

# **MONOGRAF**

## **KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DITINJAU DARI ASPEK MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI**



**Penulis :**

**Edwin Zusrony, S.E., M.M., M.Kom**



# **KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DITINJAU DARI ASPEK MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI**

**Edwin Zusrony, S.E., M.M., M.Kom**



**YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK**

**PENERBIT :**  
**YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK**  
**Jl. Majapahit No. 605 Semarang**  
**Telp. (024) 6723456. Fax. 024-6710144**  
**Email : penerbit\_ypat@stekom.ac.id**

# **KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH DITINJAU DARI ASPEK MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI**

**Penulis:**

Edwin Zusrony, S.E., M.M., M.Kom

**ISBN :** 978-623-6141-91-5

**Editor:**

Dewi Widyaningsih, S.E., M.M

**Penyunting :**

Robby Andika Kusumajaya, M.M., M.Kom

**Desain Sampul dan Tata Letak :**

Irdha Yuniyanto, S.Ds., M.Kom

**Penerbit :**

Yayasan Prima Agus Teknik

Redaksi: Jln Majapahit No 605 Semarang

Telp. (024)6723456 Fax. 024-6710144

Email: [penerbit\\_ypat@stekom.ac.id](mailto:penerbit_ypat@stekom.ac.id)

**Hak Cipta dilindungi Undang undang**

**Dilarang memperbanyak karya Tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dan penerbit.**

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT atas karunia, berkat dan nikmat serta semua kemudahan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan buku monograf yang berjudul “Kinerja Karyawan Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi.

Dengan terbitnya buku monograf ini penulis berharap dapat dijadikan buku rujukan dan referensi oleh para mahasiswa, akademisi serta masyarakat serta menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan, khususnya di Bank Syariah. Didalam buku ini penulis mencoba menggambarkan pengaruh dari aspek variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah di Provinsi Jawa Tengah.

Dalam penulisan buku monograf ini penulis tidak lupa meminta kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan kedepan karena tulisan ini mungkin masih banyak kekurangan.

Semarang, Juli 2021

Penulis

**Edwin Zusrony**

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	v
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Tabel.....	viii
Abstrak .....	ix

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Lokasi Penelitian.....	5

### **BAB 2 KAJIAN PUSTAKA**

A. Bank Syariah .....	6
B. Kinerja .....	7
C. Motivasi Kerja .....	9
D. Komitmen Organisasi .....	10
E. Budaya Organisasi .....	11
F. Penelitian Terdahulu .....	13
G. Kerangka Pemikiran .....	15
H. Hipotesis.....	16

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	17
B. Populasi dan Sampel.....	17
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	17
D. Instrumen Penelitian .....	18
E. Definisi Operasional Variabel .....	18
F. Metode Analisis Data.....	19

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Responden .....	26
B. Uji Instrumen Penelitian .....	30
C. Uji Asumsi Klasik .....	32
D. Hasil Penelitian .....	35
E. Hasil Uji Hipotesis .....	40
F. Uji F .....	41
G. Koefisien Determinasi.....	42
H. Implikasi .....	43

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	45
B. Saran .....	46
Daftar Pustaka.....	47
Glosarium .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Grafik Histogram .....	32
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot .....	34

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	26
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden .....	27
Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	28
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja Responden .....	29
Tabel 4.5 Rekapitulasi Uji Validitas .....	30
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	33
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
Tabel 4.9 Tabel Koefisien Determinasi.....	42

## ABSTRAK

The goal of this research is to investigate the effects of job motivation, organizational commitment, and organizational culture on the performance of Islamic bank employees. The scope of this research is limited to a single Islamic bank branch in Central Java. This is a quantitative study in which the data was collected using a questionnaire. The participants in this study were chosen from a population of 30 people using saturated sampling or census sampling methods, in which samples were taken from the entire community. SPSS 23 for Windows was used to analyze the data, which was done using multiple linear regression. All independent variables have a positive and significant influence on syariah bank workers' performance factors, either partially or simultaneously, according to the study.

Keywords: *work motivation, organizational commitment, organizational culture, employee performance, syariah bank*

---

# BAB 1

## PENDAHULUAN

---

### A. Latar Belakang

Era revolusi industri menuntut agar semua organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengandalkan seluruh sumber daya yang ada. Persaingan di dunia industri saat ini tidak hanya didominasi oleh teknologi yang canggih tetapi juga harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang terampil dan cepat beradaptasi dengan lingkungan sehingga keberlangsungan perusahaan akan terjamin. Tidak mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil khususnya di bidang perbankan syariah karena persaingan yang semakin ketat, sehingga diperlukan komitmen bagi perusahaan untuk memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi serta komitmen organisasi yang kuat. sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja, hal itu akan diwujudkan dalam suatu tindakan yang diarahkan pada

suatu tujuan guna mencapai suatu tujuan kepuasan (Fadhil & Mayowan, 2018). Sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan beberapa faktor pendukung yang mendorong motivasi kerja karyawan.

Memahami motivasi kerja seorang karyawan juga tidak terlepas dari seberapa besar komitmen organisasi membuat karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga betah dan nyaman dalam bekerja. Suatu organisasi dapat berjalan lebih efektif untuk mencapai suatu tujuan, sehingga sangat membutuhkan komitmen dari seorang karyawan. Karyawan dan organisasi harus saling menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen ini (Nadapdap, 2017).

