

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH

Nursatrio Adi Prakosa
Universitas Multimedia Nusantara
nursatrio_adi@yahoo.com

Abstract

This research is a causal. The purpose of this research was to determine the effect of motivation and organizational culture on employees' performance of Islamic banks.

The object in this study are the employees of Syariah Mandiri bank located in Jakarta area and Muamalat bank located in Bekasi area, which amounted to 101 respondents. Tests used in this research are validity test, reliability test, classic assumptions test, and hypotheses test using multiple linear regression analysis.

The result of this research showed that motivation and organization culture have significant impact towards employees' performance on Islamic banks both partially and simultaneously.

Keyword: motivation, organizational culture, performance

I. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai di perusahaan.

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins dalam Mamik, 2010). Kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada motivasi kerja yang ia miliki, motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang yang bersifat positif yang merupakan kemauan untuk menjadi lebih baik. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar, motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada di sekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Karjantoro (2004), salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasinya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula (Wiyono dan Hakim, 2009). Teori yang diterima secara luas mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom. Teori pengharapan mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk

menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan mengantar suatu penilaian kinerja yang baik, dan penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (imbalan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi (Karjantoro, 2004). Penelitian Wiyono dan Hakim (2009), menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, salah satu tujuan perusahaan membuat budaya organisasi adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan disiplin dalam bekerja dan semangat kerja yang membuat seorang pegawai kinerjanya menjadi baik, budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan sehingga budaya perusahaan yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan. Greenberg dan Baron dalam Winarno (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma sikap dan harapan yang menjadi milik bersama anggota organisasi. Jadi, budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, peraturan, dan karakteristik yang dimiliki perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Suatu budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada tingkat kinerja dan kepuasan karyawan (Robbins dalam Widuri dan Paramita, 2007). Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu pada variabel yang mempengaruhi kinerja dan objek penelitian. Variabel yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada motivasi kerja dan budaya organisasi, dan objek yang diteliti yaitu karyawan bank Muamalat yang ada di Bekasi dan bank Syariah Mandiri yang ada di Jakarta. Alasan penulis memilih bank Syariah Mandiri dan bank Muamalat karena kedua aset bank tersebut terbesar menurut Bank Indonesia bulan Mei tahun 2011.

Tabel 1.1 Jumlah Aset Bank Umum Syariah

No	Bank Umum Syariah	Jumlah Aset (dalam jutaan)
1	Bank Syariah Mandiri	Rp34.908.613
2	Bank Muamalat	Rp22.240.124
3	Bank Syariah BRI	Rp7.258.277
4	Bank Syariah BNI	Rp6.280.804
5	Bank Syariah Mega Indonesia	Rp4.047.133
6	Bank Syariah Bukopin	Rp2.102.298
7	Bank Jabar Banten Syariah	Rp1.687.058
8	Bank Maybank Syariah	Rp1.506.413
9	Bank BCA Syariah	Rp892.992
10	Bank Panin Syariah	Rp429.278
11	Bank Victoria Syariah	Rp340.510
	Total	Rp81,693,050

Sumber: Bank Indonesia bulan Mei tahun 2011

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian, masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah?

II. Tinjauan Literatur dan Hipotesis

Kinerja

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Mamik, 2010). Menilai kinerja karyawan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja (Mangkunegara dalam Mamik, 2010). Menurut Miner dalam Cahyono (2009), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif serta berkaitan dengan tugas dan peran seseorang sesuai dengan tujuan organisasi yang biasanya dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja (Cahyono, 2009).

Kinerja merupakan refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan (Ernawan, 2004). Menurut Dessler dalam Nurmianto dan Siswanto (2006) penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Mahmudi dalam Jonestama dan Khajar (2009) menyebutkan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan dan team leader.
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual/situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar, memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja (Stoner dalam Nurmianto dan Siswanto, 2006). Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (Schuler dalam Karjantoro, 2004). Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas sehingga suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika terdapat indikator-indikator atau ukuran-ukuran capaian yang mengarah pada pencapaian misi. Tanpa adanya pengukuran kinerja sangat sulit dicari

pembenaran yang logis atas pencapaian misi organisasi instansi (Jonestama dan Khajar, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) memperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kertas di Jawa Timur. Penelitian Ernawan (2004) membuktikan bahwa budaya organisasi dan orientasi etika berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut (Munandar dalam Wiyono dan Hakim, 2009). Motivasi merupakan rangkaian pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan (Jonestama dan Khajar, 2009). Di dalam motivasi karyawan, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikologi karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan (Wiyono dan Hakim, 2009). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekurangan dalam fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Luthan dalam Jonestama dan Khajar, 2009).

Pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang berakhir pada kepuasan, akan menimbulkan motivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, karena kepuasan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan (Taviprawati dalam Ariyanti, 2005). Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan kekuatan yang berpengaruh pada diri seseorang yang mengarahkan perilaku (Gibson dalam Ariyanti, 2005).

Mangkunegara dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada para karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi lebih kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Teori dua faktor dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu memotivasi. Mereka akan menenteramkan tenaga kerja, bukannya memotivasi mereka. Akibatnya, kondisi-kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja fisik, dan keamanan kerja telah dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor higiene. Jika kita ingin memotivasi orang

pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada hal-hal yang berhubungan dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab dan prestasi (Robbins, 2006). Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu. Teori Y mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi Teori Y lebih sah daripada Teori X. Oleh karena itu, ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Robbins, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) memperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kertas di Jawa Timur. Penelitian Brahmasari (2008) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Wiyono dan Hakim (2009), menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Jonestama dan Khajar (2009), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian Cahyono (2009), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan maka hipotesisnya adalah:

Ha₁ : Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah.

Budaya Organisasi

Menurut Moorhead dan Ricky dalam Widuri dan Paramita (2007), budaya organisasi merupakan kumpulan nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita atau simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan tugas serta dampak yang dihasilkan (Brahmasari dalam Tholib dan Kartikasari, 2009). Dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri (Tika dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Siagan dalam Dharma dan Akib (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi, menentukan batas-batas normative perilaku anggota organisasi, menentukan sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh anggota organisasi, menentukan cara kerja yang tepat dan sebagainya. Secara spesifik peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterkaitan emosional antara organisasi dan pekerja yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian (Dharma dan Akib, 2004).

Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006).

Budaya perusahaan asli diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan (Moeljono dalam Winarno, 2009). Budaya organisasi mewakili apa yang dipahami oleh para pekerja sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan yang mengarahkan perilaku dan praktek yang dijalankan dalam perusahaan (Dharma dan Akib, 2004). Semakin kuat kultur, maka semakin sedikit dibutuhkannya manual kebijakan, bagan organisasi maupun prosedur dan aturan yang detail (Merchant dalam Kurnia, 2009).

Menurut Hickok dalam Winarno (2009), budaya bagi sebuah perusahaan sama seperti kepribadian bagi seseorang. Sebagaimana sulit mengubah kepribadian, demikian pula sulit mengubah budaya perusahaan, khususnya bagi para karyawan yang bekerja didalamnya. Halimatusyadiah dalam Ariyanti (2005) mendefinisikan kultur sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan dan dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah adaptasi secara eksternal maupun integrasi secara internal. Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai yang dipegang bersama, keyakinan dan sikap bersama (Winarno, 2009). Budaya yang merupakan norma dan nilai mengarahkan perilaku organisasi agar berperilaku sesuai dengan budaya yang diterima dilingkungannya (Luthans dalam Ariyanti, 2005). Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategis mereka (Gordon dalam Ernawan, 2004). Budaya merupakan unsur penting dalam perubahan berkelanjutan dan berdampak besar pada organisasi (Ernawan, 2004). Kesuksesan organisasi melaksanakan strategi yang dibuat tergantung pada kemampuan organisasi untuk berubah secara kultural (Dharma dan akib, 2004). Budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan (Robbins, 2006).

