

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN
PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR**

Diajukan oleh:

**SURYA ALFANDY DWI ANUGRAH
4517012024**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT BPR Hasamitra
Makassar

Nama Mahasiswa : Surya AlfandyDwi Anugrah

Stambuk/NIM : 4517012024

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen


Tempat Penelitian : PT BPR HASAMITRA

Telah Di Setujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Surya Alfandy Dwi Anugrah
No. Stambuk : 4517012024
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT BPR Hasamitra Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali

Makassar, 30 Juni 2021
Mahasiswa yang bersangkutan



SEPULUH RIBU RUPIAH
TEL. 20
METERAL
TEMPEL
8B7AJX397425781

Surya Alfandy Dwi Anugrah

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR
HASAMITRA KOTA MAKASSAR**

Oleh:

**Surya Alfandy Dwi Anugrah
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

SURYA.ALFANDY.DWI.ANUGRAH.2021.Skripsi. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Kota Makassar. Dibimbing oleh Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si.,SH.,MH dan Indrayani Nur, SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan dari karyawan PT BPR Hasamitra Kota Makassar.

Objek Penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor PT.BPR Hasamitra. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Hasamitra Makassar

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, KinerjaKerja

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
WORKENVIRONMENT ON EMPLOUEE PERFORMANCE AT PT BPR
HASAMITRA MAKASSAR CITY**

By:

**Surya Alfandy Dwi Anugrah
Management Study Program, Faculty Of Economics and Business
Bosowa University**

ABSTRAK

SURYA.ALFANDY.DWI.ANUGRAH.2021.SKRIPTSI. Effect Of Organizational Culture and Work Environment On Employee Performance at PT BPR Hasamitra Makassar City. Supervised by Dr. H. A. Arifudding Mane, SE., M.Si.,SH.,MH dan Indrayani Nur, SE.,M.Si.

The purpose this study was to determine and analyze the effect pf organizational culture and work environment on employee performance rusulting from employees of PT BPR Hasamitra Makassar city.

The object of this research are employees who work in PT BPR Hasamitra Makassar. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

The results of the study show that organizational culture and work environment partially have a possitive and significant effect on the work performance at PT BPR Hasamitra Makassar City.

Keyword : Organizational Culture, Work Environment, Employee Performannce.

KATA PENGANTAR

Bismillahir rahmanir Rahim

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra”. Shalawat dan salam penulis tunjukkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemashalatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si.,SH.,MH dan Indrayani Nur, SE.,M.Si.sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya, masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.
2. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Indrayani Nur. SE., M.Si sebagai Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi sekaligus Penasehat Akademik dan segenap dosen serta staff Fakultas Ekonomi yang sangat berjasa menambah ilmu pengetahuan dan banyak membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Akuntansi
4. Pimpinan Kantor PT BPR Hasamitra Kota Makassar Staff yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi yang diperlukan berupa penyediaan data.
5. Teman-teman angkatan 2017 Universitas Bosowa, terkhusus kelas manajemen C yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di Universitas Bosowa.

6. Special thanks penulis persembahkan skripsi ini kepada mereka yang paling berjasa dalam kehidupan penulis yaitu, Ayahanda dan Ibunda , yang setiap saat dan dalam setiap hembusan nafasnya selalu mendoakan penulis, selalu sabar mendidik, membimbing dan membesarkan penulis.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 30 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Budaya Organisasi	7
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Kerangka Pikir	21
2.3 Hipotesis Penelitian.....	22
III. METODE PENELITIAN	23
3.1 Waktu dan Daerah Penelitian	23
3.2 Metode Pengumpulan Data	23

3.3 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2 Sumber Data	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.5 Metode Analisis	27
3.6 Definisi Operasional	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
6.1 Gambaran Perusahaan.....	30
6.2 Deskripsi Data.....	49
6.3 Analisis Data	52
6.4 Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
--------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan.....	5
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4	Hasil Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.5	Hasil Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.6	Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.7	Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.8	Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya suatu perusahaan dikatakan ideal jika memiliki budaya organisasi, yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Kesepakatan disini mempunyai arti cara pandang tentang bekerja dan unsurnya. Budaya organisasi berkaitan dengan budaya perusahaan dan juga sangat berkaitan dengan persepsi nilai-nilai dan lingkungannya. Kemudian, persepsi ini menimbulkan arti dan pandangan hidup yang akan berpengaruh pada sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Sebuah organisasi pada dasarnya memiliki tujuan jangka panjang yang didasari oleh motif ekonomi untuk memberikan hasil berupa nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi *stakeholders* yang meliputi karyawan, mitra kerja, pemegang saham dan masyarakat.

Untuk memberikan kepastian akan tercapainya tujuan jangka panjang, sebuah perusahaan perlu adanya daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat dan logistik yang memadai. Dalam pengelolaan operasional organisasi jangka panjang, peran sumber daya manusia merupakan unsur utama untuk menciptakan dan mewujudkan peluang bisnis.

Pemimpin dapat dikatakan berhasil jika mereka mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang dapat dikelola sesuai dengan

kebutuhan organisasi, hal ini yang membuat organisasi terlihat lebih kompetitif. Setiap organisasi memerlukan pembangunan SDM yang profesional dan memiliki kompetisi tinggi yang akan menjadi keunggulan organisasi sekaligus menjadi pendukung daya saing organisasi atau perusahaan.

Dalam hal pemberdayaan manusia, untuk menghasilkan karyawan yang memiliki profesional dan berintegritas tinggi, maka perlu adanya acuan baku yang berlaku disuatu organisasi.

Budaya organisasi akan memberikan cerminan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan menjadi pedoman bagi setiap individu yang ada pada organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Budaya dan pengelolaan SDM yang kuat dan baik menjadi alat untuk berkompetisi dengan pesaing di dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawan. Namun, apabila budaya tersebut tidak baik maka tujuan akan berubah menuju arah yang salah

Apabila budaya dalam organisasi tidak memberikan dampak positif bagi suatu organisasi maka hasil yang akan dicapai atau kinerja dalam sebuah organisasi akan buruk, karena budaya organisasi memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana perilaku karyawan seharusnya.

Budaya jujur, disiplin dan bertanggungjawab harus tetap ditingkatkan karena masih banyak karyawan yang tidak dapat mengefisienkan waktunya

baik dalam hal masuk kerja, istirahat serta jam pulang. Dalam konteks kejujuran dan akuntabilitas juga masih perlu ditingkatkan, dan dalam hal tanggung jawab juga masih terdapat adanya karyawan atau unit yang saling melempar tanggungjawab.

Keberhasilan atau peningkatan karyawan selalu berkaitan dengan budaya yang kuat karena mempunyai dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan. Semakin banyak anggota organisasi yang memiliki nilai inti dan semakin besar komitmen karyawan terhadap nilai tersebut, maka akan semakin kuat suatu budaya. Budaya yang kuat tentunya akan berpengaruh besar dalam sikap suatu organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang dikatakan kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggotanya.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan menerapkan berbagai kebijakan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawannya misalnya melalui pelatihan, pendidikan maupun memberikan kompensasi yang layak, melahirkan lingkungan kerja yang bersifat kondusif dan memberikan motivasi. Melalui kebijakan tersebut, karyawan diharapkan bisa lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena mereka sudah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik serta dengan adanya pemberian motivasi adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan berupa kredit. Salah satu jenis perbankan yang ada di Indonesia yaitu Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Landasan hukum BPR terdapat dalam Undang-Undang No.10/1998 yang menyatakan BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Perkembangan BPR yang sangat pesat pada dasarnya diikuti dengan semakin kompleksnya kegiatan usaha Bank yang mengakibatkan peningkatan *eksposur* risiko bank dan adanya peningkatan tantangan yang dihadapi oleh industri BPR. Kepercayaan menjadi dasar pekerjaan dalam dunia perbankan jika terjadi adanya kecurangan akan menurunkan tingkat kepercayaan dari berbagai pihak yang secara langsung berkaitan atau tidak dengan bank.

BPR Hasamitra Makassar adalah salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang mempunyai reputasi yang baik dan banyak mendapat prestasi dan penghargaan. BPR Hasamitra didirikan di Makassar pada tanggal 15 November 2005. Modal awalnya yaitu sebesar Rp. 2 Milyar. Setelah ini berdiri selama 15 tahun BPR Hasamitra tetap menunjukkan pencatatan kinerja yang cukup baik. Adapun jumlah karyawan yang ada di BPR Hasamitra Makassar berjumlah 96 orang.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan BPR Hasamitra Makassar

Karyawan	Jumlah Karyawan
Laki-laki	59
Perempuan	37
Jumlah	96

Sumber: Data diolah 2021

1.2 Rumusan Masalah

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen BPR Hasamitra Makassar dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya

Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan sikap dan perilaku orang dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungannya budaya mereka (Wibowo, 2015:15). Atas dasar itu, budaya didefinisikan sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Menurut Robbins (2012) dalam Siregar (2018) budaya organisasi adalah penyebaran pada pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi. Norma dan kepercayaan yang menginformasikan kepada anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai di atas lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, aturan main yang harus dipelajari jika orang ingin sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

2.1.1.2 Elemen Budaya Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Schein (2016:154) yaitu pola asumsi dasar bersama. Nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak yang ada dalam organisasi.