Untuk mendukung motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang kuat, diperlukan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang telah disepakati dan memiliki ciri khas. Budaya organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan dapat memperhatikan pekerjaan agar lebih tepat dan fokus pada detail (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, variabel motivasi kerja, dan budaya organisasi. Mangkunegara (2003), mendefinisikan kinerja sebagai

“kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang selama melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya” (Lusri & Siagian, 2017).

Dalam dunia perbankan khususnya bank syariah yang merupakan korporasi yang mengelola sumber dana dari masyarakat juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan terampil untuk memberikan kepuasan kepada nasabah sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi. ada 12 Bank Umum Syariah dan 22 Unit Usaha Syariah, dengan total jaringan kantor 2.151 unit, menurut statistik per bulan Desember 2014 (Tho'in, 2016). Hal ini cukup miris dan ironis, dimana jumlah umat Islam Indonesia berdasarkan sensus penduduk 2010 sebanyak 207 juta (87,2%) namun pangsa pasar bank syariah berdasarkan data per Juni 2020 hanya 6,18% (Rohandi, 2020).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan-permasalahan yang ada atau yang dihadapi bisa dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan salah satu Bank Syariah di Jawa Tengah ?

2. Apakah variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan salah satu Bank Syariah di Jawa Tengah ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis berbagai faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan salah satu Bank Syariah di Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui mengetahui faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan salah satu Bank Syariah di Jawa Tengah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan beberapa manfaat, diantaranya :

1. Menambah wawasan dan pengetahuan serta memperluas sumber literatur/referensi yang berkaitan dengan bidang ilmu motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi.

2. Memberikan kelengkapan sebuah informasi serta bukti empiris hasil penelitian tentang pengaruh variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di salah satu Bank Syariah di Provinsi Jawa Tengah dan juga merupakan salah satu Bank Unit Syariah milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan April 2021.

---

# BAB 2

## TINJAUAN PUSTAKA

---

### A. Bank Syariah

Bank syariah merupakan bank yang dalam pelaksanaan kegiatan usahanya berlandaskan prinsip syariah atau berdasarkan aturan perjanjian yang berlandaskan hukum Islam (Miftahuddin, 2019).

Perbankan syariah merupakan jenis bank yang dalam menjalankan sistemnya tidak memakai sistem bunga, akan tetapi memakai sistem bagi hasil (Ortega & Alhifni, 2017). Menurut Arifin dalam Ortega dan Alhifni (2017), perbankan syariah tidak mengenal konsep tentang nilai waktu pada uang, karena bukan komoditi dimana uang diperlakukan sebagai alat tukar saja.

Menurut Ortega dan Alhifni Bank Syariah memiliki beberapa produk utama yang ditawarkan kepada masyarakat (2017), diantaranya :

1. Pembiayaan modal kerja
2. Pembiayaan investasi

### 3. Pembiayaan aneka barang dan properti

#### **B. Kinerja**

Kinerja merupakan suatu output dari pekerjaan yang dilakukan seorang individu dan telah tercapai dalam menyelesaikan berbagai tugas berdasarkan kompetensi, kesanggupan, waktu serta berbagai pengalaman yang menjadi tanggung jawabnya (Nasir, Basalamah, & Murfat, 2020).

Sedangkan menurut pendapat dari Sedarmayanti (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mampu didapatkan oleh para pekerja, dimana sebuah management process atau sebuah organisasi secara komprehensif, dimana terdapat bukti secara nyata pada hasil kerja tersebut, baik secara kuantitas maupun kualitas (Nasir et al., 2020).

Kinerja seseorang menurut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut partner lawyer model sebagai berikut (Moeheriono, 2018) :

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan.
4. Kebutuhan.

5. Persepsi terhadap tugas.
6. Imbalan internal.
7. Eksternal.
8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut pendapat Gibson (2001) memiliki pendapat ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja individu, diantaranya :

1. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Sedangkan Higgins dalam Nasir, dkk (2020) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu :

1. mutu pekerjaan,
2. kejujuran pegawai,
3. inisiatif,
4. kehadiran,
5. sikap,
6. kerjasama,

7. kehandalan,
8. pengetahuan tentang pekerjaan,
9. tanggung jawab dan,
10. pemanfaatan waktu.

### **C. Motivasi Kerja**

Menurut Siagian , motivasi adalah daya pendorong yang membuat seorang anggota dalam organisasi secara sukarela mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki berupa skills, waktu dan tenaga serta bertanggung jawab dalam penyelenggaraan semua kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Rosid & Mukarromah, 2020).

Menurut Stephen Robbins mendefinisikan motivasi sebagai sebuah keinginan yang bersedia memberikan daya serta upaya dalam mencapai berbagai tujuan organisasi serta kemampuan yang dapat megkondisikan pemenuhan kebutuhan secara individu (Putri, 2014).

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong karyawan untuk bekerja dalam sebuah korporasi atau perusahaan. Motivasi kerja bisa memacu pegawai/karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga bisa meningkatkan produktifitas kerja (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020).

