

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya

Hanif Fadhlillah¹⁾, Himmatul Kholidah²⁾, Hanifiyah Yuliatul Hijriah³⁾

^{1,2,3} Faculty of Vocational Studies, Airlangga University, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: hanif.fadhlillah@vokasi.unair.ac.id

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of compensation, motivation and organizational culture on employee performance. The subject of this research is Bank Syariah “X” di Surabaya. Respondents or population in this research are all permanent employees in the office of Bank Syariah “X” in Surabaya totaling 194 employees. Respondents were more than 100 people, the researchers used purposive sampling in the sampling and obtained 65 employees as respondents and data collection tools used questionnaire analysis method used is multiple linear regression with SPSS. The results of this research indicate that compensation significantly influence employee performance, motivation significant effect on employee performance and organizational culture have a significant effect on employee performance

Keywords: Compensation, Employee Performance, Motivation, Organizational Culture,

Saran sitasi: Fadhlillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 646-655. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7435>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7435>

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, persaingan antar organisasi bisnis yang semakin ketat berdampak pada banyaknya organisasi atau perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat mendorong kinerja organisasi dalam usaha mencapai visi, misi dan tujuannya. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan dikarenakan mereka sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya sehingga berlanjut pada kinerja karyawan. Oleh karena itulah banyak hal yang harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik –baiknya oleh pihak perusahaan.

Ditengah meningkatnya persaingan bisnis, peningkatan kinerja karyawan adalah suatu hal yang

dibutuhkan dan dituntut dari tiap perusahaan yang ingin berkembang. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan diantaranya mencakup kompensasi yang memadai, meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan budaya organisasi yang baik dan selaras dengan tujuan organisasi sehingga meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Setiap sumber daya manusia memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting dan sangat menentukan bagi keberhasilan dan kesinambungan usaha jasa keuangan Bank Syariah. Herianingrum et al. (2019) menyatakan bank syariah sebagai lembaga intermediasi keuangan memiliki peran dalam menggerakkan sektor riil agar seimbang dengan sektor keuangan. Sebagai salah satu lembaga jasa keuangan, untuk menjalankan visi perbankan menyediakan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dan seluruh stakeholder lainnya, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompetensi dan berkinerja unggul. Karyawan dalam perbankan Syariah merupakan tenaga

profesional dalam bidangnya. Bank Syariah merupakan lembaga intermediary yang memberikan layanan jasa keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam. Eksistensi perbankan Syariah ini sangat penting untuk mendorong distribusi dana secara adil kepada bisnis UMKM yang membutuhkan pendanaan (Herianingrum et al., 2019). Bank Syariah yang salah satunya berada di Kota Surabaya terus berupaya dalam meningkatkan mutu pelayanan, kualitas sarana dan prasarana sehingga mampu memberikan pelayanan dan keamanan bagi para nasabah. Dengan adanya bank syariah, maka banyak manfaat yang dapat dirasakan yaitu masyarakat dapat menjangkau tempat – tempat yang diinginkan dengan mudah, aman, dan dengan harga yang sepadan. Bahkan manfaat lebih lanjutnya dari bank Syariah adalah mendorong pertumbuhan ekonomi negara (Herianingrum et al., 2019). Oleh sebab itu perusahaan harus memahami bagaimana meningkatkan motivasi karyawan dengan kompensasi yang sesuai dan memadai serta menciptakan budaya organisasi yang baik karena hal – hal tersebut menjadi pokok utama untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Namun jika melihat fenomena bank Syariah di Surabaya beberapa tahun yang lalu, jasa layanan yang diberikan relatif belum cukup memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari keadaan kantor perbankan Syariah yang terkadang sepi dikarenakan nasabah yang membutuhkan pelayanan perbankan berjumlah sedikit. Kondisi ini diperparah dengan karyawan yang kurang memuaskan dalam memberi pelayanan seperti adanya sikap tidak ramah terhadap konsumen yang ingin mengetahui informasi tentang produk jasa perbankan syariah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bank syariah belum menunjukkan sistem pengendalian manajemen yang baik terkait kinerja karyawan, serta desain organisasi yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank Syariah di Surabaya.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan sebagai bagian dari disiplin ilmu akuntansi mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi di mana manusia dan

sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya (Nicky et al., 2021). Istilah sistem akuntansi yang dimaksud dalam arti yang lebih spesifik yaitu seluruh desain alat pengendalian manajemen yang meliputi sistem pengendalian, sistem penganggaran, desain akuntansi pertanggungjawaban, desain organisasi seperti desentralisasi atau sentralisasi, desain pengumpulan biaya, desain penilaian kinerja serta pelaporan keuangan.