Terlepas dari adanya perbedaan beberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu:

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, filsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

2. Elemen Behavioral

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kapermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, caraberkounikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan

diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi yang terlibat langsung dalam organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Menurut Siagian (2002) dalam Fajar (2018) ada lima fungsi organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan adalah sebagai berikut:

1. Penentu batas-batas berperilaku. Budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang seyogianya ditampilkan dan perilakunya harus dielakan. Dan menegaskan cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi budaya organisasi.
2. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi menuntut agar para anggotanya merasa bangga mengidentifikasn dirinya dalam organisasi.
3. Penumbuhan komitmen. Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen (termasuk memberikan pengorbanan) sedemikian rupa, sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasinya.
4. Pemeliharaan stabilitas organisasional. Dengan suasana stabil dalam organisasi maka keberhasilan akan mudah diraih, masalah lebih mudah terpecahka, dan iklim kerja sama dapat diperilahara dengan baik.
5. Mekanisme pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik manajemen. Jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan

oleh para anggota organisasi, budaya tersebut juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan. Dengan kata lain, para anggota atau karyawan mampu melakukan pengendalian dan pemantauan diri sendiri.

Dengan berfungsinya budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Tika (2014) dalam Siregar (2018), terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individu, yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksud adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

3. Dukungan manajemen, yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut berupa adanya upaya pengembangan kemampuan pegawai seperti mengadakan pelatihan.
4. Kontrol, yaitu adanya pengawasan dari pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2010:360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
5. Pengarahan, yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
6. Integrasi, yaitu jauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dalam cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
7. Sistem imbalan, dimaksudkan untuk sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan pada prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

8. Identitas, dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
9. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
10. Pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

2.1.1.5 Indikator Budaya Organisasi

1. Perhatian terhadap detail, adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian
2. Berorientasi kepada hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada tehnik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
3. Berorientasi tim, adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
4. Sikap agresif, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Supardi (2003) dalam Fajar (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman bisa dipastikan performa yang dihasilkan akan maksimal.

Wahyudi (2006) dalam Fajar (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai menjalankan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman yang dapat membuat pegawai bekerja secara optimal. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan cenderung betah ditempat di tempat kerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif. Produktifitas akan meningkat sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2002) dalam Fajar (2018) ada dua macam lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kinerja. Ada beberapa kondisi fisik dari beberapa tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d. Ventilasi untuk keluar masuk udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masdi atau mushollah, baik dikelompokan organisasi maupun disekitarnya.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2001) dalam Siregar (2018) beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan:

1. Penerangan atau cahaya tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Maka perlu adanya diperhatikan penerangan yang terang akan tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan yang akan dilakukan menjadi kurang efisien.

2. Temperature atau suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Berbagai temperatur yang berbeda akan memberikan pengaruh yang berbeda pula. Akan tetapi keadaan tersebut tidak selalu berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi karyawan berbeda-beda.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara. Dimana suatu keadaan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, dapat

menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Dengan cukupnya oksigen ditempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis karena adanya tanaman sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesegaran dan kesejukan pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh karena lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja.

Didalam bekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja menjadi meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis ditempat kerja.

Gerakan mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dapat

menimbulkan hal yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal; konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap ditempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang ada secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air kondision yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata cara ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dll, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja.

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

10. Musik ditempat kerja.

Menurut para ahli, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan akan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Ruang gerak yang diperlukan
4. Keamanan kerja

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Hamidah, dkk 2016)

Menurut Gibson (2007) dalam Hamidah dkk (2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tanggungjawabnya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegaradalam Siregar (2018) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Dengan kemampuan potensi yang baik seperti kemampuan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan. Dengan adanya pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi adalah situasi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan salah satu bagian siklus berkelanjutan yang bisa dilakukan oleh manager untuk mengelolah kinerja individu dan tim. Menurut Wirawan (2015:245) evaluasi kinerja adalah suatu proses. Dalam proses tersebut terjadi interaksi komunikasi antara pegawai dengan atasannya. Interaksi tersebut berlangsung secara intensif dan berkelanjutan dari awal tahun kerja sampai akhir tahun kerja.

Pada akhir tahun kerja dilakukan evaluasi kerja. Jika kinerja memenuhi standar kinerja pegawai diberikan kompensasi berupa bonus, komisi kenaikan gaji atau pangkat. Sesuai dengan ketentuan perusahaan atau instansi. Jika kinerja pegawai tidak memenuhi standar maka akan di analisis penyebabnya.

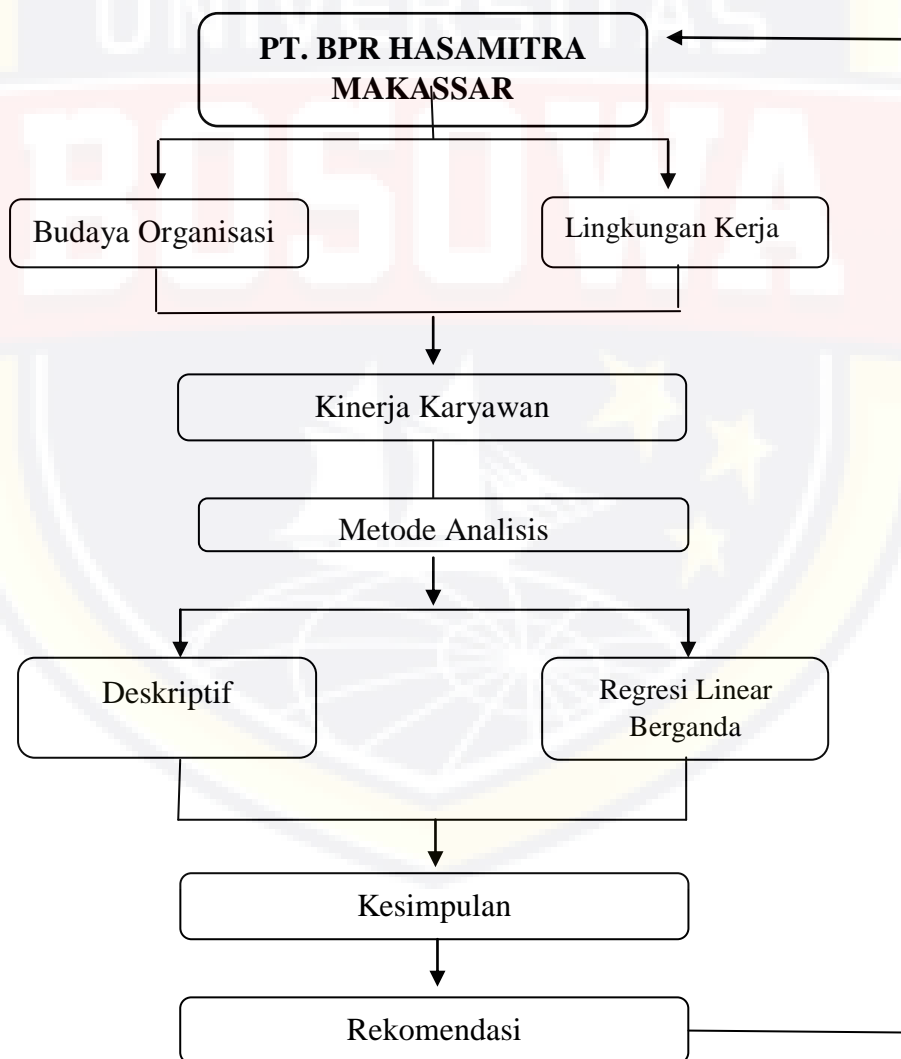
2.1.3.4 Indikator Kinerja

1. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan ketertarikan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan diduga

H1 : Diduga bahwabudaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra.

H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawa pada PT. BPR Hasamitra.

H3 : Diduga bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra.

UNIVERSITAS
BOSOWA





BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jadwal Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BPR Hasamitra Makassar yang berlokasi di Jln. Dr. Wahidin Sudirohusodo Kompleks Pertokoan 5-6 Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian ini bergerak dibidang usaha perbankan, melayani tabungan, deposito dan kredit. Sedangkan waktu penelitian dilakukan kurang lebih 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara:

3.2.1 Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian yang dilakukan dengan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer. Menurut Sugiyono (2017:194) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan melihat langsung di lapangan, misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan factor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuisisioner mengenai analisis jabatan.

