

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah

Riefdah Ekasari Hasibuan¹ Yusrizal² Reni Ria Armayani Hasibuan³

Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi karyawan PT Bank SUMUT Syariah dan motivasi kerja karyawan tersebut mempengaruhi seberapa sukses karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya. Deskriptif digunakan dalam penelitian ini sebagai metode dan desain kuantitatif. Data dikumpulkan dengan cara memanfaatkan skala Likert. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Terdapat 33 karyawan yang dipilih oleh peneliti ini sebagai populasi dan sampel yang nantinya akan diterapkan metode sampling jenuh. Metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis digunakan untuk melihat penelitian ini. Temuannya adalah, Kinerja karyawan secara signifikan mendapat dampak yang positif dari Budaya Organisasi. Itu dapat dilihat dari data yang dihasilkan SPSS, dimana Budaya Organisasi memperoleh $t_{hitung} = 2,168 > t_{tabel} = 2,042$ dan $0,038 < 0,05$. Budaya organisasi dan Motivasi Kerja dalam pengujian secara simultan, ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan itu dapat dilihat dengan $F_{hitung} = 15,531$ dan $F_{tabel} = 3,32$ dan signifikansi $0,000 < 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi sesuai dengan tagline TERBAIK yaitu bernilai amanah dalam setiap pekerjaan, tolong menolong dalam bekerja dan juga bersikap sopan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga motivasi kerja yaitu bertanggung jawab, setiap prestasi diberikan apresiasi dan setiap kesalahan diberikan sanksi hal itu yang dilakukan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci ; *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Latar Belakang Masalah

Kinerja seorang pekerja dapat dinilai dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam peran yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya tergantung pada seberapa baik mereka menjaga disiplin mereka. Jika staf tidak memiliki disiplin yang cukup, pekerjaan yang berkualitas akan sulit dilakukan oleh mereka. Tujuan perusahaan menjadi sulit untuk diwujudkan. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah karyawan yang berketrampilan yang merupakan faktor yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Ada juga faktor budaya dan motivasi yang berkaitan dengan perasaan karyawan tentang mengikuti aturan perusahaan dan bagaimana mereka menerapkan nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan.

Sayed Hosen Nasr mengatakan bahwa Al-Qur'an setidaknya memiliki dua kata kunci yang menjelaskan gagasan kerja dari sudut pandang Islam. Kata-kata ini adalah "amal" dan "matahari". Pasangan kata ini digunakan sekitar 602 kali di dalam Al-Qur'an, itu sangat banyak. Kata 'amal' berarti 'tindakan praktis' untuk sesuatu, sedangkan kata 'matahari' berarti membuat atau menjadikan sesuatu dengan mengolah bahan mentah atau mengolah kembali bahan jadi. (Azhari Akmal Tarigan, 2017)

Dalam bahasa umum, "budaya organisasi" atau "budaya perusahaan" mengacu pada seperangkat nilai dan simbol bersama yang dipahami dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi sebagai suatu kelompok untuk menumbuhkan rasa di antara para anggotanya tentang satu kesatuan, keluarga yang kohesif dan untuk menumbuhkan persepsi di antara para anggotanya bahwa mereka berbeda dari anggota organisasi lain. Setiap orang yang menjadi bagian dari organisasi Islam memiliki peran dalam bagaimana budaya organisasi membentuk sikap dan perilaku mereka. Perilaku individu mengacu pada kecenderungan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu, termasuk perilaku yang bertentangan atau tidak berbenturan dengan pola norma yang telah ditetapkan. (Dede Mariana, 2005) Hasil bisnis yang lebih baik dapat diharapkan terwujud sebagai akibat langsung dari perilaku yang ditanamkan dalam budaya organisasi Islam. Menurut Sumarman, konsep budaya organisasi Islam mencakup nilai-nilai, pemikiran, dan simbol-simbol yang berlandaskan Islam dan berdampak pada perilaku, norma, sikap, keimanan, dan kebiasaan seseorang dalam berbagai aspek kehidupan yang berbeda. (Sumarman, 2003)