Penelitian Ernawan (2004) membuktikan bahwa budaya organisasi dan orientasi etika berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka teoritis yang dikemukakan maka hipotesisnya adalah:

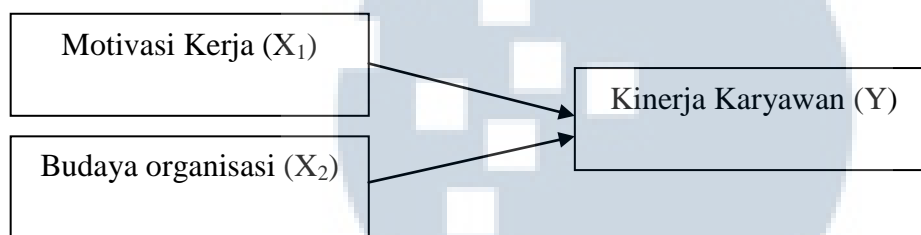
- Ha₂ : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah.
- Ha₃ : Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah.

Bank Syariah

Peningkatan sumber daya manusia di Indonesia merupakan salah satu cara untuk memajukan bangsa, meningkatkan kualitas hidup antara lain dapat diwujudkan dengan meningkatkan pendapatan melalui berbagai kegiatan perekonomian. Salah satu sarana yang mempunyai peranan yang strategis dalam memajukan perekonomian adalah perbankan. Dalam Pasal 1 undang-undang no. 21 tahun 2008, disebutkan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank terdiri dari dua jenis, yaitu bank konvensional dan bank syariah.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Terkait dengan operasional bank syariah, berdasarkan Pasal 2 UU No. 21 Tahun 2008, disebutkan bahwa perbankan syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Selanjutnya, terkait dengan tujuan bank syariah, pada Pasal 3 dinyatakan bahwa perbankan syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat (Yaya, Martawireja, dan Abdurahim, 2009).

Gambar 2.1
Model Penelitian



III. Metode Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan pada bank Syariah Mandiri dan karyawan bank Muamalat. Pada bank Syariah Mandiri terdiri dari bagian Direktorat Pembiayaan Mikro Kecil, Direktorat Pembiayaan Menengah, Direktorat Pembiayaan Korporasi dan Tresuri, Direktorat Kepatuhan, Direktorat Manajemen Risiko, Akuntansi, Audit Internal, Komite Audit, Komite Remunerasi dan Nominasi, Komite Pemantau Risiko sedangkan pada bank Muamalat terdiri dari bagian *Compliance and Risk Management, Corporate Banking, Retail Banking, International Banking and Financial Institution, Finance and Operation, IT Steering, Accounting, Human Resources Division, Internal Audit Division, Risk Monitoring Committee, Nomination and Remuneration Committee, Audit Committee*.

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan sebab akibat (causal study). A study which the researcher wants to delineate the cause of one or more problems is called causal study (Sekaran dan Bougie, 2010). Penelitian ini membuktikan hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi (independent variable) yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dengan variabel yang dipengaruhi (dependent variable) yaitu kinerja.

Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan yang berupa kemampuan mencapai target, peningkatan diri, melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta ketepatan waktu. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Wiyono dan Hakim (2009) yang menggunakan skala interval yang terdiri dari 5 pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala likert dengan jawaban 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju.

Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang berupa semangat dan rasa senang dalam melakukan pekerjaan dan keinginan untuk meningkatkan dan mengaktualisasikan pengetahuan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Wiyono dan Hakim (2009) yang menggunakan skala interval yang terdiri dari 5 pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala likert dengan jawaban 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat

setuju. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, peraturan dan karakteristik yang dimiliki perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Winarno (2009) yang menggunakan skala interval yang terdiri dari 39 pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala likert dengan jawaban 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang berasal dari sumber asli atau pertama, melalui kuesioner yang dikirimkan pada karyawan bank Syariah Mandiri dan bank Muamalat yang ada di Jakarta. Cara dalam pengumpulan data menggunakan *personally administered questionnaires*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* atau sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan dalam pengambilan data. Pemilihan teknik *convenience sampling* ini digunakan dengan pertimbangan dari peneliti untuk memudahkan dalam proses perolehan data yang dibutuhkan. Dengan *convenience sampling* setiap elemen populasi tidak mempunyai kemungkinan yang sama untuk dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006)

Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Pengujian validitas yang digunakan adalah *Pearson Corelation*. Signifikansi *Pearson Corelation* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2006).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* (Ghozali, 2006).

Pengujian normalitas yang digunakan adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006).