3.2.2 Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Menurut Sugiyono (2016:291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan peneliti tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel atau peneliti terdahulu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

2. Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3.3.2 Sumber Data

Dalam sebuah penelitian data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variable yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015):

1. Data primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat dan melengkapi kekurangan data primer.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor cabang Utama PT BPR Hasamitra Makassar yang berjumlah 96 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Mustafa (2010:90) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%

Populasi yang diketahui jumlahnya cukup banyak, maka peneliti akan menggunakan tingkat kesalahan yaitu 10%. Hal ini dilakukan karena keterbatasan dari segi dana dan waktu yang tersedia. .

Maka perhitungan dalam menentukan ukuran jumlah sampel menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \frac{96}{1 + 96 (0,1)^2} \\ &= \frac{96}{1,96} \\ &= 49 \end{aligned}$$

3.5 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:2) mengungkapkan bahwa metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri atau variable bebas) tanpa membuat perbandingan variable itu sendiri dan mencari hubungan dengan variable lain.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda karena variable bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017: 275), dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

3.6 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tigaoperasionalisasi variabel antara lain variabel X_1 yaitu budaya organisasi, variabel X_2 adalah lingkungan kerja dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.

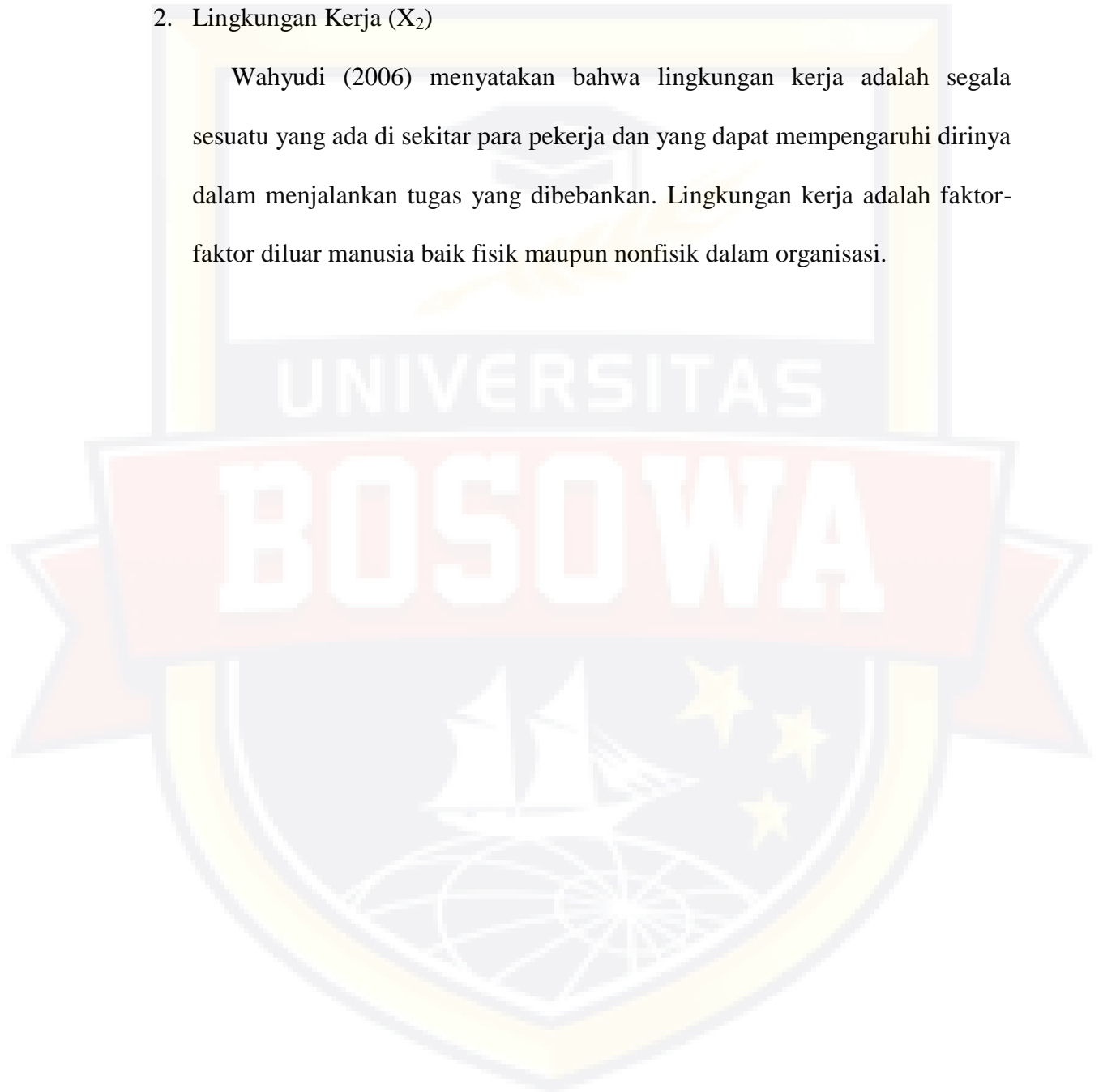
1. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (dalam Tauriza dan Intan, 2012:173) bahwa budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan individu yang mempunyai latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak

sama dalam suatu organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Wahyudi (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam organisasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan

4.1.1 Sejarah BPR Hasamitra

PT BPR Hasamitra didirikan pada tanggal 15 November 2005 di Kota Makassar berdasarkan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 12 Tanggal 24 Maret 2004 yang dibuat oleh notaris Lieke Tunggal, SH di Makassar dan sudah mendapat pengesahan dari Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I Nomor C-29168 HT.01.01.TH.2004 tanggal 02 Desember 2004. Dan mengalami perubahan sesuai Akta Notaris Nomor 26 Tanggal 09 April 2008 tentang Risalah Rapat, yang dibuat dihadapan Notaris Michiko Sodikim, SH di Makassar, dan sudah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM R.I. Nomor: AHU-28548.AH.01.02 Tahun 2008 tanggal 28 Mei 2008.

Hasa mitra berasal dari bahasa *sansakerta*. Hasa memiliki arti yaitu harapan dan bahagia. Sedangkan Mitra berarti rekan atau sahabat. Hasamitra memiliki arti tekad ketulusan dalam menjalin persahabatan untuk meraih kebahagiaan bersama. Adapun bentuk *logogram* hasamitra terinspirasi dari koin yang terdiri atas dua buah kurva setengah lingkaran yang dihubungkan oleh simbol *equality* dan dibungkus oleh lingkaran penuh untuk mendeskripsikan makna logo seperti diatas, dan merefleksikan *value* BPR HASAMITRA: **Trust** (kepercayaan),

Integrity(kejujuran), ***Prudence*** (kehati-hatian) dan ***Profesionalism*** (profesionalisme)

BPR Hasamitra meruakan lembaga keuangan mikro yang dapat menghimpun dana masyarakat dan memberikan pinjaman modal kerja maupun kebutuhan pinjaman konsumtif bagi masyarakat. Adapun visi dari BPR Hasamitra sendiri adalah “***menjadi Bank lokal dengan reputasi Nasional yang sehat, kuat dan terpercaya.***” Misi Perusahaan adalah sebagai sosial bisnis ***enterprise*** dalam mensejahterakan masyarakat.

BPR Hasamitra bergerak dalam bidan usaha perbankan, melayani Deposito, Kredit dan Tabungan. Memberikan pelayanan yang baik menjadi prioritas utama dari BPR ini dengan tujuan untuk agar setiap nasabah merasa menjadi bagian dari keluarga besar BPR Hasamitra. Agar memudahkan pelayanan terhadap nasabah dan lebih menjangkau daerah lain di Sulawesi Selatan, BPR Hasamitra memiliki beberapa cabang di daerah daerah tertentu.

4.1.2 Produk dan Layanan

1. Tabungan

- a. Si Mitra** adalah tabungan yang diperuntukkan bagi masyarakat dan mitra usaha dalam mewujudkan kemudahan bertransaksi dengan mutu pelayanan yang baik sehingga dapat memberikan keuntungan yang maksimal.