Motivasi kerja, dalam arti luas, dapat dilihat sebagai persyaratan yang menginspirasi aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu; Namun secara khusus, motivasi kerja mengacu pada segala sesuatu yang menyegarkan atau menginspirasi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri yang membuat orang bertindak atau melakukan sebuah aktivitas dengan kesadaran tinggi dan membuat pekerjaan dilakukan dengan niat, sehingga seseorang yang termotivasi dapat memulai pekerjaan dengan serius yang menghasilkan produk yang membuat kostumer puas. Selain itu juga menimbulkan minat terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlakuan baik dan serius dapat diaplikasikan kepada pekerjaan tersebut.

Di dunia perbankan syariah lainnya, seperti BSM, kata "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah*, dan Tim Penasihat Keuangan Tablig Syariah, juga digunakan untuk membentuk cara kerja orang. perbankan syariah. (Tuti Anggraini dkk, 2015)

Pengembangan budaya perusahaannya berpijak seperti halnya Bank Sumut Syariah, atas apa yang diyakini dan dikembangkan setiap tahunnya oleh Bank Sumut Syariah, dengan nilai-nilai korporasi konseptual yang sering disebut sebagai "TERBAIK". Kata ini merupaka singkatan dari Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas Tinggi, dan Komitmen.

Kinerja karyawan yang menurun di PT. bank Islam. karena inefisiensi kinerja staf. 136 entry-level dan 8 pro hire bergabung dengan Bank SUMUT pada tahun 2021. Pada tahun 2021, Bank SUMUT kehilangan 95 karyawan: 11 meninggal, 23 pensiun, 40 berhenti, dan 21 dipecat. Dengan demikian, tingkat perputaran pegawai Bank SUMUT tahun 2021 sebesar 3,61%, turun dari 4,08% (Bank Sumut, 2021)

Akibatnya, tingkat kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Bisnis tidak dapat bekerja dengan benar jika karyawan tidak dikelola dan termotivasi sebaik mungkin. Motivasi karyawan menurun ketika deskripsi pekerjaan untuk setiap pekerja tidak lengkap atau tidak seimbang. Suatu organisasi membutuhkan pekerja yang kompeten dan pekerja keras jika ingin mewujudkan misi yang dinyatakan dan mewujudkan hasil yang diinginkan. Tidak bijaksana untuk mengabaikan perusahaan yang praktiknya menggunakan prinsip-prinsip islam dan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam di seluruh dewan. Oleh karena itu, kinerja digunakan sebagai ukuran kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan jabaran latar belakang yang telah menggambarkan arah penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah seperti berikut

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

LANDASAN TEORI

Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono, kinerja adalah definisi sejauh mana suatu rangkaian kegiatan atau kebijakan telah berkontribusi pada aktualisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dinyatakan. Kinerja mengukur kemampuan organisasi untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misinya. Kinerja mengukur kemampuan organisasi untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi. (Moehariono, 2012) Kinerja sangat penting, dan sangat penting bagi semua manajemen untuk mempertimbangkannya, terlepas dari ukuran perusahaan yang mereka awasi. Akuntabilitas baik kepada perusahaan maupun masyarakat umum dapat ditunjukkan melalui hasil kerja yang disampaikan oleh organisasi atau pekerjanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak ada dalam ruang hampa; sebaliknya, ini terkait erat dengan tingkat kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka dan jumlah remunerasi yang mereka terima, dan ini dipengaruhi oleh bakat, kemampuan, dan kualitas individu.

Pengukuran kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Whittaker dalam Moehariono, adalah alat manajemen yang digunakan untuk mengevaluasi apakah tujuan dan sasaran (objectives and goals) yang ditetapkan telah terpenuhi atau belum.

