

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Syariah Banjar

Puji Pramesti

Dosen Tetap Prodi Administrasi Bisnis
Politeknik LP3I Bandung

Email: pujipramesti@plb.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel X (Budaya kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Budaya kerja PT. Bank Syariah Mandiri, kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana budaya kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Banjar dan bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Banjar dan verifikasi analisis untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Banjar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Banjar. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 25.0. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 69,4% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.833. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Banjar.

Key word : Budaya Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

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

pelanggan atau masyarakat.

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

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

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

PT Bank Mandiri Syariah secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Mandiri Syariah hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual.

Bank Mandiri Syariah tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Mandiri Syariah dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

Komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan didalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman.

Kenyataan dilapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku diperusahaan. Budaya kerja juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal pada perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawannya dalam bekerja.

Adapun pola budaya kerja yang dinilai kurang sehat dapat dilihat dari aktivitas kegiatan sehari-hari seperti tidak kreatif, tidak inovatif, kurang analisis,

dan kurang berfikir secara global. Keseluruhan pola kebiasaan tersebut sebagai wujud dari buruknya sistem kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi. Disamping itu juga sebagai akibat dari rendahnya kompetensi dan minimnya informasi yang diterima oleh SDM, maka diyakini bahwa pencapaiannya juga tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Banjar”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:206) metode deskriptif yaitu, “Metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

George R.Terry berpendapat bahwa “Manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain”.

Dengan makin berkembang pola pikir manusia dan semakin besar atau mahal biaya-biaya operasional organisasi, membuat manusia perlu menata ulang kebijakan dalam bekerja untuk lebih efisien dan efektif. Berdasarkan pandangan tersebut, manusia akan lebih banyak bekerja dengan sarana pendukung (alat-alat) kerja dari pada dengan manusia lainnya agar lebih cepat dan lebih baik hasil produknya. Pengaturan dan kerja sama manusia dengan sarana pendukung kerja dapat termasuk dalam pengertian manajemen. Siswandi (2011, 1) dalam bukunya berpendapat Manajemen di definisikan sebagai “pengaturan dan kerja sama unsur-unsur manusia dengan manusia dan sarana pendukung (alat-alat) untuk mencapai tujuan (organisasi) secara efektif dan efisien”. Definisi tersebut memerlukan pemahaman perlunya penataan (para) manusia dan sarana pendukung yang bekerja secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang ditentukan untuk dicapai/diraih.

Pengertian Budaya Kerja

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

Pengertian Kinerja

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para

pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

PEMBAHASAN

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuesioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1 Tabel Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	9	30.00
2.	Perempuan	21	70.00
	Jumlah	30	100

Sumber: data kuesioner

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh data bahwa sebagian besar jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 21 responden atau 70% dan sebagian kecil responden yaitu laki-laki sebanyak 9 responden atau 30%.

Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Kriteria Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	19-22	2	6,67
2.	23-26	4	13,33
3.	27-30	24	80,00
	Jumlah	30	100

Sumber: data kuesioner

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh data bahwa sebagian besar umur responden berada diantara umur 27-30 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau 80,00% dan sebagian kecil responden berada pada umur 19-22 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 6,67% dan pada umur 23-26 tahun sebanyak 4 responden atau 13,33%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	7	23,33

2.	D1-D3	8	26,67
3.	S1	15	50,00
	Jumlah	30	100

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh data bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden untuk tingkat SMA yaitu sebanyak 7 responden atau 23,33% dan Sebagian responden untuk tingkat D1-D3 yaitu sebanyak 8 responden atau 26,67% dan untuk tingkat S1 yaitu sebanyak 15 responden atau 50,00%.

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Item	r hitung	R tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
X1	0,522	0,3	Valid
X2	0,627	0,3	Valid
X3	0,306	0,3	Valid
X4	0,460	0,3	Valid
X5	0,310	0,3	Valid
X6	0,510	0,3	Valid
X7	0,574	0,3	Valid
X8	0,547	0,3	Valid
X9	0,469	0,3	Valid
X10	0,582	0,3	Valid
X11	0,530	0,3	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4 uji validitas untuk variabel budaya kerja di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25 maka keseluruhan item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,306 > 0,3$. Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai budaya kerja baik.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	R tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Y1	0,580	0,3	Valid
Y2	0,386	0,3	Valid
Y3	0,758	0,3	Valid
Y4	0,630	0,3	Valid
Y5	0,644	0,3	Valid
Y6	0,455	0,3	Valid
Y7	0,372	0,3	Valid
Y8	0,325	0,3	Valid
Y9	0,342	0,3	Valid
Y10	0,631	0,3	Valid
Y11	0,611	0,3	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Berdasarkan tabel 5 uji validitas untuk variabel Kinerja karyawan di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25 maka keseluruhan item dinyatakan

valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,325 > 0,3$. Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai Kinerja karyawan baik.