Keunggulan Si Mitra:

- Suku bungan menarik dan fleksibel

- Biaya administrasi bulanan sangat ringan
 - Perhitungan bunga berdasarkan saldo harian
 - Dapat dijadikan jaminan kredit
 - Aman karena telah ikut serta dalam program penjaminan simpanan atau LPS
- b. Ariska** atau arisan keluarga merupakan tabungan dalam bentuk arisan keluarga, terjamin dan tentunya menguntungkan. **Ariska** dikelola dengan profesional oleh Bankir yang berpengalaman dan untuk setiap peserta akan diberikan Sertifikat Tabungan Ariska. Cukup dengan setoran Rp. 100.000,-/bulan akan mendapatkan keuntungan:
- Uang tunai sebesar Rp.1.000.000 bagi pemenang arisan
 - Uang tunai sebesar Rp.5.000.000 untuk pemenang arisan pada bulan ke 12, 24 dan 36,- setiap 3 bulan akan diikuti sertakan dalam undian Door Prize
 - Simpanan arisan akan tetap utuh dan mendapatkan bunga tabungan harian yang besarnya ditentukan oleh BPR Hasamitra
 - Penarikan simpanan arisan dapat dilakukan setelah masa arisan selesai atau selama 36 bulan.
- c. Si Deka** atau simpanan deposito berjangka merupakan deposito berjangka yang sangat fleksibel dan aman dalam melakukan investasi di hasamitra. Bunga deposito yang tinggi + hadiah yang

disesuaikan dengan penempatan deposito. Simpanan akan sangat aman karena dijamin oleh LPS (Lembaga Penjamin Simpanan).

Kelebihan Si Deka:

- Suku bunga tinggi dengan pilihan jangka waktu penempatan yang fleksibel 1,3,6 dan 12 bulan.
- Pembayaran bunga setiap bulan dapat dilakukan secara tunai atau pemindah bukuan ke rekening tabungan.
- Aman karena telah diikut sertakan dalam program penjamin simpanan
- Bisa dijadikan jaminan kredit.

2. Kredit

- a. KSG (Kredit Serba Guna)** merupakan kredit yang diberikan untuk pegawai yang memiliki penghasilan tetap, dalam memenuhi kebutuhan konsumsinya.
- b. KMK (Kredit Mikro Kecil)** merupakan kredit yang diberikan bagi pemilik usaha mikro dan menengah untuk membiayai modal usaha atau investasi, dengan suku bunga yang sangat kompetitif.

Manfaat KMK:

- Membuat modal kerja bertambah, seperti penyediaan stok barang, meningkatkan volume pekerjaan, pengembangan/perluasan usaha.
- Investasi jangka pendek, seperti menambah inventarisasi usaha, dll.

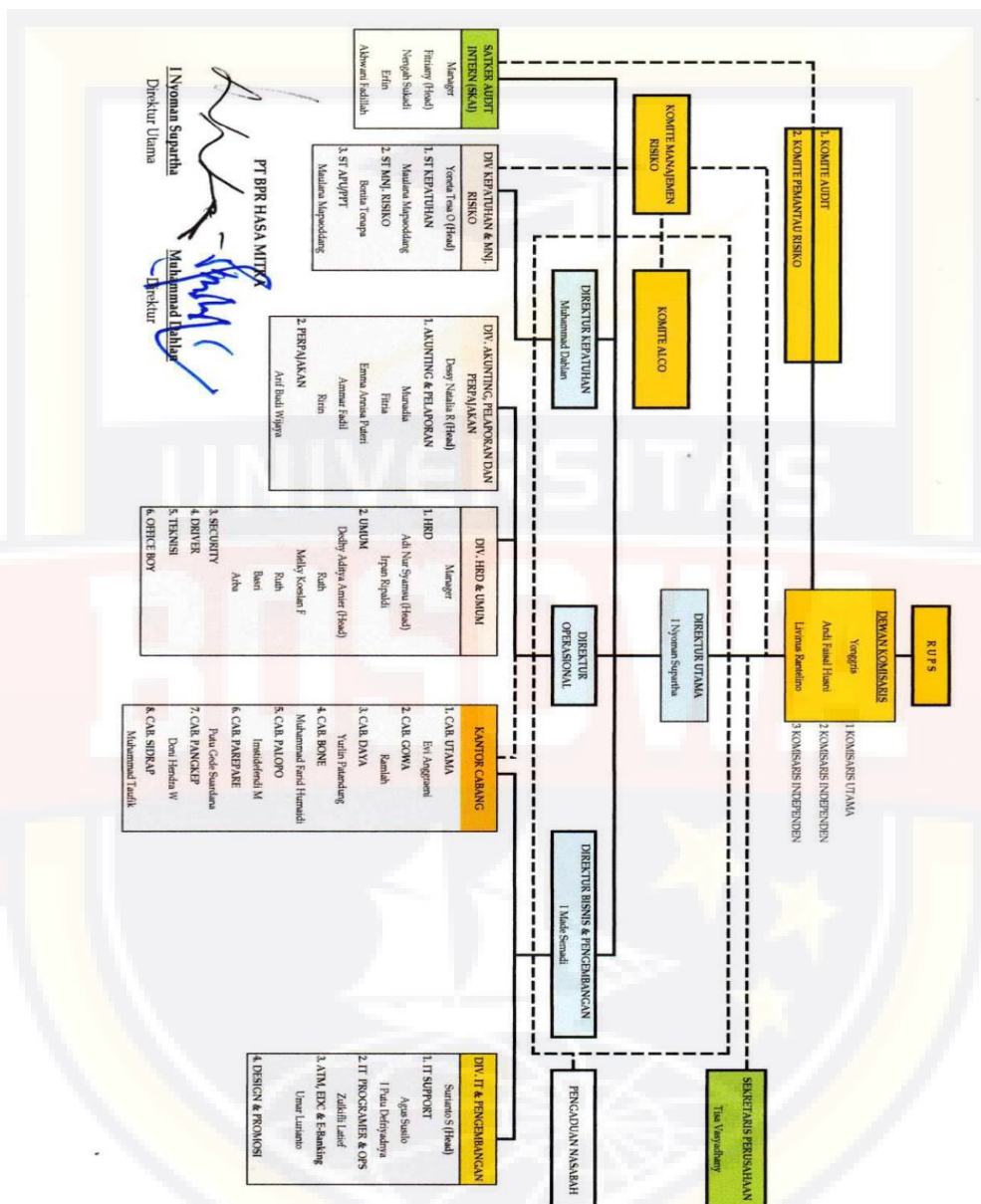
- c. **KuRT** (Kredit Usaha Rumah Tangga) merupakan fasilitas kredit atau pembiayaan yang disediakan oleh BPR Hasamitra, diberikan kepada pegawai yang memiliki penghasilan tetap. Kredit ini bertujuan untuk modal kerja dan investasi di sektor usaha mikro, kecil dan menengah yang produktif dan layak untuk dibiayai.

3. Layanan

Dengan upaya untuk memberikan kenyamanan serta kemudahan dalam melakukan transaksi untuk pelaku bisnis, BPR hasamitra juga memberikan alat transaksi **Mikro PAY dan SMS Banking**

- a. **Mikro PAY** atau bisa juga dikatakan sebagai ATM berjalan.
- Berfungsi untuk memudahkan transaksi, transfer uang dan pulsa,
 - hingga pembayaran tagihan rekening telepon bagi nasabah.
- b. **SMS Banking** dengan melibatkan beberapa operator seperti Telkomsel, Telkom, XL, Esia dan Fren yang dapat dilakukan kapan dan dimana saja melalui ponsel tanpa ada batas waktu selama 24 jam penuh setiap hari.

4.1.3 Struktur Organisasi



Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang mempunyai aktivitas berupa penyaluran dan menyimpan dana yang lebih sederhana dibandingkan aktivitas bank umum. Jadi penyusunan organisasinya pun tidak terlalu rumit dan memiliki susunan tersendiri. Struktur organisasi BPR Hasamitra terdiri dari manajemen tingkat atas dan bawah. Manajemen tingkat atas terdiri dari Dewan Komisaris, Direktur Utama, Direktur, Manager Operasional, Manajer HRD, Manajer Bisnis dan Pimpinan Cabang Gowa. Sedangkan manajemen tingkat bawah terdiri dari bagian akuntansi dan personalia, *account officer*, administrasi kredit, teller umum, teller tabungan/deposito, pelayanan nasabah, kepala kas pasar, petugas kas, pesuruh dan satpam.

4.1.4 Deskripsi Jabatan

Hubungan kerja antar departemen sangat dijaga, BPR Hasamitra menerapkan budaya kerja yang baik, dimana perusahaan sangat memperhatikan etika dalam bekerja, saling menghargai antar karyawan dan efektifitas dalam bekerja juga menjadi prioritas.

