Pengaruh *Personal Values* dan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung

Hoffifah Ida Fauziah*, Amnuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*hofifahif09@gmail.com,
allyaroosallyn.mgt@gmail.com

aminuddin.irfani@gmail.com,

Abstract. Study aims 1) To determine the effect of personal values and Islamic organizational culture on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Bandung area, 2) To determine the effect of personal values on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Bandung area, 3) To determine the influence of Islamic organizational culture on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Bandung area. Data collection techniques used in this study were interviews and distributing questionnaires. The object of this research is the employees of PT Bank Syariah Indonesia (BSI) in the Bandung area as many as 1,200 people and the number of samples is 93 employees. The sampling technique used in this study is probability sampling by random sampling, where the researcher determines the sample at random. Analysis of the data used is descriptive and statistical analysis by using multiple linear regression analysis, F test and T test. The results of this study indicate that the personal values variable partially has a significant effect on employee performance and the Islamic organizational culture variable partially has a significant effect on employee performance. Simultaneously the variables of personal values and Islamic organizational culture have a significant effect on employee performance at PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Bandung area.

Keywords: *Employee Performance, Islamic Organizational Culture, Personal Values.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh *personal values* dan budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) area Bandung, 2) Untuk mengetahui pengaruh *personal values* terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) area Bandung, 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) area Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan menyebarkan kuesioner. Objek penelitian ini yaitu pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) area Bandung sebanyak 1.200 orang dan dikerucutkan dalam jumlah sampel sebanyak 93 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* secara *random sampling*, dimana peneliti menentukan sampel secara acak. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistik yaitu dengan menggunakan analisis uji regresi linear berganda, uji F dan uji T. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *personal values* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel budaya organisasi islam secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel *personal values* dan budaya organisasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) area Bandung.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi Islam, Kinerja Pegawai, Personal Values.*

A. Pendahuluan

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan hasil *merger* bank syariah yang milik BUMN, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah pada 1 Februari 2021. Tujuan *merger* adalah untuk memberikan jangkauan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, dan memiliki kapasitas modal yang lebih tinggi (BSI, 2021). Setelah BSI melakukan *merger* menurut narasumber kinerja pegawai mengalami penurunan dan peningkatan tergantung dari individu masing-masing; masih perlunya penyesuaian lingkungan seperti budaya organisasi, prosedur atau peraturan baru dan *personal values* dari rekan kerja dan pimpinan di organisasi; dan adanya selisi pegawai yang di akibatkan oleh masih memegang teguh nilai dan fundamental pada masingmasing bank.

Kinerja merupakan hasil akhir (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai dan memiliki tujuan untuk memperoleh imbal balik dari organisasi (Dasmadi, 2021). Menurut Robbin (dalam Zainal dkk, 2019: 9) dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Rusman dkk (2019) *personal value* pegawai dan kesesuaian pegawai dengan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Giriraj (2018) yang menyatakan *personal values* dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Rokeach (dalam Nedelko dkk, 2020) *personal values* yaitu relatif tahan lama dan stabil, tetapi hierarkinya dapat berubah seiring dengan perubahan dalam masyarakat, budaya, pengalaman pribadi, dan sebagainya yang dapat mempengaruhi perubahan kepentingan relatif nilai-nilai tunggal bagi individu.

Budaya organisasi islami adalah suatu sistem makna, nilai dan keyakinan yang didasarkan pada nilai-nilai islam, standar perilaku dan dimiliki bersama oleh organisasi yang membedakan dengan organisasi lain (Maula, Jamil, & Zuana, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *personal values* pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI)?
2. Bagaimana budaya organisasi islam pada Bank Syariah Indonesia (BSI)?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI)?
4. Berapa besar pengaruh antara *personal values* terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI)?
5. Berapa besar pengaruh antara budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI)?
6. Berapa besar pengaruh antara *personal values* dan budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI)?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *personal value* pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi islam Bank Syariah Indonesia (BSI).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal values* terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI).
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal values* dan budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI).

