terdiri dari ETHIC yaitu *Excellence*, *Teamwork*, *Humanity*, *Integrity*, dan *Costumer focus*. Dan selanjutnya peneliti disini akan melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivits kerja.

2.6. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian, dan hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. (Narbuko dan Achmadi, 2013: 28). Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Variabel *Excellence* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 H_0 : Variabel *Excellence* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. H_2 : Variabel *Teamwork*berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 H_0 : Variabel *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. H_3 : Variabel *Humanity*berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 H_0 : Variabel *Humanity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. H_4 : Variabel *Integrity*berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 : Variabel *Integrity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

5. H_5 : Variabel *Costumer Focus* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 : Variabel *Costumer Focus* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

6. H_6 : Variabel *Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity* dan *Costumer Focus* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H_0 : Variabel *Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity* dan *Costumer Focus* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pencarian data dan pemaparan hasil penelitian dalam bentuk angka baik berupa tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain.

Menurut Margono, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris (Tanzeh, 2011).

Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

Jenis metode penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat apakah variabel *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity*, *costumer focus* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.

3.2.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam yang terletak di Jl.T. Nyak Arief No. 376, Kopelma Darussalam, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh.

Penelitian ini dilakukan di BSM KCP Darussalam karena lokasinya yang strategis, yaitu penuh dengan keramaian, padat lalu lintas dan dekat dengan tempat perkuliahan serta banyaknya warung kopi disekitar Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam. Dengan begitu apakah hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

3.3.Data dan Teknik Pemerolehannya

3.3.1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Pengertian populasi dalam ilmu statistik tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu penelitian (Ahmad, 2015: 137). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan Bank BSM KCP Darussalam yang berjumlah 12 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau subset (himpunan bagian) dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali

jumlahnya, yang mengakibatkan tidak mungkin ataupun sulit untuk dilakukan penelitian (Ahmad, 2015: 140). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik sampling jenuh dalam penarikan jumlah sampling. Pengertian sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana seluruh Karyawan Bank BSM KCP Darussalam yang berjumlah 12 orang.

Menurut Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan untuk menentukan ukuran sampel: “untuk penelitian sederhana dengan kontrol yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.”

3.3.2. Sumber Data

Sumber data menjadi salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam penggunaan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh juga akan meleset dari yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti harus mampu memahami sumber data mana yang mesti digunakan dalam penelitiannya itu. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer

Data Primer adalah data yang di dapat dari sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan. Jenis data ini sering disebut dengan istilah data mentah berupa hasil angket dengan responden yaitu karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan teknik yang dilakukan adalah :

- a. Penyebaran kuesioner, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada karyawan BSM KCP Darussalam.
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan dan pengambilan data-data yang relevan dengan penelitian ini.

Untuk membantu dalam menganalisis data maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor yaitu dengan menggunakan skala model likert. Skala likert digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam lima kategori sikap setuju, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1.
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012 : 133)

Namun dalam penelitian ini, peneliti melakukan modifikasi terhadap skala likert menjadi 4 penentuan skor saja dengan menghapuskan skor Netral Adapun alasan penulis menggunakan 4 alternatif berjenjang dikarenakan penulis ingin menyusun butir pernyataan yang mudah dipahami dengan alternatif jawaban yang

tidak menimbulkan intervensi bagi responden. Sehingga penentuan skor yang digunakan adalah:

1	Sangat Setuju	(SS)	: Skor 4
2	Setuju	(S)	: Skor 3
3	Tidak Setuju	(TS)	: Skor 2
4	Sangat Tidak Setuju	(STS)	: Skor 1

3.5. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), Variabel penelitian adalah segala jenis hal yang ingin diketahui oleh peneliti, untuk memperoleh pengetahuan atau informasi yang baru. Adapun definisi kedua variabel tersebut (Nazir, 2003).

a. Variabel Dependen atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel yang bergantung atas variabel lain. Variabel dependen disebut dengan variabel konsekuensi dilambangkan dengan Y. Variabel dependen yaitu: Produktivitas Kerja (Y)

b. Variabel Independen atau variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen. Variabel independen dilambangkan dengan X.

Variabel Independen yaitu: *Excellence* (X1), *Teamwork* (X2), *Humanity* (X3), *Integrity* (X4), *Costumer Focus* (X5). Berikut ini deskripsi dari variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.2.
Defenisi Operasiona Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<i>Excellence</i> (X1)	Setiap karyawan berkomitmen pada kesempurnaan, selain itu karyawan menjaga amanah secara hati-hati dengan selalu memperhitungkan risiko atas keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan.	• Cerdas • Bekerja keras	Likert
<i>Teamwork</i> (X2)	Digambarkan dengan adanya sikap saling percaya yang didasari pikiran dan perilaku positif, memiliki orientasi pada hasil dan nilai tambah bagi <i>stakeholders</i> , menghargai pendapat dan kontribusi orang lain, mewujudkan iklim lalu lintas pesan yang lancar dan sehat, serta menghindari kegagalan dengan selalu meningkatkan kemampuan berkomunikasi.	• Aktif • Bersinergi untuk sukses bersama.	Likert

Tabel 3.2. Lanjutan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<i>Humanity</i> (X3)	Bank Syariah Mandiri digambarkan dengan selalu diadakannya kegiatan sosial seperti memberikan santunan kepada kaum dhuafa dan anak yatim melalui wadah LAZNAS BSM	• Peduli • Ikhlas • memberi maslahat	Likert
<i>Integrity</i> (X4)	Konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan	• Jujur • Taat • Amanah • Bertanggung jawab.	Likert
<i>Customer Focus</i> (X5)	Salah satu tindakan yang dilakukan BSM untuk memuaskan nasabah dengan cara memberikan pelayanan kepada nasabah dengan sebaik-baiknya.	• Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.	Likert

Tabel 3.2. Lanjutan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut (Siagian, 2002) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat seesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan <i>output</i> yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.	• kualitas dan kemampuan fisik karyawan • Sarana pendukung	Likert