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Nilai *VIF* > 10 berarti telah terjadi multikolonieritas, jika seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independennya (Ghozali, 2006).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2006). Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (uji DW). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut (Ghozali, 2006):

1. $du < dw < 4 - du$, maka H_0 ditolak, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. $dw < dl$ atau $dw > 4 - dl$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $dl < dw < du$ atau $4 - du < dw < 4 - dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Pengujian gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi linear berganda dapat diketahui dengan metode *Scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

3. Uji Hipotesis

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
X_1	: Motivasi Kerja
X_2	: Budaya Organisasi
a	: Parameter Konstanta
b_1b_2	: Parameter Penduga
e_i	: Faktor Error/Disturbance

a. Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai R = 0 artinya tidak ada korelasi, 0 – 0,25 korelasi sangat lemah, 0,25 – 0,5 korelasi cukup, 0,5 – 0,75 korelasi kuat, 0,75 – 0,99 korelasi sangat kuat, 1

korelasi sempurna (Sarwono, 2011). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu (Ghozali, 2006).

Dalam kenyataan nilai *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif, Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* akan bernilai negatif (Gujarati dalam Ghozali, 2006).

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah jika nilai signifikansi t (p - value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006).

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2006). Uji statistik F mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah jika nilai signifikansi F (p - value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006).

IV. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif Responden

Data penelitian yang diolah adalah jawaban dari responden atas pertanyaan didalam kuesioner yang dikirim kepada responden. Kuesioner yang dikirim memuat pertanyaan tentang data diri responden, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja.

Tabel 4.1
Kuesioner yang Digunakan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang dikirim	120	100%
Kuesioner yang kembali	105	87,5%
Kuesioner yang tidak lengkap	4	3,33%
Kuesioner yang dapat digunakan	101	84,17%

Jumlah kuesioner yang dikirim kepada dua bank syariah yang ada di Jakarta berjumlah 120 buah kuesioner. Jumlah kuesioner yang kembali sebesar 87,5% atau 105 buah kuesioner dari seluruh kuesioner yang dibagikan. Kuesioner tersebut tidak dapat digunakan seluruhnya karena terdapat 4 responden yang tidak lengkap dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner, sehingga kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian sebesar 84,17% atau 101 buah kuesioner dari seluruh kuesioner yang dibagikan.

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Bank Syariah

Keterangan	Bank Syariah Mandiri	Bank Muamalat	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	80	40	120
Kuesioner yang kembali	65	40	105
Kuesioner yang tidak lengkap	3	1	4
Kuesioner yang dapat digunakan	62	39	101

Jumlah kuesioner yang dikirim kepada bank Syariah Mandiri sebanyak 80 buah kuesioner, kuesioner yang kembali sebanyak 65 buah, kuesioner yang tidak lengkap dalam mengisi pertanyaan sebanyak 3 buah, dan kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 62 buah. Jumlah kuesioner yang dikirim kepada bank Muamalat sebanyak 40 buah kuesioner, kuesioner yang kembali sebanyak 40 buah, kuesioner yang tidak lengkap dalam mengisi pertanyaan sebanyak 1 buah, dan kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 39 buah. Jadi, total kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 101 buah kuesioner.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	57	58,16%
Perempuan	41	41,84%
Total	98	100%
Usia		
Di bawah 30 tahun	61	62,25%
31–40 tahun	32	32,65%
Di atas 40 tahun	5	5,1%
Total	98	100%
Pendidikan		
D3	5	5,1%
S1	88	89,8%
Pasca Sarjana	3	3,06%
Lain- lain	2	2,04%
Total	98	
Masa Kerja		
1–2 tahun	55	56,13%
3–5 tahun	14	14,28%
6–15 tahun	29	29,59%
Di atas 15 tahun		
Total	98	100%
Jenis Bagian dalam Pekerjaan		
<i>Compliance and Risk Management</i>	2	2,04%
<i>Corporate Banking</i>	1	1,02%
<i>Retail Banking</i>	8	8,16%
<i>Internal Banking and financial</i>		