Fungsi Staf Peneliti Anwar Prabu Mangkunegara menemukan bahwa kata “kinerja” berasal dari “kinerja kerja” atau “kinerja nyata” dalam bahasa Ngrum, Sunuharyo, dan Hakam (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Prestasi kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja mengacu pada seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja mengacu pada metode di mana organisasi mengawasi bagaimana kinerja karyawannya di posisi mereka. Tinjauan kinerja menilai nilai karyawan bagi perusahaan selama jangka waktu tertentu. Karyawan dapat mempelajari bagaimana mereka memenuhi ekspektasi organisasi dengan meninjau umpan balik yang mereka terima pada ulasan kinerja mereka. Karena perkembangan terakhir, sumber daya manusia sekarang dianggap sebagai modal atau aset oleh banyak organisasi. Ada dua cara untuk mendekati masalah sumber daya manusia: dari perspektif kualitas, dan dari perspektif kuantitas. Istilah "kuantitas" mengacu pada jumlah total sumber daya yang tersedia dari keseluruhan populasi, sedangkan "kualitas" mengacu pada kemampuan sumber daya manusia, baik fisik maupun non-fisik, seperti kecerdasan dan kapasitas mental. Kuantitas dan kualitas bukanlah istilah yang identik. (Armayani & Suryani, 2022)

b. Indikator yang mempengaruhi kinerja

Arti Indikator Kinerja dan Peranannya Dalam Bisnis Indikator kerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang mewakili tingkat keberhasilan yang telah dicapai dalam kaitannya dengan suatu tujuan. Penting agar indikator kinerja menjadi sesuatu yang bisa diperhitungkan. Indikator kinerja digunakan untuk menjamin bahwa kinerja sehari-hari dilakukan secara konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan dan diwujudkan. Indikator kinerja adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tujuan kinerja karyawan tercapai. Sedangkan menurut (Moehariono, 2012)

Ada 6 (enam) indikator kinerja yaitu:

- a. Efektif merupakan indikator yang mengukur seberapa baik output yang dihasilkan pada sesuatu yang diupayakan memenuhi persyaratan untuk output tersebut.
- b. Efisien merupakan indikator yang mengukur kesesuaian suatu proses untuk menghasilkan keluaran dalam waktu yang sesingkat mungkin. Dengan kata lain, efisiensi mengukur seberapa baik suatu proses dapat menghasilkan output.

- c. Kualitas suatu produk atau jasa merupakan indikasi seberapa efektif ia memenuhi kebutuhan dan keinginan target pasarnya.
- d. Istilah ketepatan waktu mengacu pada ukuran seberapa baik dan seberapa cepat tugas telah dilakukan.
- e. Produktivitas merupakan indikator pengukuran yang menentukan tingkat produktivitas yang dicapai oleh suatu perusahaan
- f. Keselamatan adalah indikator yang tidak hanya mencerminkan kualitas lingkungan kerja tetapi juga kesehatan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja juga dapat dievaluasi berdasarkan hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, kelincahan mental, sikap, disiplin waktu, dan kehadiran. Ini adalah enam faktor yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. (Sutrisno E, 2009)

Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya organisasi

Studi tentang antropologi sosial adalah tempat istilah "budaya" pertama kali diciptakan. Studi tentang apa yang disebut masyarakat "primitif" keluar pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20. Oleh karena itu, pengertian istilah "kebudayaan" telah diperluas sehingga sekarang, dalam arti yang sangat luas dan umum, mendefinisikan karakteristik populasi manusia tertentu yang telah diwariskan dari generasi ke generasi.

Menurut Stoner dan Gilbert, pada prinsipnya, apa yang kita sebut aturan atau pedoman dapat diterapkan sebagai bagian dari budaya organisasi untuk membimbing atau memberikan contoh kebencian kepada karyawan dalam organisasi; Ini akan membuat organisasi lebih terstruktur daripada tanpa budaya organisasi.

Sumber daya manusia perusahaan adalah sumber manfaat potensial lainnya. Ini karena pekerja memiliki berbagai keterampilan dan keahlian, yang mereka manfaatkan dalam pekerjaan sehari-hari mereka serta ketika mereka berinovasi dan menghasilkan pendekatan baru, menghasilkan sejumlah besar kemungkinan struktur sumber daya manusia. Itu dimiliki oleh perusahaan dan yang menghasilkan hasil yang memuaskan di mata perusahaan.

Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap budaya organisasinya sangat penting jika ingin mencapai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri. Akan ada aplikasi yang tidak disengaja atau mengikuti aturan dalam organisasi, dan karyawan akan mengadopsi pendekatan yang lebih disiplin untuk pekerjaan mereka sebagai akibat dari peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Beginilah cara kerjanya karena kebijakan bisnis. Jika korporasi berhasil menegakkan budayanya secara konsisten: Menurut Robin, dimensi tersebut terdiri dari ciri-ciri mendasar yang tercantum di bawah ini, yang jika disatukan mewakili inti budaya organisasi: kreativitas, perhatian terhadap detail, orientasi tim, hasil orientasi, dan orientasi individu.(Anwar Ikhsan, 2016)

b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Menurut Robert, ada beberapa aspek yang berperan dalam menentukan budaya organisasi suatu perusahaan. Berikut ini adalah faktor penyebabnya:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang diinginkan.
4. Situasi yang sangat krusial.
5. Kriteria yang harus diikuti saat memutuskan aktivitas mana yang akan diikuti
6. Perilaku (Kreitner Robert dan Angelo Kinicki., 2016)

Menurut Veithzal, ada tiga variabel yang mempengaruhi budaya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Yang pertama dari faktor-faktor ini adalah bahwa pola dipimpin oleh

1. Norma.
2. Nilai.
3. Keyakinan yang dianut oleh individu itu sendiri (Veitzal Rivai, 2003)

Sejumlah studi empiris telah menunjukkan bahwa karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaannya cenderung memiliki dampak yang merugikan pada bisnis tempat mereka bekerja.

Karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaannya dapat menunjukkan ketidakbahagiaan mereka dalam berbagai cara, beberapa di antaranya dapat mengarah pada perilaku kontraproduktif, protes, ketidakhadiran, atau jenis input tenaga kerja yang berkurang lainnya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan seseorang dapat muncul dengan sendirinya dalam berbagai cara, termasuk sabotase dan keluar dari posisi yang dipegang. Selain itu, Manahan P. Tampubolon mengatakan bahwa besarnya respon dan bagaimana perasaan masyarakat terhadap lingkungan kerja menunjukkan bagian dari betapa bahagianya masyarakat dengan pekerjaannya secara umum. Dia mengatakan hal berikut tentang ini. Budaya organisasi tercermin dalam lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari budaya organisasi yang telah disepakati karyawan merupakan sifat budaya (Sambuardi, 2021)

Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja.

Menurut Gibson, konsep "motivasi kerja" adalah cara untuk mendefinisikan kekuatan yang ada dalam diri orang dan menggambarkan bagaimana mereka memulai dan mengarahkan tindakan.

Menurut Luthans, motivasi kerja adalah proses yang dimulai dengan kurangnya sesuatu baik secara fisik maupun mental. Kekurangan ini mengarah pada perilaku atau impuls yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu atau melakukan sesuatu secara intensif. Luthans mengatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang dimulai dengan kurangnya sesuatu pada tingkat fisik dan mental.

Robbin mengatakan bahwa "motivasi kerja" adalah keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, yang didasarkan pada seberapa baik pekerjaan itu memenuhi kebutuhan individu. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah "keinginan untuk bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan organisasi." Menurut Winardi, motivasi merupakan komponen psikologi manusia yang berperan dalam sejauh mana seorang individu berkomitmen terhadap sesuatu.

Salah satu cara untuk memikirkan motivasi di tempat kerja adalah sebagai persyaratan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan tertentu. Oleh karena itu, apapun yang meningkatkan gairah atau dorongan untuk bekerja disebut sebagai motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat orang bertindak atau berkegiatan yang mereka lakukan secara sadar yang membuat mereka tertarik terhadap suatu pekerjaan. Mereka yang mendapat motivasi kerja akan mampu bekerja, baik bekerja dengan tim atau sendiri dalam mencapai target. Menghasilkan sesuatu yang memuaskan adalah hasil dari seseorang yang memiliki motivasi kerja. Berdasarkan beberapa sudut pandang yang telah dibuat sejauh ini, kita dapat sampai pada kesimpulan ini.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Afandi, berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Prasyarat untuk hidup Keharusan untuk berdampak pada kehidupan

Kebutuhan ini terdiri dari hal-hal seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan lain sebagainya. Kebutuhan untuk memenuhi permintaan ini memaksa seseorang untuk bertindak secara bertanggung jawab dan berusaha keras.