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan mix methode model *sequential exploratory* (model urutan penemuan). Menurut Creswell (dalam Sudrajat, 2020) model ini dilaksanakan dalam dua fase yang berurutan yakni data kualitatif yang sudah didapatkan pertama kali dan memiliki peran

sekunder, kemudian dilanjutkan dengan fase kuantitatif sebagai tahap prioritas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia Area Bandung yang berjumlah 1.200 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode slovin diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 93 pegawai. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling* secara *random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Indonesia (BSI) Area Bandung

Tabel 1.1 Hasil Pembobotan *Personal Values* di PT BSI Area Bandung

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
1	Saya memiliki jiwa kepemimpinan dalam diri saya	374	4,02	Baik
2	Saya memiliki keinginan untuk berkuasa dalam tim saya	324	3,48	Baik
3	Saya memiliki ambisi untuk mengerjakan pekerjaan saya agar cepat selesai	388	4,17	Baik
4	Saya selalu menunjukkan kemampuan diri dalam pekerjaan	371	3,99	Baik
5	Saya berkeinginan untuk mencapai kesenangan dalam hidup	380	4,09	Baik
6	Saya berkeinginan dalam mencapai kesenangan dan kepuasan untuk diri sendiri	355	3,82	Baik
7	Saya berkeinginan dalam mempelajari kompetensi atau pengetahuan yang baru untuk menyelesaikan pekerjaan	382	4,12	Baik
8	Saya memiliki keberanian mengambil risiko dalam setiap tantangan yang ada di perusahaan	371	3,99	Baik
9	Saya memiliki kebebasan dalam berpikir dan bertindak untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan	384	4,13	Baik
10	Saya mandiri dalam mengerjakan pekerjaan	372	4,00	Baik
11	Saya memiliki toleransi terhadap perbedaan pendapat, pandangan dan keyakinan	391	4,20	Baik
12	Saya mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melakukan pekerjaan	379	4,08	Baik
13	Perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraan pegawainya	383	4,12	Baik
14	Saya sudah bersikap peduli terhadap rekan kerja	385	4,14	Baik
15	Saya menerima dan menghormati kebiasaan atau tradisi yang berlaku di perusahaan	388	4,17	Baik

16	Saya menerima dan menghormati kebiasaan, tradisi, adat istiadat atau agama rekan kerja	395	4,25	Sangat Baik
17	Saya sudah menaati semua peraturan yang ada di perusahaan	390	4,19	Baik
18	Saya sudah berperilaku sopan dan santun di lingkungan perusahaan	390	4,19	Baik
19	Perusahaan sudah menjaga dan menjamin kesehatan pegawai	394	4,24	Sangat Baik
20	Perusahaan sudah menjaga dan menjamin keselamatan pegawai dalam lingkup pekerjaannya	386	4,15	Baik
Total		7.582	81,54	Baik
Rata-Rata		379,10	4,08	

Berdasarkan Tabel 1.1, *personal values* pegawai PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) termasuk kedalam kategori baik karena memiliki nilai rata-rata 4,08 yang berada pada interval 3,40-4,20. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa penilaian terbesar terdapat pada pernyataan “saya menerima dan menghormati kebiasaan tradisi, adat istiadat atau agama rekan kerja” dengan rata-rata nilai sebesar 4,25. Sedangkan pernyataan “saya memiliki keinginan untuk berkuasa dalam tim” memiliki penilaian paling rendah dengan rata-rata nilai sebesar 3,48. Namun ketika melihat fenomena memang terdapat beberapa pegawai yang memiliki nilai-nilai individu kurang baik.

Tabel 1.2 Hasil Pembobotan Budaya Organisasi Islam di PT BSI Area Bandung

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat diandalkan oleh rekan kerja	385	4,14	Baik
22	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja	397	4,27	Sangat Baik
23	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan	389	4,18	Baik
24	Saya sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku	389	4,18	Baik
25	Saya menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	398	4,28	Sangat Baik
26	Saya mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif	390	4,19	Baik
27	Saya melaksanakan tugas dengan ikhlas	387	4,16	Baik
28	Saya bersedia bekerja melebihi kondisi biasa	357	3,84	Baik
29	Saya sudah bertindak proaktif dan cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik	386	4,15	Baik
30	Perusahaan selalu meningkatkan kualitas perkembangan teknologi	380	4,09	Baik

31	Perusahaan tidak membatasi pegawainya untuk ikut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja	387	4,16	Baik
32	Saya terbuka untuk menciptakan nilai tambah baik untuk diri sendiri maupun tim	395	4,25	Sangat Baik
Total		4.640	49,89	Baik
Rata-Rata		386,67	4,16	

Berdasarkan Tabel 1.2 budaya organisasi islam pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) termasuk kedalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 yang berada pada interval 3,40-4,20. Dari data dapat terlihat bahwa penilaian terbesar terdapat pada pernyataan “Saya menghargai setiap orang apapun latar belakangnya” dengan rata-rata nilai sebesar 4,28. Sedangkan pernyataan “Saya bersedia bekerja melebihi kondisi biasa” memiliki penilaian paling rendah dengan rata-rata nilai sebesar 3,84. Namun walaupun sudah termasuk kedalam kategori baik, masih terdapat beberapa pegawai yang merasa budaya organisasi islam di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) kurang baik.