#### **D. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Susita, Parimita, dan Setyawati (2020) merupakan cerminan seorang pekerja dalam mengenali sebuah organisasi serta terikat kepada berbagai tujuannya. Komitmen organisasi dapat juga diartikan sebagai keinginan pekerja/karyawan didalam dirinya agar tetap bertahan didalam sebuah organisasi serta bersedia melakukan berbagai usaha yang maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai (Jatmiko, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian Anggraeni dan Rahardja (2018) didapatkan sebuah fakta bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pemacu untuk mencapai sebuah kesuksesan, bahkan ketika karyawan menghadapi berbagai masalah pada pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut mempunyai komitmen serta menganggap sebagai sebuah tantangan yang akan selalu memiliki cara dan tertantang untuk selalu menyelesaikan tugasnya.

Komitmen organisasi memiliki tiga (dimensi) berdasarkan pendapat Robbins and Judge dalam bukunya Sinambela (2016), diantaranya :

*a. Affective Commitment*

Merupakan sebuah komitmen yang menunjukkan terdapat sebuah keinginan emosional yang sangat kuat dari pekerja untuk beradaptasi dengan berbagai nilai serta terwujudnya tujuan organisasi.

*b. Normative Commitment*

Merupakan sebuah komitmen yang menunjukkan dalam diri karyawan terdapat sebuah rasa tanggung jawab untuk tetap bertahan didalam perusahaan/organisasi.

*c. Continuous commitment*

Merupakan sebuah komitmen karyawan yang bertahan dalam perusahaan selalu yang mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang didasari rasa khawatir akan kehilangan sesuatu, misalnya seperti gaji.

**E. Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi merupakan sebuah bentuk sistem yang mempunyai “shared value” yang dianut oleh semua anggota organisasi agar

dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Fatiqoh & Saragih, 2020).

Menurut pendapat Robbins dalam Fatiqoh dan Saragih (2020) dimensi budaya organisasi terdiri dari :

**a. *Innovation and Risk Taking***

Inovasi serta pengambilan resiko adalah munculnya anggota organisasi diarahkan untuk berinovasi dan bisa mengambil resiko.

**b. *Pay Attention to The Details***

Perhatikan pada hal yang detail bisa diartikan seberapa besar pekerja dalam perusahaan diharapkan mampu menjalankan analisis, ketepatan dan perhatian pada hal-hal yang detail.

**c. *People Orientation***

Orientasi menurut individu adalah berbagai keputusan dalam manajemen agar mempertimbangkan ekek serta hasil dari seseorang yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

**d. *Team Orientation***

Orientasi pada tim adalah kegiatan dalam pekerjaan dalam organisasi yang lebih mengutamakan kelompok kerja dibandingkan kegiatan dalam pekerjaan individu. Perusahaan mendukung serta memfasilitasi berbagai

kegiatan yang terkait dengan kelompok dalam pencapaian tujuan perusahaan.

**e. *Aggressive***

Keagresifan memperlihatkan kondisi agresifitas serta persaingan antar pekerja dalam perusahaan. Pekerja memperlihatkan sikap yang antusias didalam menyelesaikan tugas serta kewajiban dibandingkan sikap yang santai.

**F. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera di Kota Malang. Sampel sebanyak 100 orang diambil dengan menggunakan metode sensus sampling dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Adha, dkk (2019), menyelidiki bagaimana motivasi kerja, faktor lingkungan kerja, dan variabel budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Partisipan dalam penelitian ini adalah 32 orang pegawai DINSOS (Dinas Sosial) Jember. Prosedur pengolahan data

menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut temuan, lingkungan dan budaya tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh.

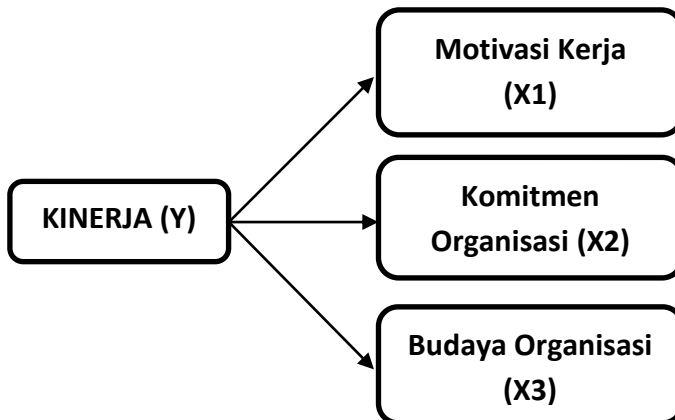
Seorang pegawai bank syariah akan memiliki komitmen di perusahaan jika merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Muis, dkk (2018), meneliti tentang budaya organisasi dan karakteristik komitmen organisasi karyawan pada PT. Pegadaian. Instrumen penelitian adalah angket yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan regresi linier berganda kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 15. Besar sampel adalah 60 orang, dan instrumen penelitian adalah angket. Kinerja karyawan ditemukan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan faktor komitmen organisasi secara parsial dan simultan secara positif dan signifikan.