2. Kebutuhan masa depan

Tuntutan masa depan yang menyenangkan dan sukses guna menumbuhkan lingkungan yang tenteram, harmonis, dan penuh harapan.

3. Pentingnya memiliki harga diri yang sehat

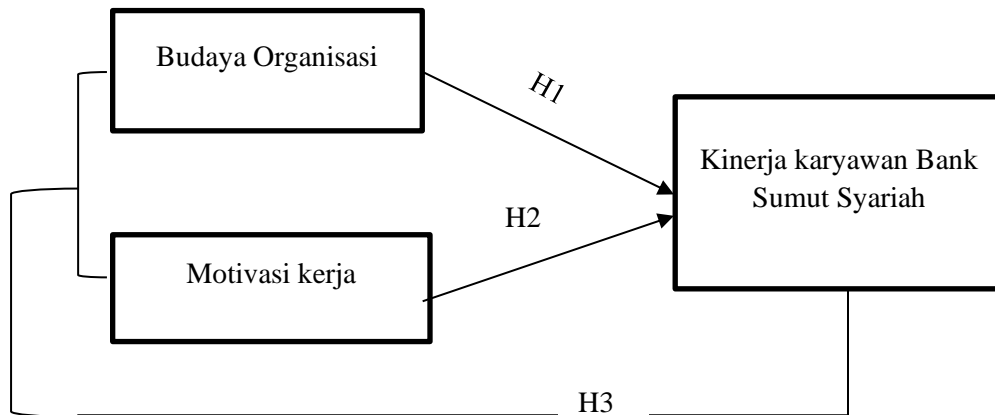
Tuntutan akan harga diri yang tinggi serta penghargaan atas pengakuan prestasi yang diterima dari rekan kerja dan masyarakat pada umumnya. Di dunia yang sempurna, kesuksesan akan menjadi hasil dari kesuksesan sebelumnya, tetapi kenyataannya tidak selalu demikian.

4. Pentingnya diakui untuk kesuksesan seseorang di tempat kerja

Memaksimalkan keterampilan, kemampuan, dan potensi Anda untuk melakukan pekerjaan yang sangat baik adalah salah satu cara untuk memuaskan keinginan untuk mencapainya. Pemenuhan dorongan ini melibatkan pencapaian kapasitas penuh seseorang dalam segala hal (Pandi Affandi, 2018)

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah jenis struktur penalaran yang terdiri dari beberapa ide atau teori yang digunakan sebagai panduan belajar. Pembentukan kerangka teoretis ini biasanya berbentuk matriks langsung, bagan, dan gambar. (Azhari Akmal Tarigan, 2011)



Gambar 1. 1 Kerangka Teoritis

D. Hipotesis penelitian

Menempatkan teori untuk digunakan dalam sebuah penelitian mengarah pada hipotesis, yang merupakan ukuran sementara. Hipotesis adalah klaim yang belum terbukti yang dapat diuji melalui studi atau aplikasi praktis. Hipotesis berasal dari istilah Yunani untuk "di bawah" (hipo) dan "kebenaran" (tesis). Sebagai pasangan, kata-kata ini merupakan hipotesis. Ketika diambil secara keseluruhan, hipotesis mewakili pernyataan kebenaran jika didukung oleh bukti. (Nur Ahmadi Bi Rahmani, 2016)

Adapun hipotesis daam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. H_0 :Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah.
 H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah.