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Menurut Siregar (2016 : 162) validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 22 (*Statistical Package for Social Sciences*). Kriteria penilaian uji validitas yaitu apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner

tersebut valid. Dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. maka instrumen dapat dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya. Sujawerni (2015 : 158). Kriteria dari pengujian reabilitas adalah:

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka instrumen yang diuji memiliki reabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka instrumen yang diuji memiliki reabilitas yang tidak baik/reliabel/terpercaya.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan pengujian sebelum melakukan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Untuk memenuhi ketentuan, maka ada tiga asumsi yang harus terpenuhi. Asumsi klasik yang digunakan meliputi uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.7.1. Uji Normalitas

Suliyanto (2011 : 69), menyatakan bahwa uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas yang digunakan yaitu Komolgorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, maka apabila signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya apabila signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.7.2. Uji Heterokedastisitas

Setiadi (2015 : 54), mengatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika : (a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. (b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. (c) Penyebaran titik-titik data

tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Jika titik- titik data tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (Gufron, 2011). Jika terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel independen, hal ini akan mengganggu hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas dapat dilihat melalui *tolerance* dan VIF (*Variance Inflating Factor*). *Tolerance* dan VIF memiliki nilai yang berlawanan. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.8. Analisis Regresi Berganda

Metode analisa data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi berganda merupakan analisis data untuk melihat pengaruh sebab akibat antara dua variabel independen atau lebih dan satu variabel dependen. Dengan rumus regresi berganda (Priyatno, 2013).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \quad (3.1)$$

Keterangan,

Y	= Produktivitas Kerja,
a	= Nilai konstanta,
X ₁	= <i>Excellence</i> ,
X ₂	= <i>Teamwork</i> ,
X ₃	= <i>Humanity</i> ,
X ₄	= <i>Integrity</i> ,
X ₅	= <i>Customer Focus</i> ,
B ₁ -b ₅	= Koefisien regresi.
e	= Standar Error

3.9. Pengujian Hipotesis

3.9.1. Uji-t (Uji Koefisien Korelasi Secara Individu)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (Priyatno, 2013). Untuk mengetahui pengaruh tersebut, dapat dilihat pada nilai sig pada tabel *coefficients* hasil regresi. Jika nilai sig < 0,05 maka signifikan sedangkan nilai sig > 0.05 tidak signifikan. Dapat juga melakukan perhitungan melalui:

$$t_{hitung} = \frac{x\sqrt{n-2}}{\sqrt{1+R^2}} \quad (3.2)$$

Keterangan,

R = Koefisien korelasi

R² = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%), maka berpengaruh signifikan.

Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%), maka tidak signifikan.

3.9.2. Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan. F_{hitung} dapat diperoleh melalui rumus.

$$f_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \quad (3.3)$$

Keterangan,

R^2 = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas, apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%), maka berpengaruh signifikan. Sedangkan apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%), maka tidak berpengaruh.

3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Priyatno, 2013). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Apabila nilai mendekati nol maka variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Sedangkan apabila nilai mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri

Krisis ekonomi dan moneter yang terjadi sejak Juli 1997 telah menimbulkan beragam dampak negatif bagi seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dalam dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. PT Bank Susila Bakti (BSB) berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru Bank Susila Bakti (BSB). Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk tim pengembangan

Perbankan Syariah.

Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha Bank Susila Bakti(BSB) berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha Bank Susila Bakti(BSB) menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama untuk membangun Indonesia yang lebih baik (www.syariahamandiri.com).

4.1.2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

Visi dan misi BSM merupakan salah satu perwujudan dari arah dan tujuan perusahaan sesuai dengan peraturan *good corporate governance* yang di informasikan kepada seluruh pihak berkepentingan. Visi dan misi BSM tersebut adalah (www.syariahamandiri.com) :

1. Visi

“Bank Syariah terdepan dan Modern”

- a. Untuk Nasabah, BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan
- b. Untuk Pegawai, BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional
- c. Untuk Investor, Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya dan terus memberikan value berkesinambungan.

2. Misi

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata rata
- b. Meningkatkan kualitas produk yang melampaui harapan nasabah

- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

4.1.3. Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri adalah bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah dengan menetapkan budaya perusahaan yang mengacu pada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia) yang terangkum dalam lima pilar yang disingkat “SIFAT” yaitu *Siddiq* (*integritas*), *istiqomah* (*konsistensi*), *Fathanah* (*profesionalisme*), *Amanah* (*tanggung jawab*), dan *Tabligh* (*kepemimpinan*). Budaya organisasi yang dimiliki bank syariah mandiri memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan, sehingga membawa perubahan kearah yang positif dan membentuk citra yang positif pula.

Budaya organisasi bank syariah mandiri disebut *share value*, yang disingkat menjadi “ETHIC” terdiri dari:

1. Excellence

Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.

2. Teamwork

Aktif, bersinergi untuk sukses bersama.

3. *Humanity*

Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri .

4. *Integrity*

Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.

5. *Customer Focus*

Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

(Bank Syariah Mandiri)

Pada praktiknya karyawan bank syariah mandiri sudah memahami budaya “ETHIC” tersebut, namun pada pengimplementasiannya sulit bagi pemimpin untuk memonitor karena bank syariah mandiri merupakan suatu perusahaan besar yang mempunyai karyawan yang beragam sehingga pengaplikasian nilai-nilai budaya harus dihayati, dianut, dan dilaksanakan secara konsisten agar karyawan mengetahui dan memahami alasan dan tujuan di implementasikannya budaya perusahaan.

Fenomena yang menggambarkan budaya *excellence* adalah setiap karyawan berkomitmen pada kesempurnaan, selain itu karyawan menjaga amanah secara hati-hati dengan selalu memperhitungkan risiko atas keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan. Setiap karyawan wajib untuk meningkatkan keahlian (*skill*) sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi *bankir*.