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Budaya

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	12

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,718 > 0,6$, maka data dikatakan reliable. Artinya, hasil pengukuran instrument dari variabel Budaya kerja dapat dipercaya

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji reliabilitas variabel semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,721	12

$r_{hitung} > r_{tabel} = 0,721 > 0,6$, maka data dikatakan reliable. Artinya, hasil pengukuran instrument dari variabel Kinerja karyawan dapat dipercaya.

Budaya Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri

Hasil penelitian ini adalah hasil yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai Budaya kerja yang disebarakan kepada responden, yaitu pada semua karyawan divisi di PT Bank Syariah Mandiri Banjar.

Tabel 8 Rekapitulasi Budaya kerja

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	100	128	Sangat Baik
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	100	132	Sangat Baik
3	Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko	100	139	Sangat Baik
4	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	100	140	Sangat Baik
5	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan	100	136	Sangat Baik
6	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan	100	130	Sangat Baik

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
7	Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	100	132	Sangat Baik
8.	Pekerjaan saya diawasi langsung oleh atasan	100	132	Sangat Baik
9.	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan	100	128	Sangat Baik
10.	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya	100	122	Baik
11.	Atasan mengawasi perilaku saya dalam Bekerja	100	131	Sangat Baik
Total		1100	1450	Sangat Baik
Rata Rata		131,82		Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Dari perhitungan tabel 8 didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap budaya kerja PT Bank Mandiri syariah Banjar dengan jumlah skor sebanyak 1450 atau rata-rata sebesar 131,82 dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan sangat baik atas pelaksanaan budaya kerja pada PT Bank Mandiri Syariah Banjar.

Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri

Rekapitulasi dan kriteria dari seluruh tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Rekapitulasi Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Target Skor	Sekor Tercapai	Kriteria
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	100	136	Sangat Baik
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan Perusahaan	100	140	Sangat Baik
3	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	100	137	Sangat Baik
4	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah Ditetapkan perusahaan	100	137	Sangat Baik
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	100	134	Sangat Baik
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	100	128	Sangat Baik
7	Saya dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan saya dalam bekerja	100	122	Sangat Baik

8	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan	100	131	Sangat Baik
9	Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	100	139	Sangat Baik
10	Atasan saya selalu mengajak saya untuk ikut berdiskusi memecahkan sebuah masalah	100	137	Sangat Baik
11	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	100	138	Sangat Baik
Total		1100	1479	Sangat baik
Rata rata		134,45		Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Dari perhitungan tabel 9 didapatkan hasil dari penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri syariah Banjar dengan jumlah skor sebanyak 1479 atau rata-rata sebesar 134,45 dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan sangat baik atas pelaksanaan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Banjar.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana ditunjukkan untuk memprediksi variabel budaya kerja dan kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri. Hasil perhitungan persamaan tersebut menggunakan program SPSS Ver. 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,300	6,024		3,038	,005
	X	,641	,124	,698	5,161	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 18,300 + 0,641X$$

Artinya, apabila budaya kerja tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau sama dengan nol, maka budaya kerja sebesar 18,300. Interpretasi dari variabel independen sebagai berikut:

Nilai X = 0,641 jika PT Bank Syariah Mandiri meningkatkan budaya kerja karyawan sebesar 100% dengan asumsi konstan maka kinerja karyawan sebesar 0,641. Dengan demikian bahwa adanya pengaruh budaya kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri ditentukan oleh kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Signifikansi parsial (t) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (budaya kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara signifikan (Ghozali, 70:2009).

Tabel 11 Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,300	6,024		3,038	,005
	X	,641	,124	,698	5,161	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 11 diatas, maka dapat diketahui bahwa $X = thitung > ttabel$ atau nilai $sig. < \alpha (0,05) = 5,161 > 2,048$ atau $0,000 < 0,05$. Maka, tolak H_0 terima H_a . Artinya, terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah mandiri.

Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri.

Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Analisis Koefisien Korelasi Pearson adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Banjar. Output dari program SPSS versi 25,0 diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera pada tabel 12.

Tabel 12 Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,469	2,44393

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.698. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Banjar.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,469	2,44393

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,487. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja sebesar 0,487.

KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis data pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menyimpulkan:

1. Budaya kerja PT. Bank Mandiri Syariah Banjar telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 11 butir pertanyaan mengenai Budaya kerja pada PT Bank Mandiri Syariah Banjar dengan jumlah rata-rata sebesar 131,82.
2. Kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah Banjar telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah rata-rata sebesar 134,45 dari tanggapan responden sebanyak 30 orang yang menjawab 11 pertanyaan mengenai kinerja pada PT Bank Mandiri Syariah Banjar.
3. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi pearson dan koefisien determinasi maka didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0.698. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Banjar.

Kemudian Dari hasil perhitungan uji determinasi didapat nilai dengan R² sebesar 0,487. maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh sebesar 48,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Banjar. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 48,7\% = 51,3\%$, disebabkan oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana, 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siswandi, 2011, Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis kasus dan pemecahannya edisi 3, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Terry, George R. 2009. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Toto Tasmara, 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami, Jakarta : Gema Insani Press
- Triguno, 1997. Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Golden Teravon Press