Dalam budaya organisasi bisnis berbasis syariah akan mempengaruhi setiap individu dalam bekerja dan berperilaku yang disesuaikan dengan konsep ekonomi Islam. Berdasarkan hasil studi Manery, dkk (2018), yang menggunakan sampel sebanyak 37 responden yang diminta untuk mengisi kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat bagaimana pengaruh variabel

bebas (budaya organisasi dan komitmen organisasi) terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA Halmahera Utara. Hasilnya, semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### G. Kerangka Pemikiran

Model pengaruh variabel motivasi kerja, komitmen organisasia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan salah satu Bank Syariah di Jawa Tengah dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## H. Hipotesis

Untuk memecahkan sebuah masalah yang telah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, perlu adanya sebuah hipotesis agar penelitian serta pemecahan masalah dapat terarah. Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah sebuah dugaan sementara terhadap berbagai pertanyaan yang kebenarannya akan diuji dan dipakai sebagai petunjuk dalam pengumpulan data.

1. Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3. Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
4. Diduga motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

---

# BAB 3

## METODE PENELITIAN

---

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana semua data penelitian berbentuk numerik atau angka serta dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

### B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah semua objek atau individu yang karakteristiknya diharapkan atau akan diprediksi (Subagyo & Djarwanto, 2012). Sampel adalah bagian dari seluruh populasi yang karakteristiknya akan diperiksa, dan dianggap mewakili seluruh populasi (Subagyo & Djarwanto, 2012). Karyawan cabang bank syariah di Jawa Tengah menjadi populasi penelitian.

### C. Teknik Pengambilan Sampel

Dengan mempertimbangkan kemudahan pengumpulan data, persyaratan minimal kecukupan sampel dalam penelitian ini adalah sekitar 30 responden.

Pengambilan sampel jenuh, juga dikenal sebagai sensus, adalah teknik pengambilan sampel di mana sampel diambil dari seluruh populasi (Sugiyono, 2018).

#### **D. Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan metode penilaian angket menggunakan skala likert, yaitu setiap item pertanyaan diklasifikasikan menjadi 5 (lima) pilihan jawaban (Subana & Sudrajat, 2011). Dalam memberikan skor pilihan jawaban adalah sebagai berikut: sangat setuju diberi skor 5 sampai sangat tidak setuju diberikan skor 1 (Zusrony, Widyaningsih, Susilowati, & Hargyatni, 2021).

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

##### *1. Independent Variable*

Variabel independen (bebas) dari penelitian ini sebagai berikut :

##### *a. Motivasi Kerja*

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong karyawan untuk bekerja dalam sebuah korporasi atau perusahaan. Motivasi kerja bisa memacu pegawai/karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga

bisa meningkatkan produktifitas kerja (Hidayat et al., 2020).

b. Komitmen Organisasi

Menurut Griffin, komitmen organisasi didefinisikan sebagai perspektif seseorang terhadap seberapa dekat dia dapat terikat dan mengenal perusahaan (Nadapdap, 2017).

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau ide, nilai, dan standar yang telah ada sejak lama dan disepakati oleh anggota organisasi sebagai kode etik dan sarana untuk menyelesaikan masalah organisasi (Darodjat, 2015).

2. *Dependent Variable*

Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja. Menurut pendapat Sunyoto, kinerja adalah suatu hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Nadapdap, 2017).

## **F. Metode Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Pengujian nilai validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau kevalidan suatu kuesioner

(Ghozali, 2016). Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas ini adalah korelasi *product moment* (Subana & Sudrajat, 2011). Semua jawaban dari butir - butir pertanyaan yang ada di kuesioner dikatakan valid apabila dilakukan uji signifikansi nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan memiliki nilai positif (Ghozali, 2016).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat (*tools*) untuk melakukan sebuah pengukuran pada kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct* (Ghozali, 2013). Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan hasilnya konsisten dari waktu ke waktu/*time after time* (Ghozali, 2016). Sebuah variabel dapat dinyatakan reliabel datanya apabila nilai *Chronbach Alpha* (*r-Alpha*) lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016).

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui jika keseluruhan hasil *estimation of classic linear base assumptions*, diantaranya :

**a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam *regression models*, residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal/*distribution normal*, hal ini dapat dilihat pada *residual data plotting* dimana bila sebaran titik-titik berada dekat dengan garis diagonal, dapat dikatakan datanya normal (Ghozali, 2016).

**b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada *regression models* ditemukan adanya *corellation* antar *independent variable*, apabila terjadi *corellation* maka terdapat masalah multikolinearitas. *Liniear regression models* yang baik apabila tidak terjadi *corellation* diantara variabel. Indikator ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*, dimana suatu *regression models* dikatakan bebas masalah multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF adalah  $\geq 10$  (Ghozali, 2016).

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam *linear regression models* terjadi ketidaksamaan variasi dari kesalahan residual melalui satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat *scatterplot chart* melalui beberapa pola/alur tertentu (Ghozali, 2016).

**d. Uji Autokorelasi**

Uji ini dilakukan untuk melakukan pengujian apakah dalam *linear regression models* terdapat sebuah *corellation* antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  serta serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu atau *time series* (Ghozali, 2016).

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi merupakan studi terkait ketergantungan *dependent variable* dengan satu /lebih *independent variable*, yang bertujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi *average value* dari *dependent variable* berdasarkan nilai *independent variable* yang sudah diketahui (Ghozali, 2016).