Budaya *teamwork* pada Bank Syariah Mandiri digambarkan dengan adanya sikap saling percaya yang didasari pikiran dan perilaku positif, memiliki orientasi pada hasil dan nilai tambah bagi *stakeholders*, menghargai pendapat dan kontribusi orang lain, mewujudkan iklim yang baik serta pesan yang lancar dan sehat, menghindari kegagalan dengan selalu meningkatkan kemampuan berkomunikasi. Pada pengimplementasiannya budaya *teamwork* dilakukan oleh setiap karyawan dengan membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan atau dengan *mem-back up* pekerjaan karyawan yang tidak hadir atau sedang melakukan dinas pada hari itu.

Nilai *Humanity* bank syariah mandiri digambarkan dengan selalu diadakannya kegiatan sosial seperti memberikan santunan kepada kaum dhuafa dan anak yatim melalui wadah LAZNAS BSM. Nilai *Humanity* bank syariah mandiri digambarkan dengan selalu diadakannya kegiatan sosial seperti memberikan santunan kepada kaum dhuafa dan anak yatim melalui wadah LAZNAS BSM yang memiliki 3 (tiga) jenis program, yakni :

1. Program Mitra Umat

Berfokus pada pemberdayaan umat melalui bantuan modal kerja yang disalurkan kepada pedagang kecil atau usaha kecil-mikro (UKM). Bila usaha sudah berkembang, maka dana tersebut akan digulirkan kembali kepada individu/pihak lain yang membutuhkan. Individu yang sudah berhasil mengembangkan usahanya, wajib menjadi pembayar zakat (Muzakki).

2. Program Didik Umat

Berfokus kepada penyaluran bantuan biaya pendidikan atau beasiswa kepada anak-anak kaum dhuafa atau yang berhak menerima zakat agar bisa melanjutkan sekolah.

3. Program Simpati Umat

Berfokus pada kegiatan yang bersifat charity, di antaranya: bantuan atau dana zakat yang digulirkan secara langsung kepada 8 golongan yang berhak menerima zakat, maupun masyarakat yang tidak memiliki biaya untuk berobat atau korban bencana alam (Bank Syariah Mandiri, 2014).

Integrity atau integritas dibutuhkan oleh siapa saja, tidak hanya pemimpin namun juga yang dipimpin. Orang-orang menginginkan jaminan bahwa pemimpin mereka dapat dipercaya jika mereka harus menjadi pengikut-pengikutnya. Mereka merasa yakin bahwa sang pemimpin memperhatikan kepentingan setiap anggota tim dan sang pemimpin harus menaruh kepercayaan bahwa para anggota timnya melakukan tugas tanggung-jawab mereka. Pemimpin dan yang dipimpin sama-sama ingin mengetahui bahwa mereka akan menepati janji-janjinya dan tidak pernah luntur dalam komitmennya. Orang yang hidup dengan integritas tidak akan mau dan mampu untuk mematahkan kepercayaan dari mereka yang menaruh kepercayaan kepada dirinya. Mereka senantiasa memilih yang benar dan berpihak kepada kebenaran. Ini adalah tanda dari integritas seseorang. Mengatakan kebenaran secara bertanggung jawab, bahkan ketika merasa tidak enak mengatakannya.

Program – program Laznas dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya, khususnya pada Bulan Ramadhan Bank Syariah Mandiri pasti melakukan santunan kepada anak yatim. Program Laznas juga memberikan bantuan kepada masyarakat yang menjadi korban bencana alam seperti banjir, dan gempa bumi. Untuk masyarakat atau instansi tertentu yang memerlukan bantuan dapat mengajukan proposal kepada LAZNAS.

Nilai budaya organisasi Bank Syariah Mandiri yang terakhir adalah *customer focus*. *Customer focus* merupakan salah satu tindakan yang dilakukan BSM untuk memuaskan nasabah dengan cara memberikan pelayanan kepada nasabah dengan sebaik-baiknya. Untuk menghasilkan budaya yang berorientasi pada nasabah, karyawan BSM selalu menerapkan beberapa hal, seperti fokus pada nasabah yang sedang dilayani, cepat dan efisien dalam melayani nasabah, mendengarkan dan tanggap atas keluhan nasabah, serta selalu menawarkan bantuan kepada nasabah. Hal ini dilakukan untuk membuat nasabah puas atas pelayanan yang diberikan BSM. Budaya organisasi ini juga terwujud dari sikap dan perilaku karyawan yang ramah, sopan, dan selalu memberi ucapan salam kepada para nasabahnya. Cara ini memberi kesan bahwa mereka membuka pintu lebar-lebar agar orang lain yang berkepentingan merasa nyaman masuk dan berinteraksi dengan para staf. Hal ini juga ditunjukkan dengan suasana kantor yang tertata rapih dan bersih sehingga memberikan kenyamanan dan penerimaan nasabah yang baik oleh Bank Syariah Mandiri.

4.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Mandiri yang terletak di Jl.T. Nyak Arief No. 376, Kopelma Darussalam, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 12 orang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan Budaya Organisasi dan mengerti akan hal tersebut. Terdapat dua karakteristik responden dalam penelitian, yaitu berdasarkan lama bekerja dan posisi jabatan yang diduduki saat ini.

4.2.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja di Bank Syariah Mandiri yang diisi pada kuesioner penelitian dapat dilihat di tabel 4.1. berikut ini :

Tabel 4.1.

Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	-	-
1-5 tahun	2	16,6
>5 tahun	10	83,4
Total	12	100

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.1. tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja pegawai di BSM yang mengisi kuesioner ini adalah lebih dari 5 tahun sebesar 83,4% atau 10 orang kemudian disusul 1 – 5 tahun sebesar 16,6% atau 2 orang.

4.2.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Identifikasi responden berdasarkan jabatan di Bank Syariah Mandiri saat ini di dalam kuesioner penelitian dapat dilihat di tabel 4.2. berikut :

Tabel 4.2.

Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Teller	2	16,7
Pawning Officer	1	8,3
Customer Service	1	8,3
Analisis Mikro	1	8,3
BOSM	1	8,3
MBM	1	8,3
CBRM	1	8,3
JCBRM	2	16,7
Back Office	1	8,3
Jumlah	12	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2. diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 pegawai yang bekerja di BSM pada bagian Teller dan JCBRM yaitu sebesar 33,3% atau 4 pegawai, kemudian untuk jabatan lainnya umumnya hanya diisi 1 orang saja.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner/angket. Dilakukan pada 12 responden dengan pemberian 24 pertanyaan pada masing-masing responden. Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dengan signifikansi 0.05(5%) sebesar 0.497. Adapun hasil uji validitas yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Excellence</i>	1	0.767	0.497	Valid
	2	0.715	0.497	Valid
	3	0.611	0.497	Valid
<i>Teamwork</i>	4	0.926	0.497	Valid
	5	0.733	0.47	Valid
	6	0.558	0.497	Valid
<i>Humanity</i>	7	0.714	0.497	Valid
	8	0.635	0.497	Valid
	9	0.739	0.497	Valid
	10	0.739	0.497	Valid

Tabel 4.3. Lanjutan

<i>Integrity</i>	11	0.767	0.497	Valid
	13	0.740	0.497	Valid
	13	0.653	0.497	Valid
	14	0.739	0.497	Valid
	15	0.585	0.497	Valid
<i>Customer Focus</i>	16	0.554	0.497	Valid
	17	0.611	0.497	Valid
	18	0.519	0.497	Valid
	19	0.711	0.497	Valid
Produktivitas Kerja	20	0.888	0.497	Valid
	21	0.678	0.497	Valid
	22	0.583	0.497	Valid
	23	0.786	0.497	Valid
	24	0.571	0.497	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dari 24 butir pertanyaan tidak terdapat satupun pertanyaan yang tidak valid. Sehingga menggunakan 24 pertanyaan yang valid untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan setelah data yang diperoleh terbukti valid. Data tersebut diuji pada setiap pertanyaan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha ≥ 0.6 . Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.927	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.746	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 yang berarti data tersebut reliabel. Sehingga data ini dapat digunakan sebagai alat ukur pada proses penelitian selanjutnya.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Distribusi normal dapat dilihat dari nilai *Asymp.sig* > 0.05 dan apabila *Asymp.sig* < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

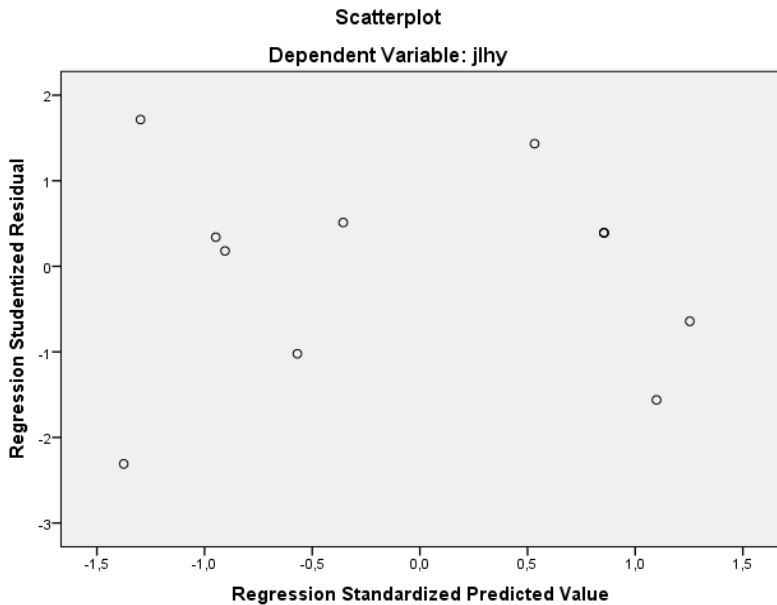
		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,62906925
Most Extreme Differences	Absolute	,241
	Positive	,153
	Negative	-,241
Test Statistic		,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) yaitu $0.052 > 0.05$, yang berarti nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.



Gambar 4.1.

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Grafik Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4.1. tersebut dapat dilihat bahwa titik titik data tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat permasalahan multikolinearitas. Permasalahan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation*

Factor(VIF) saling berlawanan. Apabila nilai *tolerance* ≥ 0.01 dan $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi permasalahan multikolinearitas sedangkan jika nilai *tolerance* ≤ 0.01 dan $VIF \geq 10$ berarti terjadi permasalahan multikolinearitas. Adapun hasil uji Multikolinearitas sebagai berikut.

Tabel 4.6.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,331	3,311		,704	,508		
<i>Excellence</i>	-,834	,506	-,577	-1,649	,150	,181	5,518
<i>Teamwork</i>	1,100	,481	,720	2,287	,062	,224	4,461
<i>Humanity</i>	,442	,471	,416	,938	,384	,113	8,873
<i>Integrity</i>	,097	,340	,089	,286	,784	,227	4,396
<i>Costumer Focus</i>	,323	,684	,228	,472	,654	,095	9,484

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dalam tabel Tolerance setiap variabel memiliki nilai *tolerance* ≥ 0.01 yaitu 0.181 (*Excellence*), 0.224 (*Teamwork*), 0.113 (*Humanity*), 0.227 (*Integrity*) dan 0.095 (*Costumer Focus*). Dan nilai $VIF \leq 10$ yaitu 5.518 (*Excellence*), 4.461 (*Teamwork*), 8.873 (*Humanity*), 4.396 (*Integrity*) dan 9.484 (*Costumer Focus*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen yang lebih dari satu. Dalam penelitian ini, model persamaan regresi berganda yang diuji untuk mengetahui *Excellence*, *Teamwork*, *Humanity*, *Integrity*, *Costumer Focus* terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan sebagai berikut.