Penelitian ini mengaplikasikan teori akuntansi perilaku dengan mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap penggunaan sistem informasi pada Bank Syariah di Surabaya, yang berarti sikap dan gaya kepemimpinan manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain budaya organisasi, sistem penganggaran dan pengumpulan biaya serta desain sistem pengendalian akuntansi ini bisa diterapkan secara universal atau tidak. Mempelajari pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap perilaku karyawan, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama antar karyawan. Sistem akuntansi juga dapat dipergunakan menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya. Perubahan sistem bukanlah sesuatu yang mudah, tetapi perlu upaya untuk sampai pada aplikasi sistem itu sendiri. Hal ini diwujudkan pada kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang sesuai, motivasi dari manajemen agar karyawan bekerja dengan giat, dan budaya organisasi yang diciptakan Bank Syariah di Surabaya agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga mampu mewujudkan kinerja karyawan yang baik.

2.2. Teori Motivasi Herzberg

Teori motivasi telah dibahas oleh beberapa pakar berdasarkan kebutuhan manusia yang dihubungkan dengan cara untuk pemenuhan kebutuhan manusia. Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, utamanya jika melihat hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan (Firmansyah, 2017). Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Penelitian ini memahami motivasi karyawan dari adanya Teori motivasi dikemukakan oleh Herzberg.

Adapun pertimbangan penulis adalah Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya sehingga kurang spesifik dan kurang cocok untuk penelitian ini.

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing orang, sedangkan Motivasi Ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. (Hasibuan, 2011).

2.3. Kompensasi

Fauziah et al. (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang baik berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh pekerja melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

2.4. Motivasi Kerja

Kurniasari (2018) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah dalam Pristiyanti (2016), motivasi adalah keadaan di mana adanya kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

2.5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pembeda antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut

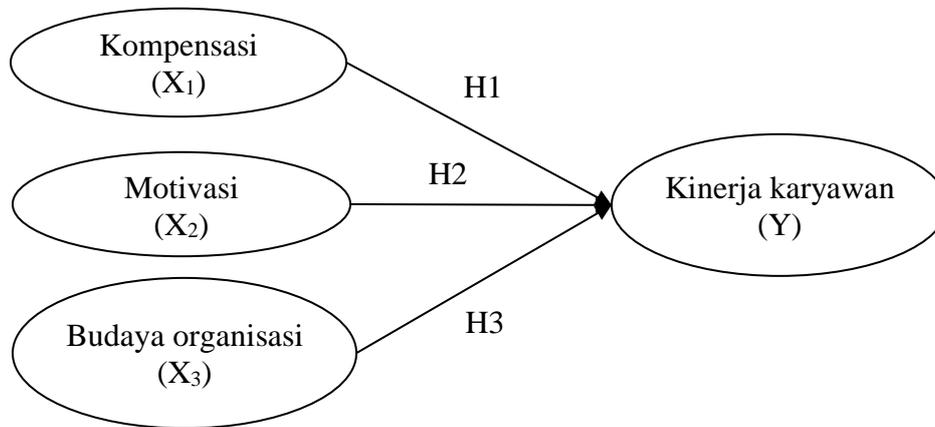
anggota – anggota organisasi (Wijaya, 2022). Disisi lain, budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen. Hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah adanya suatu sistem nilai yang maknanya dirasakan oleh seluruh orang dalam perusahaan serta dipahami oleh seluruh jajaran dengan keyakinan bahwa sistem nilai tersebut sebagai landasan perusahaan. Definisi lain dari budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan dimana hal ini berfungsi sebagai sistem perekat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Ikhsan, 2016).

2.6. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab terhadap organisasi atau perusahaan (Nurchayani & Adnyani, 2016). Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan itu sendiri atau dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Narottama et al., 2015).

2.7. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka penelitian ini maka disusunlah kerangka konseptual dalam penelitian ini dengan mengambil subjek Bank Syariah “X” di Surabaya sebagai perusahaan jasa keuangan syariah. Dalam penelitian ini, yang harus diperhatikan adalah berkaitan dengan pentingnya pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka alur pemikiran akan terlihat pada gambar 2.1. Hal tersebut disajikan agar mempermudah dan memperjelas arah ataupun alur dari penelitian yang dilakukan dengan menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah “X” di Surabaya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan mengetahui hubungan antar variabel yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis sehingga diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dan menghasilkan generalisasi. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2013)

3.2. Definisi Operasional

3.2.1. Kinerja Karyawan

Merupakan variabel endogen yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah kinerja karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi. Kontribusi yang dimaksud antara lain kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan (Nurchayani & Adnyani, 2016).