Berikut merupakan rumus *multiple linier regression* (Subagyo & Djarwanto, 2012) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana : Y = Kinerja

a = Bilangan konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$X_3$  = Budaya Organisasi

e = *Standar Error*

## 5. Uji t

Pengujian ini mempunyai tujuan untuk menguji signifikansi *regression coefficient* secara individual terhadap *dependent variable* (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja. Uji t memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,1 dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, sehingga dapat diketahui berdasarkan hasil perhitungan aplikasi SPSS 23. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan  $H_0$  diterima apabila nilai

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  namun sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak.

## 6. Uji F

Uji F berfungsi untuk menguji pengaruh seluruh *independent variable* terhadap *dependent variable* (Gujarati, 2003). Tahapan dalam pengujian uji F sebagai berikut:

### a) Menentukan hipotesis $H_0$ dan $H_a$

$H_0 : \beta=0$  artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara *independent variable* terhadap *dependent variable*.

$H_a : \beta \neq 0$  artinya ada pengaruh secara signifikan antara *independent variable* terhadap *dependent variable*.

### b) Membuat Kesimpulan

Nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dari pengujian melalui aplikasi SPSS 23, dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Ketika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa ada pengaruh signifikan antara semua *independent variable* terhadap *dependent variable*. Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil

dari nilai  $F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara semua *independent variable* terhadap *dependent variable*.

## 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis *determination coefficients* dilakukan untuk melakukan pengukuran besarnya kemampuan dalam menerangkan *independent variable* terhadap *dependent variable* dalam suatu *rgression models*. Nilai  $R^2$  memiliki *range* antara  $0 < R^2 < 1$  dan kecocokan model diungkapkan lebih baik apabila nilai  $R^2$  mendekati 1, ttapi jika nilai  $R^2 = 1$ , berarti persentase yang disumbangkan *independent variable* terhadap *dependent variable* sebesar 100%. Nilai  $R^2$  mmiliki *range* antara 0 sampai dsngan 1, dimana nilainya semakin besar maka tingkat kecocokan model dalam penelitian ini dapat dikatakan baik dan sebaliknya (Gujarati, 2003).

---

# BAB 4

## HASIL DAN PEMBAHASAN

---

### A. Deskripsi Responden

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pengumpulan jawaban dari kuesioner yang diberikan pada karyawan, responden digolongkan kedalam beberapa kelompok berdasarkan atas jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan serta masa kerja.

#### 1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini;

**Tabel 4.1**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	6	20 %
2	Laki-Laki	24	80 %
	Jumlah	30	100 %

Keterangan : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak didominasi laki-laki sebanyak

24 orang (80%) dan menyusul responden jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 20%.

## 2. Usia

Usia memperlihatkan berapa usia responden pada saat penelitian dilaksanakan. Karakteristik usia responden bisa diperlihatkan pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 tahun	22	73,3 %
2	31- 40 tahun	5	16,7 %
3	> 41 tahun	3	10 %
Jumlah		30	100 %

Keterangan : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden paling banyak didominasi karyawan berusia antara 20-30 tahun (sebesar 73,3%), kemudian disusul responden dengan usia antara 31-40 tahun (sebesar 16,7%) dan paling sedikit diisi responden dengan rentang usia diatas 41 tahun (sebesar 10%).

### 3. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden yang diperlihatkan berdasarkan tingkat pendidikan dapat diperlihatkan pada tabel 4.3 dibawah ini :

**Tabel 4.3**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	2	6,7 %
2	Diploma	3	10 %
3	Sarjana	25	83,3 %
Jumlah		30	100 %

Keterangan : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak didominasi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 25 orang (sebesar 83,3%), diikuti karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 responden (sebesar 10%), kemudian yang terakhir merupakan responden yang memiliki

tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 2 responden (sebesar 6,7%).

#### 4. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini.

**Tabel 4.4**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1 – 2 tahun	3	10 %
2	2 – 3 tahun	6	20 %
3	> 3 tahun	21	70 %
Jumlah		30	100 %

Keterangan : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 21 orang (sebesar 70%), diikuti responden yang sudah bekerja antara 2 – 3 tahun sebanyak 6 orang responden (sebesar 20%), dan responden yang bekerja antara 1 sampai dengan 2 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

## B. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang dicari dengan menguji korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor faktor yang diperoleh dari jawaban terhadap angket.

**Tabel 4.5** Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai	Informasi
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,755	Valid
	X1.2	0,826	Valid
	X1.3	0,861	Valid
	X1.4	0,868	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,692	Valid
	X2.2	0,906	Valid
	X2.3	0,787	Valid
	X2.4	0,929	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,756	Valid
	X3.2	0,724	Valid
	X3.3	0,694	Valid
	X3.4	0,930	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,620	Valid
	Y1.2	0,612	Valid
	Y1.3	0,708	Valid
	Y1.4	0,746	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil olah data SPSS 23 tabel di atas, maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel.