Tabel 4.7.
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,331	3,311		,704	,508		
<i>Excellence</i>	-,834	,506	-,577	-1,649	,150	,181	5,518
<i>Teamwork</i>	1,100	,481	,720	2,287	,062	,224	4,461
<i>Humanity</i>	,442	,471	,416	,938	,384	,113	8,873
<i>Integrity</i>	,097	,340	,089	,286	,784	,227	4,396
<i>Costumer Focus</i>	,323	,684	,228	,472	,654	,095	9,484

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Dengan rumus regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \quad (4.1)$$

$$Y = 2.331 + (-0.834) X_1 + 1.100 X_2 + 0.442 X_3 + 0.097 X_4 + 0.323$$

X_5

Arti dari persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel di atas adalah:

1. Nilai konstanta 2.331 mempunyai arti nilai konstanta Y, jika *Excellence*(X_1), *Teamwork*(X_2), *Humanity*(X_3), *Integrity*(X_4), *Costumer Focus* (X_5) bernilai nol maka produktivitas kerja memiliki nilai 2.331.
2. Nilai koefisien regresi variabel *Excellence* (X_1) yaitu - 0.834. Hal ini tidak berarti bahwa setiap penurunan variabel *Excellence* (karena bernilai negatif) satu tingkat akan menurunkan produktivitas kerja sebesar -0.834 dengan anggapan variabel independen lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Teamwork*(X_2) yaitu 1.100. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel *Teamwork* (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1.100 dengan anggapan variabel independen lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel *Humanity* (X_3) yaitu 0.442. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel *Humanity* (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.442 dengan anggapan variabel independen lain tetap.

5. Nilai koefisien regresi variabel *Integrity* (X_4) yaitu 0.097. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel *Integrity* (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan produktivitas kerjasebesar 0.097 dengan anggapan variabel independen lain tetap.
6. Nilai koefisien regresi variabel *Costumer Focus* (X_5) yaitu 0.323. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan variabel *Costumer Focus* (karena bernilai positif) satu tingkat akan meningkatkan produktivitas kerjasebesar 0.323 dengan anggapan variabel independen lain tetap.

4.3.4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Koefisien Regresi secara Individu)

Uji t digunakan untuk melihat tingkat signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dengan cara melihat nilai t dan Sig. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < 0.05$, maka dikatakan signifikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu, sedangkan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$, maka tidak signifikan. Adapun hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,331	3,311		,704	,508
<i>Excellence</i>	-,834	,506	-,577	-1,649	,150
<i>Teamwork</i>	1,100	,481	,720	2,287	,062
<i>Humanity</i>	,442	,471	,416	,938	,384
<i>Integrity</i>	,097	,340	,089	,286	,784
<i>Customer Focus</i>	,323	,684	,228	,472	,654

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, penjelasan mengenai hasil uji t pada masing-masing variabel independen sebagai berikut.

1. Nilai t_{hitung} untuk *excellence* adalah -1.649 dengan signifikansi sebesar 0.150. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = -1.649 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.150 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *excellence* terhadap produktivitas kerja. Sehingga menolak H_1 dan menerima H_0 artinya *excellence* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk *teamwork* adalah 2.287 dengan signifikansi sebesar 0.062. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228.

Dengan nilai $t_{hitung} = 2.287 > t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.062 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap terdapat pengaruh signifikan antara variabel *teamwork* terhadap produktivitas kerja. Sehingga menerima H_2 yang artinya *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0.720 atau 72%.

3. Nilai t_{hitung} untuk *humanity* adalah 0.938 dengan signifikansi sebesar 0.384. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $0.05/2$ yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = 0.938 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.384 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *humanity* terhadap produktivitas kerja. Sehingga menolak H_3 artinya *humanity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Nilai t_{hitung} untuk *integrity* adalah 0.286 dengan signifikansi sebesar 0.784. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $0.05/2$ yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = 0.286 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.784 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *integrity* terhadap produktivitas kerja. Sehingga menolak H_4 artinya *integrity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Nilai t_{hitung} untuk *costumer focus* adalah 0.472 dengan signifikansi sebesar 0.654. Nilai t_{tabel} pada taraf signfikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = 0.472 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.654 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *costumer focuster* terhadap produktivitas kerja. Sehingga menolak H_5 artinya *costumer focus* tidakberpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji F (Uji Koefisien Regresi secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat seberapa jauh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersamaan. Dengan cara melihat nilai F dan Sig. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0.05$, maka dikatakan signifikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan, sedangkan apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$, maka tidak signifikan. Adapun hasil uji F yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,314	5	5,663	7,805	,013 ^b
	Residual	4,353	6	,726		
	Total	32,667	11			

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 7.805 dengan signifikansi sebesar 0.013. Untuk memperoleh F_{tabel} dapat dilihat melalui (df_1 , df_2)

$$df_1 = k - 1 = 6 - 1 = 5 \quad (4.2)$$

$$df_2 = n - k = 12 - 6 = 6$$

Keterangan:

Df = Derajat kebebasan

n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Maka nilai $F_{hitung} = 7.805 > F_{tabel} = 4.387$ dan $Sig. = 0.013 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity*, *customer focus* terhadap produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity*, *customer focus* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen (*excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity*, *customer focus*) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) dengan melihat nilai R square. Adapun hasil uji regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,867	,756	,85176

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0.867, yang berarti bahwa variabel *Excellence* (X_1), *Teamwork* (X_2), *Humanity* (X_3), *Integrity* (X_4), *Customer Focus* (X_5) secara bersama-sama dapat menjelaskan hubungan dengan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 86.7% sedangkan sisanya 13.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.3.5. Hasil Pembahasan