Analisis Kinerja Pegawai di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung

Tabel 1.3 Hasil Pembobotan Kinerja Pegawai di PT BSI Area Bandung

No	Pernyataan	Skor	Mean	Klasifikasi
33	Saya merasa pekerjaan sudah dilakukan dengan rapih	376	4,04	Baik
34	Saya mengecek ulang pekerjaan yang sudah selesai dikerjakan agar tidak terdapat kekeliruan	378	4,06	Baik
35	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan	385	4,14	Baik
36	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	375	4,03	Baik
37	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	379	4,08	Baik
38	Saya memaksimalkan penggunaan sumberdaya organisasi	381	4,10	Baik
39	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.	374	4,02	Baik
TOTAL		2.648	28,47	Baik
RATA-RATA		378,29	4,07	

Berdasarkan Tabel 1.3 kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) termasuk kedalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,07 yang berada pada interval 3,40-4,20. Dari data dapat terlihat bahwa penilaian terbesar terdapat pada pernyataan “Saya memaksimalkan penggunaan sumberdaya organisasi” dengan rata-rata nilai sebesar 4,10. Sedangkan penilaian terkecil terdapat pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan” dengan rata-rata nilai sebesar 4,02. Walaupun termasuk kedalam kategori baik tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kinerja pegawai kurang baik.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.742 ^a	.551	.541	1.81924	2.164

Berdasarkan penjelasan diatas mengandung pengertian bahwa pengaruh *Personal Values* dan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya.

Tabel 1.5 Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standarized Coefficients Beta	Koefisien Korelasi	R Square (%)
<i>Personal Values</i> (X1)	0,526	0,726	55,1
Budaya Organisasi Islam (X2)	0,252	0,671	

Untuk mencari pengaruh yang diberikan pada variabel X1 terhadap variabel Y secara parsial, perlu menghitung sumbangan efektif dengan rumus sebagai berikut: Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100

Tabel 1.6 Hasil Sumbangan Efektif

SE	Nilai (%)
<i>Personal Values</i> (X1)	38,2
Budaya Organisasi Islam (X2)	16,9
R Square	55,1

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa total kontribusi yang diberikan variabel *Personal Values* (X1) sebesar 38,2% sedangkan Budaya Organisasi Islam sebesar 16,9%.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.7 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1.231	2.220		.555	.581
	Personal Values (X1)	.196	.044	.526	4.491	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.145	.067	.252	2.148	.034

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *personal values* terhadap kinerja pegawai yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,491 > 1,987$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara *Personal Values* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Selanjutnya nilai signifikansi variabel budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai yaitu $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,148 > 1,987$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi Islam (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 1.8 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.166	2	182.583	55.167	.000 ^b
	Residual	297.866	90	3.310		
	Total	663.032	92			