Berdasarkan struktur organisasi PT BPR Hasamitra dapat diuraikan tugas dan tanggungjawab personalia perusahaan kedalam *job description* berikut:

1. Dewan Komisaris
 - a. Melakukan pengawasan serta memastikan bahwa Bank telah melaksanakan prinsip GCG dan prudential banking

- b. Melaksanakan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan Bank serta memberikan nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Bank agar sesuai dengan maksud dan tujuan Bank.
- c. Mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi kebijakan strategis Bank agar sesuai dengan tujuan Bank dengan memperhatikan ketentuan dan peraturan yang berlaku pada industry perbankan.
- d. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, dewan Komisaris memiliki kewenangan sebagaimana diatur dalam Pedoman dan Tata Tertib Dewan Komisaris dan Direksi PT. BPR HASAMITRA
- e. Memastikan bahwa direksi telah menindaklanjuti temuan satuan kerja audit dan rekomendasi dari divisi audit internal, auditor eksternal, hasil pengawasan otoritas jasa keuangan dan/atau hasil pengawasan otoritas lain.

2. Direktur Utama

- a. Menjalin dan membina hubungan yang baik dengan segenap shareholder dan stakeholder dalam menjaga eksistensi PT BPR HASAMITRA
- b. Bersama-sama dengan Direksi menyusun kebijakn-kebijakan perseroan dalam rangka pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku bersama dengan direksi.
- c. Bersama-sama dengan Direksi menyusun Rencana Bisnis Bank (RBB) sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas usaha dan

pengembangan usaha BPR HASAMITRA dalam jangka waktu tertentu serta strategi untuk merealisasikan rencana tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

- d. Melakukan pengawasan dan pengendalian intern serta menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari SKAI , auditor eksternal dan hasil pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Indonesia (BI) atau lembaga lain

3. Direktur Operasional

- a. Membantu Direktur Utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perseroan
- b. Menjalankan tugas dan kewenangannya dalam rangka memastikan pelaksanaan operasional bank telah berjalan dengan baik berdasarkan Standar Operasional Perusahaan
- c. Menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, nasabah dan mitra kerja dalam rangka penguatan potensi usaha/bisnis perusahaan.
- d. Melaksanakan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik) dalam setiap kegiatan usaha bank pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi dengan 5 (lima) prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran.

4. Direktur Bisnis dan Pengembangan

- a. Membantu direktur utama dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap perseroan.

- b. Menjalankan tugas dan kewenangannya dalam rangka pengembangan bisnis perseroan baik dalam hal penghimpunan dan masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan, deposito berjangka atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, memberikan kredit kepada masyarakat dan pengembangan usaha perseroan.
 - c. Menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, nasabah dan mitra kerja dalam rangka penguatan potensi usaha/bisnis perusahaan.
 - d. Melakukan penelitian, kajian analisis dan pengembangan produk penghimpunan dana, produk kredit, pengembangan usaha dan teknologi informasi, penetapan harga, dan pengendalian resiko berdasarkan analisa SWOT dan mempertimbangkan preferensi kebutuhan masyarakat, sebagai dasar pengambilan kebijakan Dewan Direksi secara bersama-sama.
5. Direktur Kepatuhan
- a. Merumuskan strategi guna mendorong terciptanya Budaya Kepatuhan Bank.
 - b. Mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh direksi.
 - c. Melakukan hak dan kewajiban direktur sebagaimana diatur dalam undang-undang perseroan terbatas, apabila untuk perbuatan-perbuatan tertentu tersebut diperlukan keputusan dari seluruh anggota direksi bank.

- d. Melaporkan kepada direksi terkait dan dewan komisaris secara tertulis apabila ada unit kerja atau karyawan-karyawan yang melanggar kepatuhan dan memberikan rekomendasi untuk memberikan sanksi kepada unit kerja atau karyawan yang melakukan pelanggaran.

6. Kesekretariatan

- a. Memberikan pelayanan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat/nasabah dan mitra kerja.
- b. Memahami, menghayati dan melaksanakan Etika Kerja, Panca Program dan Budaya Kerja Bank dengan baik.
- c. Bertanggung jawab atas pengadministrasian surat menyurat dan korespondensi perusahaan baik yang masuk maupun yang keluar, termasuk dalam hal ini melalui media email.
- d. Bertanggungjawab terhadap tata kelola pengarsipan dan penyimpanan dokumen-dokumen penting perusahaan.
- e. Membantu dan mengarahkan tamu-tamu perusahaan berdasarkan kebutuhan dan kepentingannya masing-masing.
- f. Membantu dan mengarahkan tamu-tamu perusahaan berdasarkan kebutuhan dan kepentingannya masing-masing

7. Kepala Divisi SKAI

- a. Memberikan pelayanan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat / nasabah.
- b. Memahami, menghayati, dan melaksanakan Etika Kerja, Panca Program dan Budaya Kerja Bank dengan baik.

- c. Menyusun kebijakan pengelolaan bagian SKAI, untuk selanjutnya direview oleh bagian kepatuhan serta dimintakan persetujuan ke direksi.
 - d. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja Tahunan SKAI
 - e. Mengevaluasi dan melaksanakan rencana kerja Tahun SKAI
 - f. Menilai dan mengevaluasi efisiensi dan efektifitas di bidang keuangan, akuntansi, operasional, sumber daya manusia, pemasaran, teknologi informasi dan kegiatan lainnya.
 - g. Memberikan rekomendasi perbaikan dan informasi objektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkatan manajemen.
 - h. Membuat laporan hasil audit dan menyampaikan laporan tersebut kepada Direktur Utama dan Dewan Komisaris dengan tembusan kepada direktur kepatuhan.
 - i. Bekerja sama dengan komite audit
8. Satuan Kerja Audit Intern
- a. Memahami, menghayati dan melaksanakan etika, program dan budaya kerja PT. Bank dengan baik.
 - b. Mengidentifikasi segala kemungkinan untuk memperbaiki dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan dana
 - c. Melakukan pemeriksaan kepada KP dan Cabang untuk menjamin semua kegiatan usaha bank telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik ketentuan yang

dikeluarkan oleh pemerintah, otoritas pengawasan Bank maupun kebijakan, ketentuan, dan prosedur intern yang ditetapkan oleh Bank.

- d. Melaporkan hasil pemeriksaan secara langsung dan khusus kepada direktur utama dengan tembusan kepada dewan komisaris (dewan pengawas) serta menyampaikan kepada unit kerja terkait, yang berkaitan dengan permasalahan yang perlu ditindaklanjuti.
 - e. Melakukan audit atas efektifitas semua tingkatan manajemen dalam pengelolaan sumber daya bank serta ketaatan kepada kebijakan dan prosedur serta peraturan perundangan yang berlaku.
 - f. Melakukan pemantauan dan pengecekan atas pelaksanaan tindak lanjut hasil audit baik intern maupun ekstern bank (dari Otoritas Jasa Keuangan, Bank Indonesia, Akuntan Publik, dan/atau lembaga lain yang terkait dengan bank, dll)
9. Kepala Divisi/Seksi Kepatuhan, Manajemen Resiko dan APU PPT
- a. Memberikan pelayanan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat atau nasabah
 - b. Memahami, menghayati dan melaksanakan etika kerja, panca program dan budaya kerja bank dengan bank
 - c. Memantau dan memahami setiap perkembangan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan dengan kegiatan usaha BPR.

- d. Memastikan bahwa masing-masing unit kerja sudah melakukan penyesuaian ketentuan intern dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan.
 - e. Memberikan konsultasi kepada unit kerja atau pegawai BPR mengenai kepatuhan terhadap peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain.
 - f. Melakukan koordinasi dan memberikan rekomendasi kepada Satuan Kerja Audit Intern atau pejabat eksekutif yang menangani fungsi audit intern terkait pelanggaran kepatuhan yang dilakukan oleh pegawai BPR.
 - g. Melaporkan pelaksanaan fungsi kepatuhan dan adanya pelanggaran terhadap kepatuhan kepada anggota direksi yang membawahkan fungsi kepatuhan.
 - h. Menganalisis, mengevaluasi, dan menilai resiko kepatuhan yang berhubungan dengan kegiatan usaha BPR
 - i. Mengevaluasi prosedur pemantauan dan mengembangkan secara efektif dan efisien
 - j. Melakukan tugas-tugas lainnya yang terkait dengan fungsi kepatuhan
10. Satuan Kerja Kepatuhan
- a. Memantau dan memahami setiap perkembangan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan dengan kegiatan usaha BPR