- a. Pengaruh *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity*, *customer focus* terhadap produktivitas kerja secara Individu.
 1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk *excellence* adalah -1.649 dengan signifikansi sebesar 0.150. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = -1.649 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.150 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel

excellence(X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga menolak H_1 dan menerima H_0 artinya *excellence* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah analisis budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi kasus Bank DKI Syariah cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat) yang menyatakan bahwa kualitas kerja (*excellence*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} untuk *teamwork* adalah 2.287 dengan signifikansi sebesar 0.062. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = 2.287 > t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.062 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *teamwork*(X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang artinya jika karyawan semakin menetapkan budaya organisasi *Teamwork* maka produktivitas kerja semakin meningkat. Sehingga menerima H_2 yang artinya *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0.720 atau 72%.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Adi Prabawa tentang meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan di

perusahaan jasa yang menyatakan bahwa *teamwork* (kerja sama tim) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Nilai t_{hitung} untuk *humanity* adalah 0.938 dengan signifikansi sebesar 0.384. Nilai t_{tabel} pada taraf signfikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = 0.938 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.384 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *humanity* (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga menolak H_3 artinya *humanity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Fitriyani pengaruh *human relation* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv Otim Grup Purwokerto yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Nilai t_{hitung} untuk *integrity* adalah 0.286 dengan signifikansi sebesar 0.784. Nilai t_{tabel} pada taraf signfikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = 0.286 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.784 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *integrity* (X4) terhadap produktivitas kerja

(Y). Sehingga menolak H_4 artinya *integrity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah analisis budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi kasus Bank DKI Syariah cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat) yang menyatakan bahwa kedisiplinan (*integrity*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Nilai t_{hitung} untuk *costumer focus* adalah 0.472 dengan signifikansi sebesar 0.654. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05/2 yaitu 0.025 dengan $df = n - 2 = 10$ adalah 2.228. Dengan nilai $t_{hitung} = 0.472 < t_{tabel} = 2.228$ dan $Sig. = 0.654 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *costumer focus* (X5) terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga menolak H_5 artinya *costumer focus* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

- b. *Excellence, teamwork, humanity, integrity, customer focus* terhadap produktivitas secara Simultan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 7.805 dengan signifikansi sebesar 0.013. Maka nilai $F_{hitung} = 7.805 > F_{tabel} = 4.387$ dan $Sig. = 0.013 < 0.05$, maka menerima H_1 dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *excellence, teamwork, humanity, integrity, customer focus* terhadap produktivitas kerja artinya

semakin menerapkan budaya organisasi *excellence, teamwork, humanity, integrity, customer focus* pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam maka produktivitas kerja karyawan akan lebih meningkat.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Koko Hermawandan Dina Yunaida pada penelitian sebelumnya, bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. *Excellence, teamwork, humanity, integrity, customer focus* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 7.805 dengan signifikansi sebesar 0.013. Maka nilai $F_{hitung} = 7.805 > F_{tabel} = 4.387$ dan $Sig. = 0.013 < 0.05$, maka menerima H_1 dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *excellence, teamwork, humanity, integrity, customer focus* terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam.
2. *Excellence, humanity, integrity, customer focus* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu (-1.649), (0.938), (0.286), dan (0.472) dengan nilai t_{tabel} 2.228. Sedangkan *teamwork* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan

dalam hasil olahan data bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2.287 > 2.228$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

1. Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam harus terus mempertahankan kualitasnya agar seluruh pegawai merasa puas dalam bekerja dan harus terus ditingkatkan terutama mengenai budaya organisasi yang telah ada dan harus diterapkan dengan baik supaya produktivitas kerja pada BSM ini meningkat dengan baik pula.
2. Dengan menerapkan budaya organisasi, satu hal yang harus diperhatikan adalah pemaknaan dari seluruh orang-orang yang ada dalam BSM KCP Darussalam, baik karyawan, pihak manajemen maupun tingkat pimpinan harus menerapkan budaya organisasi tersebut, dengan begitu kinerja yang dihasilkan kan memuaskan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat memperluas penelitian agar mendapat hasil yang lebih baik dan akurat. Penelitian ini dapat dijadikan acuan dan koreksi untuk hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahannya.

Al-Arif, M. Nur Rianto. (2012). *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Anoraga, Pandji. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*. Jakarta: kencana prenada media group.

Coulter, Stephen P. Robbins dan Marry. (1999). *Manajemen Jilid 1 (pen) Drs. Alexander Sindoro*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Dahlan, Ahmad. (2015). *Definisi Sampling Serta Jenis Metode dan Teknik Sampling*. Sulawesi: Eurka Pendidikan.

DetikNews. (2012). *Belajar Keteladanan*. Dipetik Januari 2, 2012, dari [http:// m.detik.com](http://m.detik.com)

Diana, Fandy Tjiptono dan Anastasia. (2007). *Total Quality Manajement*. Yogyakarta: Andi.

Edy Wibowo, dkk. (2005). *Mengapa Memilih Bank Syariah*. Bogor: Ghalia Indonesia cet.I.

Fahoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cippa.

- Hasan, Nurul Ichsan. (2014). *Perbankan Syariah*. Ciputat: GP press Group.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusnendi. (2003). *Studi Kelayakan Proyek Bisnis*. Bandung: JPE Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mandiri, Bank Syariah. (t.thn.). Dipetik Juli 27, 2018, dari <https://www.syariahamandiri.co.id/tentang-kami/budaya-perusahaan>
- M.Wahyud, Edhi Prasetyo. (2011). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan riyadi palace hotel Di Surakarta. 2.
- Narbuko, Cholid & Abu Achmadi. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. (2013) *Olah Data Statistik Dengan PSPP*. MediaKom: Yogyakarta.
- Rivai, Viethzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh terjemahan Benyamin Molan*. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

- Setiadi, Arum. (2015) *Analisis Pengaruh Iklan TV, Mencari Variasi dan Ketersediaan Produk Terhadap Keputusan Perpindahan Merek Ke Pembalut Wanita Charm*. Jakarta: FEB Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Teori Pembangunan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Ir. Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sjahdeini, Sutan Remy. (2007). *Perbankan Islam*. Jakarta: PT Pustaka utama Grafiti, cet ke-3
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna, (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tanzeh, Ahmad. (2011). *Metodologi penelitian praktis*. Jogjakarta: Teras

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi teori aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat , 10.