Dengan demikian, semua item pertanyaan yang digunakan semuanya valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Teknik yang dipakai untuk uji reliabilitas merupakan *Cronbach Alpha*. Hasil dari jawaban kuesioner bisa dikatakan menjadi reliabel apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari angka 0,6. Hasil olah data SPSS 23 yang didapatkan dari uji reliabilitas terhadap jawaban kuesioner pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Koefisien Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Informasi
Motivasi Kerja	0,925	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,916	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,889	0,6	Reliabel
Kinerja	0,781	0,6	Reliabel

Keterangan : Data primer yang diolah, 2020

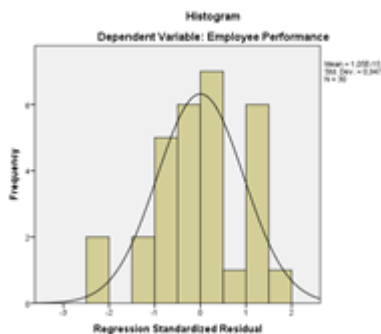
Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23, hasil perhitungan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,925, variabel

komitmen organisasi sebesar 0,916, variabel budaya organisasi 0,889 dan variabel kinerja sebesar 0,781. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban dari kuesioner yang terkumpul dinyatakan reliabel.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas Data

Normalitas data bisa diperlihatkan pada gambaran grafik histogram menunjukkan distribusi normal dan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil yang didapatkan bisa diperlihatkan pada gambar 4.1 :



**Gambar 4.1** Grafik Histogram

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat terlihat apabila terdapat sebuah hubungan linier diantara variabel independen yang digunakan dalam model. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil analisis menunjukkan nilai VIF variabel independen dibawah nilai 10 dan *tolerance value* diatas 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model rerikut inigresi. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.7 :

**Tabel 4.7**  
Hasil Uji *Multikolinieritas*

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	0,771	1,297	Bebas Multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0,742	1,348	Bebas Multikolinieritas
X <sub>3</sub>	0,885	1,130	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2021

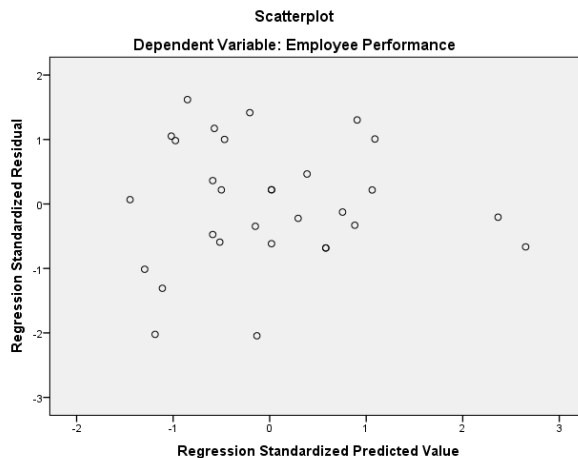
## 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara residual dan prediksi di

mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dihitung dan diolah dengan bantuan program komputer SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.2** Grafik *Scatterplot*

#### D. Hasil Penelitian

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%. Perhitungan besarnya t-tabel menggunakan rumus :

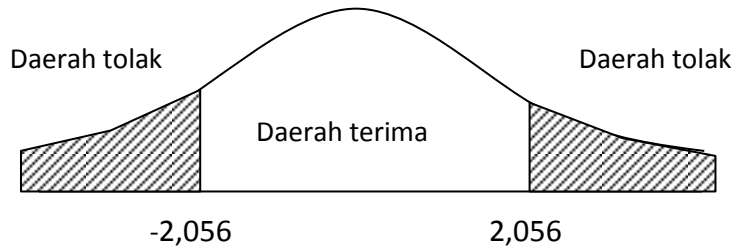
$$\begin{aligned}t\text{-tabel} &= t_{\alpha/2, n-1-k} \\ &= 0,05/2; 30-1-3 \\ &= 0,025; 26 \\ &= 2,056\end{aligned}$$

Berikut langkah-langkah prosedur pengujiannya :

1. Pengujian terhadap variabel motivasi kerja
  - a) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif  
 $H_0: b_1 = 0$  (motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja)  
 $H_1: b_1 \neq 0$  (motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja)

b) Taraf signifikansi yang dipergunakan sebesar 0,05

c) Nilai kritis sebesar 2,056



$H_0$  diterima apabila =  $-2,056 \leq t\text{-hitung} \leq 2,056$

$H_0$  ditolak apabila =  $t\text{-hitung} > 2,056$  atau  $t\text{-hitung} < -2,056$

d) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS 23 diperoleh nilai dari t-hitung sebesar 5,421.

e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data SPSS 23 didapatkan hasil nilai t-hitung dengan besaran 5,421. Sehingga dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t

tabel ( $5,421 > 2,056$ ) atau Probabilitas  $t$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

## 2. Pengujian terhadap variabel Komitmen Organisasi

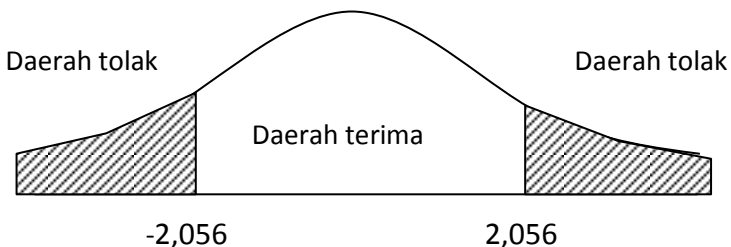
### a) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0: b_2 = 0$  (komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja)

$H_2: b_2 \neq 0$  (komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja)