- b. Melaksanakan sosialisasi dan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh unit kerja terkait mengenai peraturan Otoritas Jasa Keuangan terkini dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan.
 - c. Memastikan bahwa masing-masing unit kerja sudah melakukan penyesuaian ketentuan intern dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan.
 - d. Memberikan konsultasi kepada unit kerja sudah melakukan penyesuaian ketentuan intern dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain
 - e. Memastikan penerapan prosedur kepatuhan pada setiap unit kerja BPR
 - f. Melaporkan pelaksanaan fungsi kepatuhan dan adanya pelanggaran terhadap kepatuhan kepada anggota direksi yang membawahkan fungsi kepatuhan.
 - g. Mengevaluasi prosedur pemantauan dan mengembangkannya secara efektif dan efisien
 - h. Bertanggung jawab atas kinerjanya serta melaporkannya kepada kepala divisi kepatuhan, manajemen resiko, dan APU PPT.
11. Satuan Kerja Manajemen Resiko
- a. Bertanggungjawab atas penerapan manajemen resiko yang efektif pada Bank
 - b. Menyusun kebijakan dan strategi manajemen resiko
 - c. Bertanggungjawab atas pelaksanaan kebijakan manajemen resiko dan eksposur resiko

- d. Menetapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan Bank telah memenuhi seluruh peraturan Bank Indonesia, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penerapan manajemen resiko.
- e. Memantau dan menjaga agar kegiatan usaha bank tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku mengenai penerapan manajemen resiko.
- f. Memantau dan menjaga kepatuhan bank terhadap seluruh perjanjian dan komitmen yang dibuat oleh Bank kepada Otoritas Jasa Keuangan yang menyangkut penerapan manajemen resiko.
- g. Mengembangkan budaya resiko pada seluruh jenjang organisasi
- h. Menetapkan hal-hal yang terkait dengan keputusan bisnis yang menyimpang dari prosedur normal.
- i. Menjalankan dan memperhatikan prinsip kehati-hatian bank dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
- j. Bertanggung jawab atas kinerjanya serta melaporkannya kepada kepala divisi kepatuhan, manajemen resiko dan APU PPT.

12. Satuan Kerja APU dan PPT

- a. Memberikan pelayanan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat dan nasabah.
- b. Memahami, menghayati, dan melaksanakan etika kerja, panca program, dan budaya kerja bank dengan baik
- c. Menyusun dan memelihara penerapan program APU-PPT

- d. Memastikan bahwa prosedur identifikasi, verifikasi dan pemantauan nasabah masih memadai
 - e. Memastikan bahwa formulir yang berkaitan dengan nasabah telah mengkomodasi data yang diperlukan dalam pelaksanaan Penerapan Program APU-PPT
 - f. Memantau rekening harian transaksi dan pelaksanaan transaksi nasabah
 - g. Melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan dan analisis transaksi nasabah untuk memastikan ada atau tidak adanya transaksi keuangan mencurigakan dan/atau transaksi keuangan yang dilakukan secara tunai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pencucian uang dan/atau pendanaan terorisme.
 - h. Menatausahakan hasil pemantauan dan evaluasi
 - i. Memantau pengkinian data dan profil nasabah
 - j. Melakukan pengawasan terkait Penerapan Program APU-PPT terhadap unit-unit kerja terkait.
 - k. Bertanggung jawab atas kinerjanya serta melaporkannya kepada kepala divisi kepatuhan, manajemen resiko, dan APU-PPT
13. Kepala Divisi/ Seksi Akunting, Pelaporan, Perpajakan dan Asuransi
- a. Memberikan pelayanan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat/nasabah
 - b. Memahami, menghayati dan melaksanakan etika kerja, panca program dan budaya kerja bank dengan baik

- c. Menyusun kebijakan terkait bagian akunting, pelaporan dan perpajakan bank untuk selanjutnya direview oleh bagian kepatuhan serta dimintakan persetujuan ke direksi.
- d. Membuat dan memastikan kebijaksanaan akuntansi serta perlakuan perpajakan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Membuat dan menyampaikan laporan-laporan kepada Otoritas jasa Keuangan(OJK), perpajakan, Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), dan laporan-laporan lainnya.
- f. Melakukan control dan memastikan kewajiban-kewajiban pembyaran bank terhadap pihak eksternal seperti pembayaran angsuran linkage, pembayaran pajak, pembayaran premi Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), pembayaran iuran OJK dan yang lainnya.
- g. Melakukan pengawasan terhadap pengeluaran-pengeluaran biaya baik biaya operasional maupun biaya yang bersifat non operasional
- h. Mengontrol pendaftaran premi asuransi, klaim asuransi, permohonan dana refund dan hal lainnya yang terkait dengan administrasi asuransi pertanggungungan atas kredit dari nasabah kepada pihak perusahaan asuransi yang bermitra dengan baik.
- i. Mengontrol dan mengawasi pelaksanaan system dokumentasi (filling) dokumen-dokumen transaksi, dokumen bukti pembayaran/penyetoran, dokumen bukti pelaporan dan dokumen-dokumen lainnya secara baik dan benar

14. Kepala Divisi HRD

- a. Memberikan pelayanan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat/nasabah.
- b. Memahami, menghayati dan melaksanakan etika kerja, panca program dan budaya kerja dengan baik dan benar.
- c. Menyusun kebijakan penyediaan, pengembangan dan tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) bank untuk selanjutnya direview oleh bagian kepatuhan serta dimintakan persetujuan ke direksi.
- d. Merancang dan melaksanakan rencana pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi dan kapabilitas SDM selama kurung waktu minimal 1 (Satu) tahun.
- e. Melakukan monitoring terkait penggajian dan segala kewajiban perusahaan atas karyawan begitu pula sebaliknya.
- f. Penatausahaan hak dan kewajiban karyawan dan pengurus bank berdasarkan ketentuan tenaga kerja dan perusahaan.
- g. Mengatur kerja security dan driver dengan baik.
- h. Bertanggung jawab terhadap pembayaran gaji karyawan, pemberian tunjangan dan/atau insentif yang sifatnya rutin maupun tidak rutin.
- i. Bertanggungjawab untuk melakukan/pelaksanaan penilaian kepada masing-masing pegawai dalam rangka menilai hasil kinerja karyawan dalam satu periode tertentu.
- j. Bertanggungjawab atas kinerjanya dalam bidang SDM serta melaporkannya kepada direktur utama.

15. Kepala Devisi/Seksi Umum

- a. Memberikan pelayanan dan menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, mitra usaha (vendor) dan mitra kerja dalam ruang lingkup perusahaan
- b. Memahami, menghayati dan melaksanakan etika kerja, panca program. Dan budaya kerja bank dengan baik
- c. Menyusun kebijakan pengelolaan bagian umum, untuk selanjutnya

4.2 Deskripsi Data

Pada penelitian yang telah dilakukan, deskripsi data yang dimasukkan akan dapat menghasilkan gambaran umum tentang data yang diperoleh di lapangan. Data yang dimasukkan merupakan data awal dan diproses dalam SPSS

Dalam skripsi ini, data yang dimasukkan berupa data variabel penelitian dan data karakteristik responden.

Penulis berfokus pada pelaksanaan sumber daya manusia dengan didasari oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah mendeskripsikan identitas dari responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BPR Hasamitra Makassar yang berjumlah 49 orang.

Deskripsi karakteristik responden pada PT BPR Hasamitra Makassar mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi
1.	Laki-laki	20	41%
2.	Perempuan	29	59%
Total		49	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 4.1 diatas, penelitian ini menggunakan 49 responden dengan 20 orang atau 41% laki-laki dan 29 orang atau 59% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
KARAKTERISTIK UMUR RESPONDEN

No.	Umur	Jumlah	Frekuensi
1.	20-25 Tahun	0	-
2.	26-30 Tahun	31	63%
3.	31-40 Tahun	18	37%
Total		49	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh kalangan yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan jumlah presentase 63% dari total keseluruhan jumlah responden. Kemudian, usia kisaran 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 37%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar masih muda dan sangat produktif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

KARAKTERISTIK PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	D3	4	8%
2.	S1	42	86%
3.	S2	3	6%
4.	S3	0	-
Total		49	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden didominasi S1 sebanyak 42 orang dengan presentase 86% dari 49 responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 6% dan tingkat D3 sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 8%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

KARAKTERISTIK LAMA BEKERJA RESPONDEN

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presenstas
1.	<3 Tahun	15	31%
2.	5 Tahun	30	61%
3.	>5 Tahun	4	8%
Total		49	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden bekerja selama 5 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 61% diikuti responden yang berkeja <3 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 31% dan responden yang berkerja selam >5 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 8%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan uji statistik deksiptif

TABEL 4.5
UJI STATISTIK DEKRIPTIF

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	49	3,0	5	4,39	,2828
Lingkungan Kerja	49	3.2	5	4,42	,3016
Kinerja	49	3.8	5	4,37	,2974