<i>Institution</i>		
<i>Finance and Operation</i>	67	68,4%
<i>IT Steering</i>	2	2,04%
<i>Human Resouces Division</i>	1	1,02%
Direktorat Pembiayaan Mikro Kecil		
Direktorat Pembiayaan Menengah		
Direktorat Pembiayaan Korporasi dan Tresuri		
Direktorat Kepatuhan		
Direktorat Manajemen Risiko	1	1,02%
Akuntansi	4	4,08%
Audit Internal	2	2,04%
Komite Audit		
Komite Renumerasi dan Nominasi		
Komite Pemantau resiko		
Lain-lain	10	10,2%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel 4.3, responden yang berjenis kelamin laki-laki 58,16% dan yang berjenis kelamin perempuan 41,84% dari seluruh responden. Responden yang berusia dibawah 30 tahun 62,25%, berusia 31–40 tahun 32,65%, dan yang berusia diatas 40 tahun 5,1% dari seluruh responden. Responden yang berpendidikan D3 5,1%, S1 89,8%, Pasca Sarjana 3,06%, dan lainnya 2,04% dari seluruh responden.

Responden yang masa kerjanya 1–2 tahun 56,13%, masa kerjanya 3–5 tahun 14,28%, masa kerjanya 6–15 tahun 29, 59% dari seluruh responden. Responden yang bekerja pada bagian *Compliance and Risk Management* 2,04%, bagian *Corporate Banking* 1,02%, bagian *Retail Banking* 8,16%, bagian *Finance and Operation* 68,4%, bagian *IT Steering* 2,04%, bagian *Human Resouces Division* 1,02%, bagian Direktorat Manajemen Resiko 1,02%, Akuntansi 4,08%, bagian Audit Internal 2,04%, dan bagian lainnya 10,2% dari seluruh responden.

Statistik Deskriptif Variabel

Pada perhitungan statistik deskriptif variabel, menunjukkan perhitungan jumlah, range, minimum, maximum, mean, standard deviation, variance dari ketiga variabel, yaitu kinerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Perhitungan tersebut digambarkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	101	11	25	20.5743	2.52724
Motivasi Kerja	101	17	25	21.2376	2.09833
Budaya Organisasi	101	102	190	147.6931	13.96406
Valid N (listwise)	101				

Berdasarkan tabel 4.4, jumlah data untuk variabel kinerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang diolah dalam penelitian ini berjumlah 101. Nilai minimum untuk variabel kinerja berjumlah 11, variabel motivasi kerja berjumlah 17, dan variabel budaya organisasi

berjumlah 102. Nilai maximum untuk variabel kinerja berjumlah 25, variabel motivasi kerja berjumlah 25, dan variabel budaya organisasi berjumlah 190. Nilai mean untuk variabel kinerja berjumlah 20,5743, variabel motivasi kerja berjumlah 21,2376, dan variabel budaya organisasi berjumlah 147,6931. Nilai standard deviation untuk variabel kinerja berjumlah 2,52724, variabel motivasi kerja berjumlah 2,09833, variabel budaya organisasi berjumlah 13,96406.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yaitu kinerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang diukur dengan menggunakan *Pearson Corelation*.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pertama

Variabel	Sig. (2-tailed)
Kinerja	0,000
Motivasi Kerja	0,000
Budaya Orgnisasi	0,000 – 0,306

Berdasarkan tabel 4.5, semua pertanyaan yang berjumlah 5 dalam kuesioner kinerja dianggap valid karena semua nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Semua pertanyaan yang berjumlah 5 dalam kuesioner motivasi kerja dianggap valid karena semua nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, pada kuesioner budaya organisasi yang terdiri dari 39 pertanyaan memiliki nilai signifikansi antara 0,000 sampai dengan 0,306. Oleh karena itu, terdapat 2 pertanyaan dalam kuesioner budaya organisasi yang dianggap tidak valid karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu pertanyaan nomor 1 yang nilai signifikansinya sebesar 0,126 dan pertanyaan nomor 9 yang nilai signifikansinya sebesar 0,306. Sehingga 2 pertanyaan yang tidak valid tersebut tidak dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian. Maka, pertanyaan dalam kuesioner budaya organisasi yang dapat digunakan berjumlah 37 pertanyaan. Untuk itu dilakukan pengujian kembali terhadap kuesioner budaya organisasi.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kedua