### b) Taraf signifikansi yang dipergunakan sebesar $0,05$

### c) Nilai kritis sebesar $2,056$



Ho diterima =  $-2,056 \leq t\text{-hitung} \leq 2,056$

Ho ditolak =  $t\text{-hitung} > 2,056$  atau  $t\text{-hitung} < -2,056$

d) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS 23 diperoleh nilai dari t-hitung sebesar 2,207.

e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data SPSS 23 didapatkan hasil nilai t-hitung dengan besaran 2,207. Sehingga dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ( $2,207 > 2,056$ ) atau Probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) maka Ho ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengujian terhadap variabel budaya organisasi

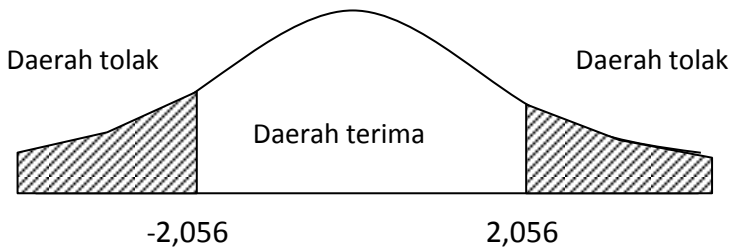
a) Formulasi hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0: b_2 = 0$  (budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja)

$H_2: b_2 \neq 0$  (budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja)

b) Taraf signifikansi yang dipergunakan sebesar 0,05

c) Nilai kritis sebesar 2,056



$H_0$  diterima =  $-2,056 \leq t\text{-hitung} \leq 2,056$

$H_0$  ditolak =  $t\text{-hitung} > 2,056$  atau  $t\text{-hitung} < -2,056$

d) Hasil uji statistik

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS 23

diperoleh nilai dari t-hitung sebesar 2,082.

e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data SPSS 23 didapatkan hasil nilai t-hitung dengan besaran 2,082. Sehingga dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ( $2,082 > 2,056$ ) atau Probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

**E. Hasil Uji Hipotesis**

Berikut hasil analisis data pada pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda terlampir pada Tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8** Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std Error	Beta	T	Sig
(Const)	2,334	1,831		1,275	0,214
X1	0,499	0,92	0,615	5,421	0,000
X2	0,177	0,80	0,255	2,207	0,036
X3	0,275	0,132	0,220	2,082	0,047
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

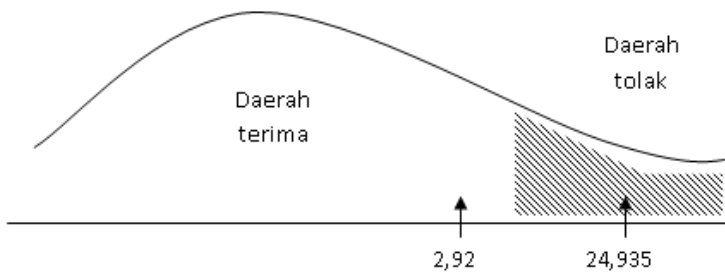
Sumber: Data diolah, 2021

## F. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara serentak atau bersama-sama. Dengan menggunakan derajat keyakinan 5% serta  $n = 30$  maka diperoleh nilai F tabel dengan besaran angka 2,76. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho diterima,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}(\alpha; k-1; n-k)$

Ho ditolak,  $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha; k-1; n-k)$



Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis uji F maka diperoleh nilai dari F-hitung sebesar 24,935 atau lebih besar dari 2,92 dengan probabilitas yang lebih kecil dari angka 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja, komitmen organisasi serta budaya organisasi secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

### G. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS 23 dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.9** Tabel Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.712	1.20

a. *Dependent Variable:* kinerja kerja bongkar muat

b. *Predictors:* (Constant), peralatan bongkar muat, SDM, APD

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 didapatkan nilai R<sup>2</sup> dengan angka koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini dapat diinterpretasikan sebesar 74,2% variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi berbagai perubahan faktor-faktor motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya kerja. Sementara sisanya dengan besaran 25,8% dijelaskan oleh berbagai faktor lainnya yang tidak atau belum ikut terobservasi.

## I. Implikasi

Berdasarkan pengisian jawaban pada kuesioner dari variabel Motivasi Kerja (X1) pada urutan pertama dari tiga variabel independen yang mempengaruhi variabel Kinerja karyawan di Bank Syariah. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar 0,499 yang bernilai positif. Implikasi manajerial dari variabel motivasi kerja adalah Bank Syariah di Jawa Tengah harus selalu mendorong serta memberikan motivasi kerja yang positif baik berupa reward berupa finansial maupun non finansial agar dapat mendukung kinerja karyawannya yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

Sedangkan pengisian jawaban pada kuesioner dari variabel Komitmen Organisasi (X2) pada urutan ketiga dari tiga variabel yang mempengaruhi variabel Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) yaitu sebesar 0,177 yang bertanda positif. Implikasi manajerialnya adalah Bank Syariah di Jawa Tengah harus selalu meningkatkan kualitas pelayanan manajemen internal serta dapat memberikan kenyamanan serta kesejahteraan bagi karyawannya agar selalu betah bertahan di perusahaan tersebut.