Sumber: data diolah, 2021

0-1 = Sangat tidak setuju

1,1-2 = Tidak setuju

2,1-3 = Netral

3,1-4 = Setuju

4,1-5 = Sangat setuju

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deksriptif tentang variabe-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1. Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai mean 4,39 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangatsetuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,2828 dari nilai rata-rata responden.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas X2 memiliki nilai mean 4,42 berda diskala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,3016 dari nilai rata-rata responden.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas Y memiliki nilai mean 4,37 berada di skala nilai pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,2835 dari nilai rata-rata jawaban responden.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun penguujian melakukan penelitian agar mengenal besar pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Hasamitra Makassar. Untuk memperoleh hasil hitungan dari koefisien dari regresi dengan baik maka pengolah data menggunakan program SPSS 24. Sehingga hasil dari uji regresi linear berganda ditinjau dengan tabel berikut:

Tabel 4.6
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	61,210	6,235		9,817	0,000		
VAR00001	0,110	0,047	0,315	2,313	0,025	0,936	1,069
VAR00002	-0,420	0,140	-0,409	3,003	0,004	0,936	1,069

a. Dependent Variable: VAR00003

Pada hasil regresi linear berganda yang dihasilkan, maka akan dilihat persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 62,210 + 0.110 (\text{Budaya Organisasi}) + (-0,420) (\text{Lingkungan Kerja})$$

Pada persamaan regresi linear berganda diberikan penjelasan berikut :

1. Koefisien Konstanta (a) yang diperoleh sebesar 62,210 artinya adalah jika budaya organisasi dan lingkungan kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 62,210
2. Koefisien Regresi X1= 0,110 artinya jika budaya organisasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0.110
3. Koefisien Regresi X2= -0,420 artinya jika lingkungan turun sebesar 1 satuan , sehingga variabel lingkungan kerja menurun juga sebesar - 0,420 satuan dengan asumsi X1 konstan. Karena nilai signifikansi

menunjukkan besarnya berjumlah $0,004 < 0,05$ maka dinyatakan signifikan.

4.3.3 Uji T

Pada uji T yang dikerjakan pada penelitian ini, agar memahami pengaruh secara masing-masing atau secara parsial variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.7
HASIL UJI T

Variabel	T hitung	T Tabel	Sig.
X ₁	2,313	2.013	0.025
X ₂	3,003	2.013	0.004

Data diolah: 2021

Pada pengujian masing-masing secara parsial, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X₁ diduga bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra.

Diketahui nilai sig. Pada pengaruh X₁ terhadap Y sebesar $0.025 < 0.05$ dan nilai t hitung $2,313 > t$ tabel 2.013, sehingga disimpulkan variabel budaya organisasi diterima berarti terdapat pengaruh X₁ terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (uji-t) hipotesis X2 diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Hasamitra.

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai t hitung $3,003 > t$ tabel 2.013, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

4.3.4 Uji F

Pada uji F yang dikerjakan pada penelitian ini, pada dasarnya memperlihatkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada variabel dependen.

Tabel 4.8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,945	2	14,972	5,796	.006 ^b
	Residual	118,831	46	2,583		
	Total	148,776	48			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Data diolah: 2021

Pada hasil uji F dari tabel diatas, menunjukkan adanya nilai signifikansi pada pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0.06 < 0.05$ dan nilai f hitung $5,796 > f$ tabel 3.19, sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan dalam memperlihatkan mampu atau tidaknya variabel independen saat mempengaruhi variabel dependen, dimana nilai *adjusted R Square* mendekati satu pada variabel independen menginformasikan hampir seluruh keterangan yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.9
KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	0,201	0,167	1,607

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Data diolah: 2021

Pada output dari tabel diatas dinyatakan nilai *R Square* sebanyak 0.201, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Variabel Y sebanyak 20,1%.

4.4 Pembahasan

Pada hasil dari pengolahan data yang menggunakan SPSS 24, memperoleh hasil untuk variabel variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat diberikan penjelasan berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan SPSS 24, memperoleh hasil variab budaya organisasi (X1) yang mempengaruhi

kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,313 dan nilai t tabel 2.013 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.025 disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi diterima yang berartididapati pengaruh X1 Terhadap Y. Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0.110 yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika variabel X1 sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.110 dengan asumsi X2 konstan.

Terdapatnya daya tarik antara budaya organisasi dengan kinerja yang bisa dijelaskan adalah bahwasanya semakin baik kualitas faktor-faktro yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik pula kinerja organisasi atau kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang telah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja. Sehingga, akan menjadi kinerja individual didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal , dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi dan hal inilah yang tetntunya menjadi sebuah harapan disetian pimpinan dalam sebuah organisasi. Pada kelangsungan pelaksanaan program instansi, maka seorang

pimpinan mempunyai kewajiban memperhatikan kondisi para pegawainya sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kesejahteraannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap pegawai sehingga hal ini dapat mempengaruhi perkembangan pada organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil pengujian data yang memakai SPSS 24, memperoleh hasil variabel lingkungan kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t tabel = 2.013 dengan tingkat signifikansi 0.004 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja diterima yang berarti didapati pengaruh X_2 terhadap Y . Untuk hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar -0.420 yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika variabel X_2 turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0.420 satuan dengan asumsi X_1 konstan. Karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ maka dinyatakan signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwasanya karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok

jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja secara optimal atau dengan sangat baik dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kualitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

3. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pada hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil nilai signifikansi tidak mempengaruhi X1 serta X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.06 > 0.05$ dan nilai f hitung $5,796 < f$ tabel 3.19 , sehingga dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi serta lingkungan kerja diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung maka akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Terdapatnya pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dikarenakan sebagian besar karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaannya. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan serta kondusif bagi karyawan sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Ditinjau dari rumusan masalah, analisis data yang dikerjakan beserta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, oleh karena itu akan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil analisis koefisien dterminasi diperoleh hasil bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi secara simultan sebesar 20,1% terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pada hasil uji T terhadap variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang dianalisis satu persatu pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) maka perolehan yang dihasilkan adalah kedua variabel tersebut diterima dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

1. Perlunya perusahaan memberikan kepada karyawan pelatihan untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya sebagai hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan
2. Diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian variabel yang lainnya sehingga mendapatkan prolehan hasil yang berada dan dapat memberikan penjelasan faktpr apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, Miftah. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".*Skripsi*.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Hamdiyah. Andi Tri dan Aziz. 2016. " Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Di Swalayan Banyumanik Semarang". Universitas Pandanaran Semarang. Vol.02 No.02.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Maslukhan, Farid. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta". Universitas Sam Ratulangi. Vol.3, No.3, 2015.
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein. (2016). *Organizational Culture and Leadership*, (Edisi Kelima). San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Siregar, GindaSumardhika. 2018. " Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten TapanuliTengah".*Skripsi*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan".
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian. www.repository.unpas.ac.id (di akses tanggal 1 Maret 2021)
- Tika. M. P (2014) *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan* . Jakarta. Budi Aksara.
- Wibowo, (2015). *Manajemen Kinerja*, (Edisi Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN





No : 195/MKS-BPR.HM/0421
Lamp :

Makassar, 05 April 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa
Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 lt. 6
Makassar

Perihal: **Permohonan Izin Melakukan Penelitian**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No. A. 036/FEB/UNIBOS/III/2021 tertanggal 13 Januari 2021 perihal diatas, maka bersama ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui penelitian dimulai tanggal 06 April 2021 sampai dengan tanggal 06 Mei 2021 sebagai berikut:

Nama : Surya Alfandy Dwi Anugrah
NIM : 4517012024
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul Skripsi:

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra"

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperti yang.