3.2.2. Kompensasi

Fauziah et al. (2016) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan Bank Syariah adalah pendapatan berbentuk uang yang diterima karyawan Bank Syariah sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3.2.3. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai motif atau suatu hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pristiyantri (2016) mendefinisikan motivasi adalah keadaan di mana adanya kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.

3.2.4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan dimana hal ini berfungsi sebagai sistem perekat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Ikhsan, 2016)

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner tertulis. Pengumpulan data dengan kuesioner bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang ia alami dan ketahui di lingkungan kerjanya. Bentuk kuesioner yang dibuat sebagai instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup karena responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan. Setelah ditetapkannya bentuk kuesioner, dilakukan pembuatan pertanyaan dengan mempertimbangkan jumlah pertanyaan agar tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit, disesuaikan dengan indikator yang telah ditetapkan.

3.4. Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah di Surabaya. Namun penelitian ini menggunakan prosedur penentuan sampel secara purposive sampling berdasarkan Sugiyono (2013)

yaitu suatu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Kriteria dalam menentukan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Bank Syariah X di Surabaya yang berjumlah 194 karyawan. Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Kualitas Data/Uji Instrumen

Uji validitas dan reabilitas digunakan untuk memperoleh data yang berkualitas dari instrument penelitian.

a. Uji Validitas/Kesahan

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa cermat suatu tes dilakukan untuk mengukur sesuatu atau menguji kemampuan suatu alat ukur.

b. Uji Reabilitas/Kehandalan

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur seberapa besar ukuran ini dapat dipercaya Syaratnya apabila dalam penelitian yang dilakukan beberapa kali terhadap subyek penelitian yang sama ditemui gejala maupun hasil yang relatif sama.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual sampel yang digunakan telah terdistribusi secara normal atau tidak atau untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal).

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai (Variance Inflation Factor) VIF dengan nilai yang disyaratkan pada tiap variabel yang digunakan. Nilai toleransi yang disyaratkan adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

C. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.5.3. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pemecahan masalah penelitian. Alat software yang digunakan untuk mengolah data adalah dengan SPSS.

Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel endogen dan variabel eksogen. Model analisis regresi linear berganda yang menggambarkan hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen dapat digambarkan melalui persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya (variabel dependen)

X₁ = Kompensai (variabel independen)

X₂ = Motivasi (variabel independen)

X₃ = Budaya Organisasi (variabel independen)

α = koefisien intersept (intercept)/konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi variabel independen/koefisien parameter regresi

e = koefisien pengganggu (error)/variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

3.5.4. Uji Model

Uji-f merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel eksogen berpengaruh secara simultan terhadap variabel endogen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji-f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen secara bersama-sama (simultan) yaitu kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap variabel endogen yaitu kinerja karyawan bank Syariah X.

3.5.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan perhitungan terhadap koefisien regresi dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji-t. Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Uji Validitas

Table 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X _{1.1}	0,562	0,242	Valid
	X _{1.2}	0,636	0,242	Valid
	X _{1.3}	0,664	0,242	Valid
	X _{1.4}	0,697	0,242	Valid
Motivasi Kerja	X _{2.1}	0,546	0,242	Valid
	X _{2.2}	0,576	0,242	Valid
	X _{2.3}	0,521	0,242	Valid
	X _{2.4}	0,526	0,242	Valid
	X _{2.5}	0,334	0,242	Valid
	X _{2.5}	0,443	0,242	Valid
Budaya Organisasi	X _{3.1}	0,480	0,242	Valid
	X _{3.2}	0,594	0,242	Valid
	X _{3.3}	0,617	0,242	Valid
	X _{3.4}	0,407	0,242	Valid
	X _{3.5}	0,397	0,242	Valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,332	0,242	Valid
	Y ₂	0,509	0,242	Valid
	Y ₃	0,545	0,242	Valid
	Y ₄	0,409	0,242	Valid
	Y ₅	0,407	0,242	Valid
	Y ₆	0,508	0,242	Valid
	Y ₇	0,435	0,242	Valid
	Y ₈	0,352	0,242	Valid