Kemudian pada pengisian jawaban pada kuesioner dari variabel Budaya Organisasi (X3) pada urutan kedua dari tiga variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan Bank Syariah. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X3) yaitu sebesar 0,275 yang bernilai positif. Implikasi manajerialnya adalah Bank Syariah di Jawa Tengah harus selalu dan mampu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan kompetitif sehingga terbentuk budaya organisasi yang baik..

---

# BAB 5

## KESIMPULAN DAN SARAN

---

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset serta pembahasan yang terkait dengan penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang nilainya lebih kecil dari angka 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah”, terbukti.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien Beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0,499.

## **B. Saran**

Selaras dengan hasil kesimpulan riset ini, sehingga penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Jawa Tengah, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan wajib memperhatikan tiga faktor/variabel tersebut.
2. Penelitian diharapkan kedepannya bisa memperluas cakupan responden tidak hanya pada karyawan Bank Syariah di Jawa Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Fatiqoh, R. M. Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 38243831.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram iIBM SPSS 21* (p. 113). <https://doi.org/10.1126/science.1158668>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. In *Penelitian*. <https://doi.org/10.1021/ol7029646>
- Gibson, J. W. (2001). Management fads: Emergence, evolution, and implications for managers. *Academy of Management Executive*,

15(4), 122–133. <https://doi.org/10.5465/AME.2001.5898744>

- Gujarati, D. (2003). *Ekonometrika Dasar:Alih Bahasa Sumarno Zain*. In *Erlangga*.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jatmiko, E. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 85755.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 5(1), 2–8.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1968–1977. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Mangkunegara, A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Miftahuddin, M. (2019). Perbandingan Konsep Keuangan pada Bank Syariah dan Bank Konvensional. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 213–228. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.86>
- Moeheriono. (2018). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Equilibrium*, 1(2), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Ortega, D., & Alhifni, A. (2017). Pengaruh Media Promosi Perbankan Syariah Terhadap Minat Menabung Masyarakat Di Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 87–98.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Rohandi. (2020). Quo Vadis Bank Syariah di Indonesia ? Retrieved May 19, 2021, from <https://yonulis.com> website: <https://yonulis.com/2020/10/24/quo-vadis-bank-syariah-di-indonesia/>
- Rosid, M. H. Al, & Mukarromah, M. (2020). Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Tarbiyatuna*, 1(2), 17–30.
- Sedarmayanti, S. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, & Poltak, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara*.
- Subagyo, P., & Djarwanto. (2012). *Statistika Induktif* (Edisi 5). Yogyakarta: BPFE.
- Subana, & Sudrajat. (2011). *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah* (Cetakan Ke). Surakarta: Pustaka Setia.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In ke-26 (p. 334). Retrieved from [www.cvfabeta.com](http://www.cvfabeta.com)
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(3), 158–171. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>
- Zusrony, E., Widyaningsih, D., Susilowati, H., & Hargyatni, T. (2021). The Influence of Work Motivation, Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Syariah Bank in Central Java. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 9, 150–154.

## GLOSARIUM

- Bank Syariah** : Merupakan bank yang dalam pelaksanaan kegiatan usahanya berlandaskan prinsip syariah atau berdasarkan aturan perjanjian yang berlandaskan hukum Islam.
- Budaya Organisasi** : merupakan sebuah bentuk sistem yang mempunyai “shared value” yang dianut oleh semua anggota organisasi agar dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- Kinerja** : sebagai hasil kerja yang mampu didapatkan oleh para pekerja, dimana sebuah management process atau sebuah organisasi secara komprehensif, dimana terdapat bukti secara nyata pada hasil kerja tersebut, baik secara kuantitas maupun kualitas.
- Komitmen Organisasi** : cerminan seorang pekerja dalam mengenali sebuah organisasi serta terikat kepada berbagai tujuannya.
- Motivasi** : sebuah keinginan yang bersedia memberikan daya serta upaya dalam mencapai berbagai tujuan organisasi serta kemampuan yang

dapat megkondisikan pemenuhan kebutuhan secara individu.



## BIODATA PENULIS



Edwin Zusrony., S.E., M.M., M.Kom lahir di kota Nganjuk 35 tahun yang lalu dan anak pertama dari dua bersaudara. Beliau alumni dari Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) serta alumni dari Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) dan meraih Gelar Magister Sistem Informasi (M.Kom). Saat ini beliau menjadi dosen tetap sekaligus ketua program studi S1 Bisnis di Universitas Sains dan Teknologi Komputer (Universitas STEKOM). Penulis juga pernah memiliki pengalaman kerja sebagai Credit Marketing Administration (CMA) dan Credit Analyst Retail (CA) di salah satu lembaga pembiayaan atau multifinance di Jawa Tengah selama 7 tahun. Berdasarkan bekal pengalaman penulis dituangkan dalam tulisan buku monograf yang diterbitkan oleh Yayasan Prima Agus Teknik (YPAT). Harapannya buku ini dapat dijadikan sumber bacaan dan referensi khususnya oleh mahasiswa Universitas Sains dan Teknologi Komputer sebagai pengembangan ilmu.



**PENERBIT :**  
**YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK**  
Jl. Majapahit No.605 Semarang  
Telp. (024) 6723456. Fax. 024-6710144  
Email : penerbit\_ypat@stekom.ac.id

ISBN 978-623-6141-01-5 (PDF)