Hormat kami,
PT BPR Hasamitra

(Signature)
NIM : 4517013054
Bank perkreditan rakyat

Adi Nursyamsi

HRD

Tembusan: **Arsip**

Kantor Pusat : Jl. Dri. Wahidin Gunturhusodo Km. 04, Pusat Pertokoan No. 8-9 Makassar Telp: (0412) 882000
 Kantor Rca Urip Sumoharjo Jl. Urip Sumoharjo No. 395 Makassar, Telp: (0412) 44 5000
 Kantor Cabang Daga, Jl. G. Kemendiknas, KM 24 Bulo-Bulanes Gondor No. 4 Bep. (0412) 51 2000
 Kantor Cabang Pangkep, Jl. Sultan Hasanudin No. 26 Pangkep (0412) 261757
 Kantor Cabang Soppeng, Jl. A. Wahid Husein No. 109 Sungguminasa Gowa, Telp: (0412) 852 0000

Kantor Cabang Bone, Jl. Ahmad Yani No. 11, Watampone Telp: (0842) 21 242
 Kantor Cabang Palopo, Jl. Khongko No. 101, Palopo Telp: (0471) 21 800
 Kantor Cabang Parepare, Jl. Andi Yon No. 5 Parepare, Telp: (0412) 301 8800
 Kantor Cabang Selayar, Jl. Jend. Sudirman No. 101, Selayar, Telp: (0421) 809 2132
 Kantor Cabang Sunggawa, Jl. A. Pahlawan No. 1, Mak. Ujung, Telp: (0412) 821 2000

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang Terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan”**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Surya Alfandy Dwi Anugrah

NIM : 4517012024

Jurusan : Manajemen

Dengan ini memohon Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Jawaban yang anda berikan di dalam lembar kuesioner ini akan dirahaskan oleh peneliti. Data yang anda berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti,

Surya Alfandy

Data Responden

Nama Responden :(boleh tidak diisi)

Usia : 20-25 Tahun

26-30 Tahun

31-40 Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : S3

S2

S1

D3

Lama Bekerja : <3 Tahun

5 Tahun

>5 Tahun

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang saya hormati, mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) menjawab pertanyaan dibawah ini dengan tanda (✓). Pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Budaya Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja					
2.	Pihak perusahaan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap detail dalam pekerjaan.					
3.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, akan tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.					
4.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil kerja yang optimal					
5.	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.					
6.	Saya selalu berusaha untuk menolong sesama anggota tim					
7.	Saya berusaha menjalin kerja sama yang baik dengan satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil kerja yang baik					
8.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan.					
9.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
10.	Saya mampu mengutamakan visi dan misi instansi daripada kepentingan pribadi.					
11.	Saya mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal.					

Lingkungan Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Penerangan lampu dalam ruangan belum memadai.					
2.	Kondisi ventilasi (Sirkulasi Udara) di dalam ruangan mendukung kenyamanan kerja					
3.	Kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan bagi saya.					
4.	Kondisi udara ruangan memberikan semangat kerja bagi saya.					
5.	Desain ruang kerja memberikan rasa privasi dalam melaksanakan aktivitas kerja.					
6.	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja					

7.	Desain ruangan kerja menimbulkan semangat kerja bagi saya.					
8.	Saya merasa aman ditempat kerja.					
9.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya merasa nyaman.					
10.	Keamanan di tempat kerja cukup memadai.					

Kinerja Karyawan						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi					
2.	Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
3.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.					
4.	Hasil kerja saya memenuhi instansi.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
7.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela.					
8.	Saya bersedia mengakui kesalahan dalam bekerja.					
9.	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban bagi setiap pegawai.					
10.	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					

VAR 000 11	Pearson Correlation	.283 _·	.506 _{··}	.502 _{··}	.450 _{··}	.527 _{··}	.691 _{··}	.379 _{··}	.524 _{··}	.600 _{··}	.574 _{··}	1
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

b. Variabel Lingkungan Kerja X2

		VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1
VAR 0000 1	Pearson Correlation	1	.443 _·	0,156	-0,035	0,103	0,105	0,030	0,049	-0,215	0,227	.380 _·
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,284	0,811	0,482	0,473	0,838	0,736	0,138	0,117	0,007
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 2	Pearson Correlation	.443 _·	1	.437 _·	0,177	0,145	-0,128	-0,116	0,059	-0,054	0,079	.401 _·
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,002	0,224	0,320	0,382	0,427	0,688	0,715	0,589	0,004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 3	Pearson Correlation	0,156	.437 _·	1	.313	.385 _·	0,029	0,001	0,089	-0,145	-0,024	.413 _·
	Sig. (2-tailed)	0,284	0,002		0,028	0,006	0,846	0,992	0,544	0,320	0,871	0,003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 4	Pearson Correlation	-0,035	0,177	.313	1	0,244	0,098	0,148	0,227	0,221	0,106	.452 _·

	Sig. (2-tailed)	0,811	0,224	0,028		0,090	0,501	0,310	0,117	0,126	0,469	0,001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 00005	Pearson Correlation	0,103	0,145	.385*	0,244	1	0,254	.330*	0,163	0,060	0,169	.532*
	Sig. (2-tailed)	0,482	0,320	0,006	0,090		0,078	0,021	0,263	0,680	0,246	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 00006	Pearson Correlation	0,105	-0,128	0,029	0,098	0,254	1	.408*	.578*	0,274	.507*	.592*
	Sig. (2-tailed)	0,473	0,382	0,846	0,501	0,078		0,004	0,000	0,057	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 00007	Pearson Correlation	0,030	-0,116	0,001	0,148	.330*	.408*	1	.654*	.366*	.644*	.651*
	Sig. (2-tailed)	0,838	0,427	0,992	0,310	0,021	0,004		0,000	0,010	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 00008	Pearson Correlation	0,049	0,059	0,089	0,227	0,163	.578*	.654*	1	.389*	.738*	.747*
	Sig. (2-tailed)	0,736	0,688	0,544	0,117	0,263	0,000	0,000		0,006	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 00009	Pearson Correlation	-0,215	-0,054	-0,145	0,221	0,060	0,274	.366*	.389*	1	0,270	.397*
	Sig. (2-tailed)	0,138	0,715	0,320	0,126	0,680	0,057	0,010	0,006		0,061	0,005
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 00010	Pearson Corr	0,227	0,079	-0,024	0,106	0,169	.507*	.644*	.738*	0,270	1	.715*

	elation										
	Sig. (2-tailed)	0,117	0,589	0,871	0,469	0,246	0,000	0,000	0,000	0,061	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0001 1	Pearson Correlation	.380*	.401*	.413*	.452*	.532*	.592*	.651*	.747*	.397*	.715*
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,004	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

c. Variabel Kinerja Kerja (Y)

		VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1
VAR 0000 1	Pearson Correlation	1	.489*	0,190	0,095	-0,011	0,088	0,044	0,250	0,235	0,233	.513*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,192	0,516	0,941	0,546	0,765	0,084	0,104	0,108	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 2	Pearson Correlation	.489*	1	.400*	0,118	-0,056	-0,027	0,096	0,102	0,128	-0,143	.347*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,004	0,420	0,703	0,852	0,510	0,488	0,382	0,326	0,015
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 3	Pearson Correlation	0,190	.400*	1	.355*	.389*	-0,119	0,157	-0,135	.331	-0,120	.459*
	Sig. (2-tailed)	0,192	0,004		0,012	0,006	0,415	0,283	0,357	0,020	0,411	0,001

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 4	Pearson Correlation	0,095	0,118	.355*	1	.493*	0,174	0,112	-0,045	0,254	0,114	.501*
	Sig. (2-tailed)	0,516	0,420	0,012		0,000	0,232	0,442	0,759	0,079	0,435	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 5	Pearson Correlation	-0,011	-0,056	.389*	.493*	1	.330	.473*	0,074	.331	0,101	.566*
	Sig. (2-tailed)	0,941	0,703	0,006	0,000		0,021	0,001	0,615	0,020	0,492	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 6	Pearson Correlation	0,088	-0,027	-0,119	0,174	.330	1	.614*	.357*	0,272	0,250	.537*
	Sig. (2-tailed)	0,546	0,852	0,415	0,232	0,021		0,000	0,012	0,058	0,083	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 7	Pearson Correlation	0,044	-0,096	0,157	0,112	.473*	.614*	1	0,244	.365*	0,177	.555*
	Sig. (2-tailed)	0,765	0,510	0,283	0,442	0,001	0,000		0,092	0,010	0,223	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 8	Pearson Correlation	0,250	-0,102	-0,135	-0,045	0,074	.357*	0,244	1	.526*	.670*	.538*
	Sig. (2-tailed)	0,084	0,488	0,357	0,759	0,615	0,012	0,092		0,000	0,000	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR 0000 9	Pearson Correlation	0,235	0,128	.331	0,254	.331	0,272	.365*	.526*	1	.568*	.760*
	Sig. (2-tailed)	0,104	0,382	0,020	0,079	0,020	0,058	0,010	0,000		0,000	0,000

	tailed)											
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR00010	Pearson Correlation	0,233	-0,143	-0,120	0,114	0,101	0,250	0,177	.670*	.568*	1	.539*
	Sig. (2-tailed)	0,108	0,326	0,411	0,435	0,492	0,083	0,223	0,000	0,000		0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
VAR00011	Pearson Correlation	.513*	.347*	.459*	.501*	.566*	.537*	.555*	.538*	.760*	.539*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,015	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

BUSUWA



REGRESI VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61,210	6,235		9,817	0,000		
	VAR00001	0,110	0,047	0,315	2,313	0,025	0,936	1,069
	VAR00002	-0,420	0,140	-0,409	3,003	0,004	0,936	1,069

a. Dependent Variable: VAR00003

ANOVA^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,945	2	14,972	5,796	.006 ^b
	Residual	118,831	46	2,583		
	Total	148,776	48			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	0,201	0,167	1,607

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001