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Yth,

Karyawan/i BSM

di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Darussalam** dalam rangka memenuhi syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) dan memerlukan serangkaian observasi dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Randa Junizar

NIM : 140603053

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibu saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu

menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuesioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu berikan semata-mata hanya untuk penelitian.

Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Assalamuakaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Randa Junizar

KUESIONER PENELITIAN

a. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Beri tanda centang (✓) pada tiap jawaban dari pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan pendapat Anda dengan karakteristik :

SS (Sangat Setuju) : Diwakili dengan angka 4

S (Setuju) : Diwakili dengan angka 3

TS (Tidak Setuju) : Diwakili dengan angka 2

STS (Sangat Tidak Setuju) : Diwakili dengan angka 1

2. Terima kasih atas tiap jawaban yang Anda berikan pada kuesioner saya.

b. Karakteristik Responden

1. Jabatan :

2. Lama Bekerja :

☐ < 1 tahun ☐ 1 – 5 tahun > ☐ tahun

3. Apakah anda telah menerapkan Budaya Organisasi?

☐ Ya ☐ Tidak

1. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
	Variabel <i>Excellence</i>	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan				
2	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik				
3	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
	Variabel <i>Teamwork</i>	STS	TS	S	SS
4	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim				
5	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan				
6	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun				

	satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan				
--	--	--	--	--	--

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
	Variabel <i>Humanity</i>	STS	TS	S	SS
7	Peduli terhadap saudara kita yang sedang membutuhkan dengan memberikan bantuan melalui program Laznas				
8	Ikhlas memberikan santunan kepada anak yatim/piatu melalui program Laznas				
9	Ikhlas menjalankan pekerjaan dalam memberikan layanan kepada nasabah				
10	Melakukan kebaikan dengan memberikan bantuan kepada saudara kita yang membutuhkan				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
	Variabel <i>Integrity</i>	STS	TS	S	SS
11	Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi				

	kepentingan pribadi				
12	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik				
13	Berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada dalam bekerja, walaupun tidak ada pengawasan				
14	Saya bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil				
15	Saya bersedia kerja lembuor untuk memenuhi target perusahaan				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
	Variabel <i>Costumer focus</i>	ST S	TS	S	SS
16	Saya hanya fokus memberikan pelayanan terhadap nasabah yang sedang saya layani				
17	Mendengarkan dan memberi tanggapan atas keluhan nasabah terhadap perusahaan kami				
18	Selalu menawarkan bantuan terhadap nasabah yang sedang mengalami				

	kesulitan				
19	Perusahaan memberikan fasilitas buat nasabah yang sedang mengantri				

2. Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
	Variabel Produktivitas Kerja	STS	TS	S	SS
20	Giat dalam bekerja untuk memenuhi tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan				
21	Kepemimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal				
22	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan				
23	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya				
24	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				

Lampiran 2. Tabel Jawaban Responden

No.	<i>Excellence</i>			<i>Teamwork</i>			<i>Humanity</i>			
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
8	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
9	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3

No.	<i>Integrity</i>					<i>Customer Focus</i>			
	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	3	3	4
7	3	3	4	3	4	3	4	4	3
8	3	4	3	3	3	4	3	3	4

9	3	4	3	4	3	3	4	4	3
10	3	3	3	3	4	3	3	4	3
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	3	4	3	4	3	3

No.	Produktivitas Kerja				
	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	4	3	3	4	4
7	3	3	3	3	3
8	3	4	4	3	3
9	3	3	4	3	4
10	3	3	4	3	4
11	4	4	4	4	4
12	3	4	3	4	3

Lampiran 3. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel X

		Correlations																			
		px1	p2x1	p3x1	p1x2	p2x2	p3x2	p4x2	p1x3	p2x3	p3x3	p4x3	p1x4	p2x4	p3x4	p4x4	p1x5	p2x5	p3x5	p4x5	jlhvX
px1	Pearson Correlation	1	,507	,577*	,667*	,577*	,192	,333	,667*	,707*	,707*	,707*	,333	,507	,354	,447	,169	,577*	,577*	,354	,767
	Sig. (2-tailed)		,092	,049	,018	,049	,549	,290	,018	,010	,010	,010	,290	,092	,260	,145	,599	,049	,049	,260	,004
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p2x1	Pearson Correlation	,507	1	,293	,507	,683*	,293	,507	,169	,478	,478	,478	,845*	,714*	,478	,529	,314	,293	,293	,478	,715
	Sig. (2-tailed)	,092		,356	,092	,014	,356	,092	,599	,116	,116	,116	,001	,009	,116	,077	,320	,356	,356	,116	,009
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p3x1	Pearson Correlation	,577*	,293	1	,577*	,556	-,333	,192	,577*	,816*	,408	,816*	,192	,488	,408	-,258	,293	,556	,556	,408	,611
	Sig. (2-tailed)	,049	,356		,049	,061	,290	,549	,049	,001	,188	,001	,549	,108	,188	,418	,356	,061	,061	,188	,035
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p1x2	Pearson Correlation	,667*	,507	,577*	1	,577*	,577*	,667*	,667*	,707*	,707*	,707*	,667*	,507	,707*	,447	,507	,577*	,577*	,707*	,926
	Sig. (2-tailed)	,018	,092	,049		,049	,049	,018	,018	,010	,010	,010	,018	,092	,010	,145	,092	,049	,049	,010	,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p2x2	Pearson Correlation	,577*	,683*	,556	,577*	1	,111	,577*	,192	,816*	,408	,408	,577*	,488	,408	,258	,683*	,111	,111	,816*	,733
p3x2	Sig. (2-tailed)	,049	,014	,061	,049		,731	,049	,549	,001	,188	,188	,049	,108	,188	,418	,014	,731	,731	,001	,007
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p3x2	Pearson Correlation	,192	,293	-,333	,577*	,111	1	,577*	,192	,000	,408	,000	,577*	,098	,408	,775*	,293	,111	,111	,408	,558
	Sig. (2-tailed)	,549	,356	,290	,049	,731		,049	,549	1,000	,188	1,000	,049	,763	,188	,003	,356	,731	,731	,188	,134
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p4x2	Pearson Correlation	,333	,507	,192	,667*	,577*	,577*	1	,333	,354	,354	,354	,667*	,169	,707*	,447	,507	,192	,192	,707*	,714
	Sig. (2-tailed)	,290	,092	,549	,018	,049	,049		,290	,260	,260	,260	,018	,599	,010	,145	,092	,549	,549	,010	,009
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p1x3	Pearson Correlation	,667*	,169	,577*	,667*	,192	,192	,333	1	,354	,354	,707*	,333	,169	,707*	,000	,169	,577*	,577*	,354	,635
	Sig. (2-tailed)	,018	,599	,049	,018	,549	,549	,290		,260	,260	,010	,290	,599	,010	1,000	,599	,049	,049	,260	,027
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p2x3	Pearson Correlation	,707*	,478	,816*	,707*	,816*	,000	,354	,354	1	,625*	,625*	,354	,598*	,250	,158	,478	,408	,408	,625*	,739
	Sig. (2-tailed)	,010	,116	,001	,010	,001	1,000	,260	,260		,030	,030	,260	,040	,433	,624	,116	,188	,188	,030	,006
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
p3x3	Pearson Correlation	,707*	,478	,408	,707*	,408	,408	,354	,354	,625*	1	,625*	,354	,598*	,250	,632*	,120	,816*	,408	,250	,739