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai R tabel yaitu 0,242. Hal tersebut dapat diinterpretasi bahwa semua indikator dan pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai pengumpul data, dapat dapat dianalisis selanjutnya.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,754	Reliable
Motivasi Kerja	0,740	Reliable
Budaya Organisasi	0,753	Reliable

Tabel 4.2 menunjukkan hasil pengujian reabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian. Terlihat bahwa diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini memiliki arti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.3
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7
	Std. Deviation 1.37866855
Most Extreme Differences	Absolute .092
	Positive .092
	Negative -.072
Kolmogorov-Smirnov Z	.745
Asymp. Sig. (2-tailed)	.636

Tabel 4.3 menunjukkan nilai Kolmogorov Smimov Z yaitu 0,754 dan nilai (Asymp. Sig) adalah 0.636. Angka tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa residual data telah terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolenieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,720	1,389	VIF < 10 Tidak ada multikolenieritas
Motivasi Kerja	0,772	1,295	
Budaya Organisasi	0,840	1,190	

Sumber: data olah

Tabel 4.4 menunjukkan hasil uji multikolenieritas. Hasil menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10 yang menunjukkan aman dari multikolenieritas. Sehingga dapat diinterpretasi bahwa tidak ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel eksogen dalam penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.052	1.545		1.976	.053
KOMPENSASI	-.025	.070	-.054	-.360	.720
MOTIVASI	-.017	.058	-.043	-.301	.764
BUDAYA	-.063	.074	-.116	-.843	.403

Sumber: data olah

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap Absolut Residual memiliki nilai signifikansi lebih besar dari alpha (α) 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model

regresi tidak terjadi adanya permasalahan heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.681	.665	1.412	1.526

Sumber: data olah

Tabel 4.6 menunjukkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dari model. Nilai R Square terlihat sebesar 0.665 yang berarti 66,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel eksogen yaitu kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Tabel 4.7

Hasil Model Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.211	2.492		2.493	.015		
KOMPENSASI	.643	.113	.487	5.714	.000	.720	1.389
MOTIVASI	.288	.093	.254	3.091	.003	.772	1.295
BUDAYA	.480	.120	.317	4.017	.000	.840	1.190

Sumber: data diolah

Berdasarkan angka yang terdapat pada tabel 4.7, maka dapat disusun model ekonometrika persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 6,211 + 0,643 \text{ kompensasi} + 0,288 \text{ motivasi kerja} + 0,480 \text{ budaya organisasi} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dilihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Penjelasan pengaruh masing-masing variabel berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

- Nilai konstanta (intercept) sebesar 6,211, hal ini menunjukkan jika seluruh variable bebas yang digunakan tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 6,211 dan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan sebesar 6,211 yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,643, hal ini menunjukkan jika kompensasi meningkat

satu kali, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,643% dan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,643% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,288, hal ini menunjukkan jika motivasi kerja meningkat satu kali, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,288% dan berdampak terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,288% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,031, hal ini menunjukkan jika budaya organisasi meningkat satu kali, maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,031% dan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,031% dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Hasil Uji Simultan

Table 4.8
Hasil Uji-F

Variabel Bebas	F	P	Keterangan
Kompensasi	4,354	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja			Signifikan
Budaya Organisasi			Signifikan

Sumber: data olah

Berdasarkan tabel penelitian 4.8 menunjukkan angka signifikansi F sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0.05). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan bersama sama terhadap kinerja karyawan Bank Syariah “X” Surabaya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t pada $\alpha = 0,05$ atau $p < 0,05$ sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel-variabel bebas, yaitu kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Table 4.9
Hasil Uji-t

Variabel Bebas	t hitung	P	Keterangan
Kompensasi	5,714	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	3,091	0,003	Signifikan
Budaya Organisasi	4,017	0,000	Signifikan

Sumber: lampiran

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,714 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 sehingga penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,091 dengan probabilitas sebesar 0,003. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikansi 0,050 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial untuk budaya organisasi dan kinerja karyawan terlihat pada tabel 4.9. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,017 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikansi 0,050 maka penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_3 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Hipotesis 1 (satu) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang besar dalam setiap peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Bagi karyawan Bank Syariah Surabaya kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu penyemangat mereka untuk bekerja. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun karyawan karena sebab tertentu tidak masuk kerja maka imbalan akan tetap diterima secara penuh, perusahaan memberikan imbalan langsung kepada karyawan karena kinerja karyawan melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan, kemudian perusahaan memberikan jaminan atau pertanggung jawaban kepada karyawan dan keluarga apabila terjadi suatu kejadian yang tidak pasti seperti resiko finansial atas diri karyawan, kesehatan dan ketidakmampuan fisik atau mental sesuai dengan jumlah polis yang disepakati serta perusahaan memberikan jaminan keamanan finansial disaat karyawan sudah tidak lagi produktif bagi perusahaan.