Variabel	Sig. (2-tailed)
Kinerja	0,000
Motivasi Kerja	0,000
Budaya Orgnisasi	0,000 – 0,020

Berdasarkan tabel 4.6, setelah pengujian kembali terhadap kuesioner budaya organisasi diperoleh hasil nilai signifikansi antara 0,000 sampai dengan 0,02 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, semua pertanyaan dalam kuesioner valid karena semua nilai signifikansinya di bawah 0,05. Jadi, pertanyaan yang dapat digunakan dalam kuesioner budaya organisasi sebanyak 37 pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kehandalan variabel kinerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang terdapat dalam kuesioner. Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha*.

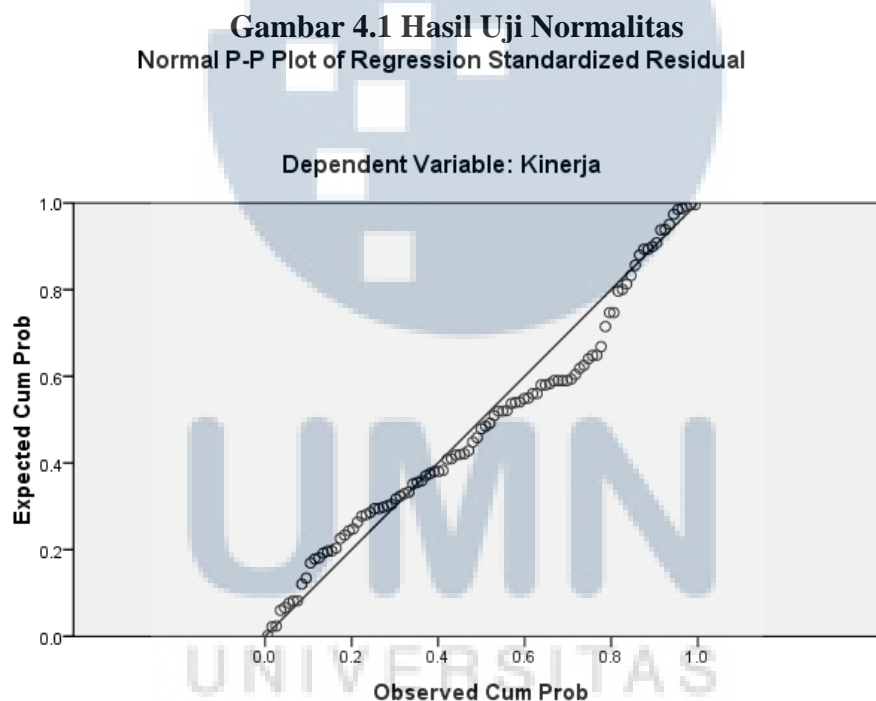
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja	0,932
Motivasi Kerja	0,670
Budaya Organisasi	0,938

Berdasarkan tabel 4.7, variabel kinerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,932, variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,670, dan variabel budaya organisasi memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,938. Jadi, semua variabel dalam kuesioner dianggap reliabel atau handal karena memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.



Berdasarkan gambar 4.1, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik normal plotnya menunjukkan pola distribusi normal. Maka, model regresi mendekati normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *VIF*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi_Kerja	.803	1.245
Budaya_Organisasi2	.803	1.245

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.8, nilai *tolerance* motivasi kerja sebesar 0,803 dan nilai *tolerance* budaya organisasi sebesar 0,803 sedangkan nilai VIF motivasi kerja sebesar 1,245 dan nilai VIF budaya organisasi sebesar 1,245. Kedua variabel independen mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independennya.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan nilai *Durbin Watson*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.192