Variabel Y

		Correlations					
		py1	py2	py3	py4	py5	jlhy
py1	Pearson Correlation	1	,478	,293	,837**	,478	,888
	Sig. (2-tailed)		,116	,356	,001	,116	,000
	N	12	12	12	12	12	12
py2	Pearson Correlation	,478	1	,408	,625*	-,125	,679
	Sig. (2-tailed)	,116		,188	,030	,699	,015
	N	12	12	12	12	12	12
py3	Pearson Correlation	,293	,408	1	,000	,408	,583
	Sig. (2-tailed)	,356	,188		1,000	,188	,047
	N	12	12	12	12	12	12
py4	Pearson Correlation	,837**	,625*	,000	1	,250	,786
	Sig. (2-tailed)	,001	,030	1,000		,433	,002
	N	12	12	12	12	12	12
py5	Pearson Correlation	,478	-,125	,408	,250	1	,571
	Sig. (2-tailed)	,116	,699	,188	,433		,052
	N	12	12	12	12	12	12
jlhy	Pearson Correlation	,888**	,679*	,583*	,786**	,571	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,047	,002	,052	
	N	12	12	12	12	12	12

Lampiran 4. Output SPSS Reliabilitas Variabel X dan Y
Uji Reliabilitas

Reabilitas variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	19

Reabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,746	5

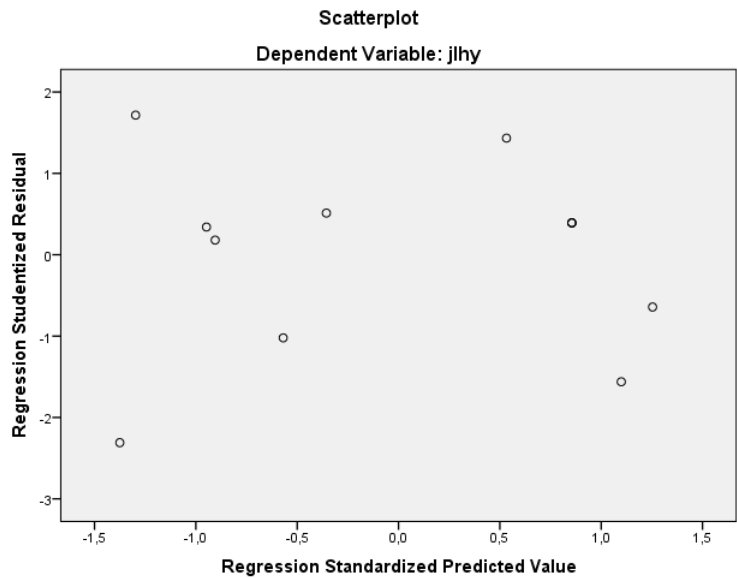
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,62906925
Most Extreme Differences	Absolute	,241
	Positive	,153
	Negative	-,241
Test Statistic		,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052 ^c

Uji heterokedastisitas



Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,331	3,311		,704	,508		
Excellence	-,834	,506	-,577	-1,649	,150	,181	5,518
Teamwork	1,100	,481	,720	2,287	,062	,224	4,461
Humanity	,442	,471	,416	,938	,384	,113	8,873
Integrity	,097	,340	,089	,286	,784	,227	4,396
Costumer Focus	,323	,684	,228	,472	,654	,095	9,484

Lampiran 6. Uji Kesesuaian:Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,331	3,311		,704	,508
	<i>Excellence</i>	-,834	,506	-,577	-1,649	,150
	<i>Teamwork</i>	1,100	,481	,720	2,287	,062
	<i>Humanity</i>	,442	,471	,416	,938	,384
	<i>Integrity</i>	,097	,340	,089	,286	,784
	<i>Customer Focus</i>	,323	,684	,228	,472	,654

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,314	5	5,663	7,805	,013 ^b
	Residual	4,353	6	,726		
	Total	32,667	11			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama lengkap : Randa Junizar
2. Tempat/Tanggallahir : Suka Damai, 01 Juni 1996
3. Jenis kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/suku : Indonesia/Jawa
6. Status : Belum kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Cadek Permai, Aceh Besar, Aceh
9. Orangtua/Wali
 - a. Ayah : Katiyo
 - b. Pekerjaan : Petani
 - c. Ibu : Parni
 - d. Pekerjaan : Petani
10. Riwayat pendidikan
 - a. SD/MI : SDN 1 Lampahan (2008)
 - b. SLTP/MTs : SMPN 2 Timang Gajah (2011)
 - c. SMA/MA : SMAN 2 Timang Gajah (2014)
 - d. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (2014-2019)