Hipotesis 2 (dua) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar dalam setiap peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Bagi karyawan Bank Syariah Surabaya motivasi kerja yang diberikan perusahaan merupakan salah satu penyemangat mereka untuk bekerja. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi ini, diharapkan setiap karyawan Bank Syariah Surabaya dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya seperti rasa aman dalam bekerja, merasa puas dengan prestasi kerja yang diraih sesuai target, mendapatkan perhatian dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, karyawan diberikan tanggungjawab penuh atas pekerjaannya sesuai kemampuannya, mendapat kesempatan untuk menduduki posisi tertentu sesuai prestasi yang diraihnya, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

Hipotesis 3 (tiga) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam setiap peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi.

Bagi karyawan di Bank Syariah Surabaya, budaya organisasi yang diciptakan perusahaan merupakan salah satu penyemangat mereka untuk bekerja, seperti perusahaan memberi kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapat menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan, memberikan toleransi kepada karyawan agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukan, perusahaan menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan (visi, misi dan tujuan) yang diinginkan, manajer memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas kepada karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya, dapat ditarik kesimpulan penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian bahwa kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank syariah di Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dan analisis yaitu variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya. Sehingga adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya. Besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada. Kemudian variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya.

Saran yang mungkin dapat diberikan peneliti sekiranya dapat berguna bagi Bank syariah di Surabaya yaitu program seleksi yang lebih baik dan ketat untuk mendapatkan calon karyawan baru yang berkualitas, berkomitmen, memiliki kapasitas dan profesional, sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan dapat tergantikan dengan prestasi yang baik pula. Kemudian pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih giat dalam bekerja dan dapat lebih giat serta dapat meningkatkan kerjanya.

Perusahaan juga diharapkan mampu memberikan karyawan kebebasan berpendapat terkait ide maupun konflik dan kritik, bertindak inovatif dan agresif untuk mencapai sasaran dan harapan Bank syariah di Surabaya. Sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Bank syariah di Surabaya seharusnya memberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, perhatian dan pujian serta tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Dzikrillah, Kharisma. Bambang Swasto S. Mochamad Djudi. 2016. Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39. No. 1: 148-156.
- Fauziah, S., Swasto, B., Hamidah, S., & Utami, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 37(1), 178–187.
- Firmansyah. (2017). Motivasi dalam organisasi usaha. *Jurnal PROFIT*, 4(2), 185–194.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiana, Heri. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol.2. No. 1: 26-32
- Hasibuan Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianingrum, S., Ratnasari, R. T., Widiastuti, T., Mawardi, I., Amalia, R. C., & Fadhilillah, H. (2019). The impact of islamic bank financing on business. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(1), 133–145. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1\(11\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1(11))
- Ikhsan, A. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen. *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Tantowi, Ridwan dan Hesti Widi Astuti. 2016. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon simpan pinjam unit metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol 2. No. 2: 134-145.
- Kurniasari, Rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Marimin, Agus. et all. 2015. Perkembangan Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol.1, No.02
- Narottama, I. G. H., Bagus, I., & Surya, K. (2015). *Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 12).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Prastiwi, Iin Emy., Anik. (2020). The Impact of Credit Diversification on Credit Risk and Performance of Indonesian Banks. *Jurnal GRIEB: Global Review of Islamic Economics and Business*. Vol. 8, No 1.
- Purba, Charles. 2017. The Influence of Discipline, Motivation, and Job Satisfaction toward Organizational Commitment. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*. ISSN 2415-6663
- Nicky, S. K., Sondakh, J. J., et all (2021). Influence Of Employee Attitudes And Emotions On The Accounting Information System At PT . PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA Vol . 9 N. 9(1)*, 307–314.
- Sangki, Richard. 2014. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA 539 Vol.2 No.3*, Hal. 539-549 ISSN 2303-1174.
- Sumadi., Santoso, Ivan Rahmat. (2022). How Do Work Motivation, Rewards, and Punishments Impact Employee Performance? An Approach in Islamic Economics. *Jurnal Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 7, No 2
- Syafei, Muhammad. et all. 2016. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT Pull Logistics Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 2. No. 3: 217-229.