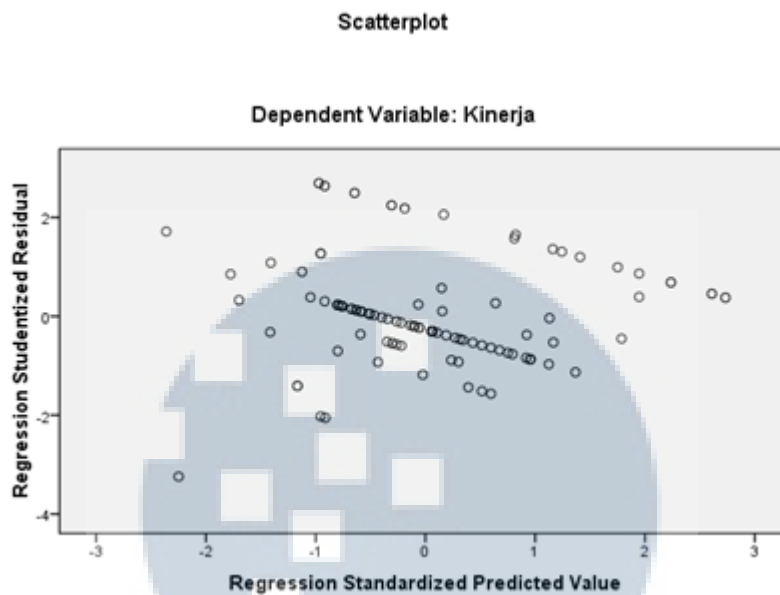
a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi2, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.9, nilai *Durbin Watson* sebesar 2,192 sedangkan dari tabel *Durbin Watson* (terdapat pada lampiran 6) dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data $n = 101$ dan $k = 2$ (k adalah jumlah variabel independennya). Maka diperoleh nilai $d_l = 1,6357$, $d_u = 1,7163$, dan nilai $4-d_u = 2,2837$ ($4-1,7163$). Nilai *Durbin Watson* 2,192 berada diantara d_l dan $4-d_u$ yaitu $1,7163 < 2,192 < 2,2837$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan gambar *Scatterplot*.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2, terlihat tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.264	2.16764

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi2, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R sebesar 0,528 menunjukkan keeratan hubungan antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja. Disebabkan nilai R berada antara 0,5-0,75 maka hubungannya kuat. Sementara itu besarnya nilai adjusted R Square adalah 0,264. Hal ini berarti 26,4% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 73,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja.

Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.224	2	89.112	18.965	.000 ^a
	Residual	460.469	98	4.699		
	Total	638.693	100			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi2, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.11, didapat nilai F hitung sebesar 18,965 dengan probabilitas 0,000. Disebabkan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa H_{a3} diterima yang berarti motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah. Hal ini konsisten dengan penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara individual mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah.

Uji Signifikansi Parameter Individual

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.736	2.581		1.835	.070
	Motivasi_Kerja	.379	.115	.315	3.290	.001
	Budaya_Organisasi2	.055	.017	.307	3.205	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12, untuk variabel motivasi kerja didapat nilai t sebesar 3,29 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel motivasi kerja secara individual mempengaruhi variabel kinerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa H_{a1} diterima yang berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah. Hal ini konsisten dengan penelitian Mamik (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Cahyono (2009) yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel budaya organisasi didapat nilai t sebesar 3,205 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel budaya organisasi secara individual mempengaruhi variabel kinerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa H_{a2} diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah. Hal ini konsisten dengan penelitian Ernawan (2004) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah, hal ini berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05. Hal ini konsisten dengan penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah, hal ini berdasarkan hasil uji parameter individual diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,002 yang berada dibawah 0,05. Hal ini konsisten dengan penelitian Mamik (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah. Hal ini berdasarkan hasil uji signifikansi simultan diperoleh nilai signifikansi F 0,000 yang berada dibawah 0,05. Hal ini konsisten dengan penelitian Ernawan (2004) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Objek pada penelitian ini dibatasi pada karyawan bank syariah yaitu bank Syariah Mandiri dan bank Muamalat yang ada di Jakarta.
2. Dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada motivasi kerja dan budaya organisasi. Hasil *adjusted R Square* adalah 0,264, yang berarti 26,4% dari variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 73,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

Saran

Dalam penelitian ini terdapat beberapa saran, yaitu:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah objek dan wilayah penelitian agar dapat lebih mewakili populasi yang dijadikan objek penelitian.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang mempengaruhi kinerja agar dapat menerangkan variasi variabel kinerja lebih besar dalam uji koefisien determinasi. Variabel independen yang disarankan adalah gaya kepemimpinan, kemitraan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