Berdasarkan output diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Personal Values* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $55,167 > F$ Tabel 3,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh antara *Personal Values* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Analisis Pengaruh *Personal Values* Dengan Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *personal values* dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, dengan semakin baiknya *personal values* pada diri individu pegawai BSI area Bandung maka akan diikuti semakin baiknya kinerja pegawai. Jika *personal values* pegawai BSI area Bandung tidak baik maka hasil kinerja yang akan diperoleh pegawai menurun. Hasil penelitian *personal values* terhadap kinerja pegawai akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Endro dkk (2017) yang menyatakan bahwa personal value memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Islam Dengan Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi islam memiliki keterkaitan terhadap kinerja pegawai, semakin baiknya tingkat budaya organisasi islam pada BSI area Bandung maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Apabila budaya organisasi islam kurang baik maka hasil kinerja yang akan diperoleh pegawai akan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maula, Jamil dan Zuana (2020), menunjukkan bahwa setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi islam oleh karena itu dari hasil penelitian ini dapat memperlihatkan bahwa budaya organisasi islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Pengaruh *Personal Values* Dan Budaya Organisasi Islam Dengan Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *personal values* dan budaya organisasi islam berkontribusi pada kinerja pegawai. Semakin baiknya *personal values* pegawai maka akan berjalan dengan baik juga budaya organisasi islam, sebaliknya apabila pegawai memiliki *personal values* yang tidak baik maka budaya organisasi di perusahaan juga tidak akan baik. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Giraj Kiradoo (2018) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *personal values* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi acuan bahwa *personal values* dan budaya organisasi sangat memberikan dampak yang amat baik bagi proses kerja dan khususnya bagi peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Personal values* pegawai PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) termasuk kedalam kategori baik. Hal ini terbukti pada beberapa jawaban responden yang setuju pada nilai power, achievement, hedonism, stimulation, self direction, universalism, benevolence, tradition, conformity, dan security yang sudah sesuai antara *personal values* pegawai dengan lingkungan organisasi. Namun ketika melihat fenomena memang terdapat beberapa pegawai yang memiliki nilai-nilai individu kurang baik.
2. Budaya Organisasi Islam pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) termasuk kedalam kategori baik. Hal ini terbukti pada beberapa jawaban responden yang setuju mengenai core values perusahaan seperti amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif yang sudah diterapkan oleh beberapa pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI). Namun walaupun sudah termasuk kedalam kategori baik, masih terdapat beberapa pegawai yang merasa budaya organisasi islam di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) area Bandung kurang baik.
3. Kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) termasuk kedalam kategori baik. Hal ini terbukti pada beberapa jawaban responden yang setuju mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dan kemandirian. Walaupun termasuk kedalam kategori baik tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kinerja pegawai kurang baik.
4. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personal Values* terhadap kinerja pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan tingkat pengaruh yang kuat dan arah hubungan yang positif. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,2%. Jika pegawai memiliki *personal values* pegawai yang baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat tetapi sebaliknya jika pegawai memiliki *personal values* yang buruk maka kinerjanya pun akan buruk.
5. Secara parsial terdapat pengaruh yang kuat dan arah hubungan yang positif antara Budaya Organisasi Islam terhadap kinerja pegawai PT Bank Syariah Islam (BSI). Dengan kontribusi pengaruh sebesar 16,9%. Artinya jika budaya organisasi pada perusahaan tersebut tidak baik maka akan menyebabkan kinerja yang buruk. Sebaliknya jika budaya organisasi pada perusahaan baik maka kinerja juga akan meningkat.
6. Secara simultan *personal values* dan budaya organisasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung dengan tingkat pengaruh yang kuat dan arah hubungan yang positif. Bersama-sama dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,1%. *Personal values* dan budaya organisasi islam akan berdampak pada kinerja pegawai, akan tetapi yang lebih besar keterkaitannya yaitu *personal values* pada kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- [1] BSI. (2021). Sejarah Perseroan BSI. Dipetik Agustus 28, 2021, dari ir-bankbsi: www.ir-bankbsi.com
- [2] Dasmadi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai. Klaten: Lakeisha.
- [3] Frendika, R., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2019). *Personal Values, Cultural Competence, Self-Confidence: Comparison Among Korean, Japanese, Chinese, and Indonesian Employee*. Int. J. Productivity and Quality Management, Vol. X, No. Y.
- [4] Kiradoo, G. (2018). Exploring the Impact and Influence of Personal and Organizational Values on Forming Organizational Culture and Understanding its Impact on Employee's Commitment and Performance. International Journal of Engineering, Applied and Management Sciences Paradigms, 61-65.
- [5] Maula, L. H., Jamil, A., & Zuana, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri

- Kantor Cabang Sidoarjo. Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah dan ekonomi).
- [6] Munawar, E. (2021). Pengaruh Kepribadian Introvert Terhadap Stres Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.
- [7] Nedelko, Z., Brzozowski, M., & Bartkowiak, P. (2020). The Hierarchy of Managers' *Personal Values* and Universal Management Attributes: Empirical Evidence From Austria, Poland, and Slovenia. *The Hierarchy of Managers' Personal Values and Universal Management Attributes*, 153-155.
- [8] Sudrajat, E. (2020). Aplikasi Sistem Komunikasi Personal Anak Autistik.
- [9] Repositori.upi.edu, 63-64. Diambil kembali dari http://repository.upi.edu/48705/4/T_PKKH_1707815_Chapter3.pdf
- [10] Zainal, V., Ahmad, M., Izhari, F., & Rismawati. (2019). Evaluasi Kinerja Insani pada Perusahaan. Jakarta Barat: CV. Campustaka.