VI. Referensi

- Adiwaty, Mei Retno dan Bowo Santoso., “The Factors Influencing The Employee Performance In PT Hikmah Sejahtera Surabaya”, *Journal of Economics, Business, & Accountancy*, December 2009, hlm. 189.
- Ariyanti, Deasy., “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Staf Akunting (Studi Empiris pada Beberapa Perusahaan Swasta di Jakarta dan Tangerang)”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, No. 2, Agustus 2005, hlm.130-132.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno., “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, No. 2, September 2008, hlm. 125-127.
- Cahyono, Yuli., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *JRBI*, No. 1, Januari 2009, hlm. 62, 66, 75.
- Dharma, Surya dan Haedar Akib.,”Budaya Organisasi Kreatif: Mencermati Budaya Organisasi sebagai Faktor Determinan Kreativitas”, *Manajemen Usahawan*, No. 3, Maret 2004, hlm. 22, 23, 25.
- Ernawan, Erni R., “Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur”, *Usahawan*, 09, September 2004, hlm. 21.
- Ghozali, Imam., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2006.
- Jonestama, Novri dan Ibnu Khajar., “Model Pengembangan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pematang”, *JRBI*, No. 1, Januari 2009, hlm. 34, 35, 37, 43.
- Karjantoro, Handoko., “Mengelola Kinerja: Suatu Tinjauan Praktis”, *Manajemen Usahawan*, No. 7, Juli 2004, hlm. 24, 25, 27.
- Kautt, Glenn G., “Deep Reward; If You Want to Motivate Your Clients and staff, You Need todevelop the framework for Moving Them in the Right Direction, *Financial planning*, 2011, hal 37, ABI/Inform, Database on-line, UMI-proquest.
- Koesmono, Teman., “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan KepuasanKerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, no. 2, September 2005, hal 170. Database on-line, Petra.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi., *Organizational Behavior*, New York, McGraw Hill, 2008.
- Kurnia, Ratnawati., “Pengendalian Tindakan, Hasil, Personil dan Kultur, Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi”, *Ultima Accounting*, Desember 2009, hlm. 61.

- “Laporan Keuangan Bulanan Bank Umum Syariah”, Mei 2011, Database on-line, Bank Indonesia.
- Mamik.,”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Majalah Ekonomi*, No 1, April 2010, hlm. 86.
- Nurmianto, Eko dan Nurhadi Siswanto., “Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo)”, *Jurnal Teknik Industri*, no. 1, Juni 2006, hal 4. Database on-line. Petra.
- Pophal, Lin Gensing., *Motivating Today’s Employees*, Canada, International Self Counsel Press Ltd, 2002.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia, 2006.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah., *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010.
- Santoso, Singgih., *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2010.
- Sarwono, Jonathan., “Teori Analisis Korelasi”, 2011, Database on-line, jonathansarwono.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie., *Research Methods for Business*, Greet Britain, John Wiley & Sons Ltd, 2010.
- Tholib, Mochammad dan Inna Kartikasari., “Peningkatan Kinerja SDM melalui Self Efficacy dalam Konteks Budaya Organisasi di Dinas Pertanian Kota Salatiga”, *JRBI*, No. 1, Januari 2009, hlm.47.
- Winarno, P.M., *Budaya Perusahaan yang Membangun Sikap Intrapreneurship Karyawan*, Jakarta, Lembaga Penerbit UMN Pers, 2009.
- Winarno, P.M., “Studi Korelasional Budaya Perusahaan dengan Sikap Kewirausahaan Karyawan (Intrpreneurship) di Penerbit Gramedia Goup”, *Ultima Accounting*, Desember 2009, hlm. 74-77.
- Widuri, Rindang dan Asteria Paramita., “Analisis Hubungan Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada PT Aneka Tambang Tbk”, *The Winners*, No. 2, September 2007, hlm. 128,129.
- Wiyono dan Abdul Hakim., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *JRBI*, No. 1, Januari 2009, hlm. 78-81,84,89.
- Yaya, Rizal, Aji Erlangga Martawireja, Ahim Abdurahim., *Akuntansi Perbankan Syariah*, Jakarta: Salemba Empat., 2009.