- b. H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah.
 H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah.
- c. H_0 :Budaya Organisasi dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah.
 H_3 :Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian analisis kuantitatif akan digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Bagian penting dari strategi penelitian ini adalah pemeriksaan data numerik yang cermat. Langkah pertama dalam setiap studi kuantitatif yang baik adalah menghasilkan hipotesis kerja yang kemudian dapat diuji. Hasil dari pemeriksaan ini akan memandu langkah-langkah selanjutnya, seperti pemilihan metode analisis yang sesuai dan evaluasi statistik. Penekanan pendekatan kuantitatif ini adalah pada interpretasi statistik daripada kontekstualisasi linguistik atau budaya. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis, untuk membangun bukti, untuk menunjukkan koneksi dan kausalitas, untuk kontras dan kontras, untuk memberikan deskripsi statistik, untuk menafsirkan temuan, dan untuk memproyeksikan hasil di masa depan. (Sofian Siregar, 2014)

A. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkait terkumpulkan, peneliti dapat menarik kesimpulan dari sejumlah besar data yang mereka miliki untuk menghasilkan temuan, yang pada gilirannya dapat diterapkan pada solusi masalah penelitian. Selanjutnya, tujuan analisis data adalah untuk memberikan narasi tentang rantai kausal yang mendasari penyelidikan.

Tujuan deskriptif digunakan dalam penelitian ini adalah agar pertanyaan penelitian bisa dijawab, khususnya variasi yang ada antar variabel. selain itu, liniertias regresi sederhana digunakan

oleh peneliti dalam menganalisa data untuk menentukan dan memastikan variabel independen (x) dan dependen (y). Kedua variabel tersebut akan dikenakan sebuah analisis prosedur yang regresi statistik. Itu dilakukan untuk memastikan mungkinkah hubungan linier ditunjukkan atau tidak. Nilai x dan y dapat dibandingkan untuk mencapai hal ini. Untuk menjamin data benar dan dapat diandalkan sebelum digunakan dengan cara apa pun, tes validitas dan tes reliabilitas kuesioner dilakukan sebelum pemrosesan data. SPSS versi 22 akan digunakan untuk membersihkan dan menganalisis data, yang kemudian akan dievaluasi menggunakan teknik regresi linier berganda. Dirinci di bawah ini adalah rincian langkah-langkah analitis yang akan datang:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Validitas instrumental mengacu pada ukuran seberapa andal dan akuratnya itu. Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan sesuai dengan konseptualisasi variabel yang dimaksud; Semakin rendah skor, semakin sedikit data yang dikumpulkan berangkat dari konseptualisasi variabel. Validitas kuesioner akan dinilai dengan uji validitas (kuesioner) penelitian ini. Dikatakan bahwa kuesioner valid jika mengungkapkan fenomena yang terukur melalui pertanyaannya. [Contoh kasus:] Berikut ini adalah tes yang termasuk dalam penelitian ini:

- 1) Pertanyaan akan dikategorikan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $r_{hitung} = \text{positif}$
- 2) Pernyataan dikategorikan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $r_{hitung} = \text{negative}$

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk menilai keandalan, akurasi, konsistensi, konsistensi, dan konsistensi alat pengukuran. Alat ukur dianggap dapat dipercaya jika memberikan hasil yang konsisten dan cocok untuk digunakan dalam memprediksi. Ini menyiratkan bahwa alat pengukur harus dapat secara andal memberikan hasil yang sama di berbagai pengguna dan studi agar data dapat dianggap dapat dipercaya.

Penguji reabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan dikatakan reliabel apabila nilai croanbach' Alpa $> 0,06$
- 2) Pertanyaan dikatakan tidak reliabel apabila nilai croanbach' Alpa $< 0,06$

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis liner berganda adalah jika studi asosiasi menggunakan variabel independen lebih dari dua dan skala interval dalam variabel dependen. Penelitian semacam ini dapat dilakukan secara paralel. Analisis regresi berganda digunakan karena dataset ini mencakup variabel dependen dan independen. Dalam penyelidikan ini, model regresi berganda berikut digunakan:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi
- b₂ = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja
- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Motivasi Kerja
- e = Error

3. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Tes ini menentukan apakah sekelompok data atau variabel terdistribusi secara teratur. Tes ini menentukan apakah data biasanya didistribusikan atau dari populasi biasa. Jika signifikansi > 0,05 maka uji normalitas Kolmogrov-Smirnov ji menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah antara variabel independen memiliki korelasi. Uji ini menggunakan analisis regresi. Variabel independen tidak boleh dikorelasikan dalam model regresi yang berhasil. Nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) > 10 atau < 0,10 menunjukkan adanya multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini menentukan apakah model regresi residual memiliki variasi yang tidak merata, seperti yang dinyatakan oleh Ghozali dalam Bernice (2014) dan Yolanda Siswanto (2017). Masalah ini dapat diselesaikan dengan menggunakan model regresi yang bebas dari heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi kecuali beberapa variabel independen memiliki efek yang berarti pada yang dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X1, X2, X3 yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hal itu diketahui secara terpisah (sebagian) menggunakan uji signifikansi atau uji t, asalkan semua variabel lainnya dianggap konstan. (Damodar, 2012) Adapun langkah-langkah dalam uji t adalah:

1. Merumuskan hipotesis

Ho: $\beta_i \leq 0$ (Antara variabel independen dan dependen tidak ditemukan sebuah hubungan secara statistik yang signifikan.)

Ha: $\beta_i > 0$ (Ada korelasi positif yang kuat antara variabel independen dan relian) Dengan tingkat kebebasan, yaitu: $df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstanta, kita dapat mengatakan bahwa.

2. Menentukan kriteria

Pengujian Tingkat signifikansi penelitian ini ditetapkan sebesar 5%, dan penelitian ini menggunakan uji sisi kanan dengan tingkat signifikansi 5% dan area penolakan yang terletak di sisi kanan kurva lebar 5%..

- a) H_0 diterima jika probabilitas t-statistik lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.
- b) H_0 ditolak jika dan hanya jika probabilitas t-statistik kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa ada pengaruh substansial antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Uji Simultan (uji F)

Apakah atau apakah dua atau lebih variabel yang tidak terkait memiliki efek yang sama diuji dengan uji-F. Uji-F memeriksa efek dari semua variabel independen potensial pada yang dependen. Jika F kurang dari 0,5, atau 5%, maka variabel independen dan dependen dipengaruhi oleh faktor yang sama. (2016)

Uji F simultan menentukan apakah faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Signifikansi ANOVA adalah 0,05. Aturan uji F:

1. H_1 diterima dan H_0 ditolak apabila $F < 0,05$ adalah nilai signifikan. Berarti, variabel independen memberikan pengaruh pada variabel dependen.
2. H_1 ditolak dan H_0 diterima apabila $F > 0,05$ adalah nilai signifikan. Ini artinya variabel depende/terikat tidak menerima efek besar dari variabel independen/bebas.

c. Uji Determinasi (R^2)

Besar faktor independen, penjelasan variabel dependen, dan pengaruh parsialnya, merupakan koefisien determinasi (R^2). R^2 berkisar antara 0-1 Variabel independen mempengaruhi variabel dependen lebih sebagai R^2 meningkat. Perubahan variabel dependen oleh variabel independen dapat dijelaskan oleh koefisien determinasi (R^2). Jika kekuatan prediktif variabel independen mendekati 1, itu hampir menceritakan keseluruhan cerita tentang perilaku masa depan variabel dependen. (laylan syafriana, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syari'ah

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel "Budaya Organisasi" berpengaruh besar terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Diketahui $t_{hitung} (2,168) > (2,042)$ dengan nilai signifikansi (0,038) (0,05). Oleh karena itu hasil ini menunjukkan Uji t secara parsial

memiliki pengaruh yang signifikan, yang mana hasilnya H1 diterima dan H0 ditolak. Kesimpulan yang bisa dibuat adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya di Bank Sumut Syariah.

Temuan penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh indikator variabel budaya organisasi; indikator pertanyaan pertama, "selalu dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan", menunjukkan pengaruh ini sebesar 90,9%. Selalu menerapkan saling membantu dan menawarkan bantuan sebesar 89%. Selalu sopan dalam bersikap sebesar 88,9%. Nilai-nilai budaya organisasi inilah yang dapat menjadi tujuan dari penerapan tagline TERBAIK agar seluruh pegawai patuh terhadap norma dan nilai perusahaan yang berlaku.

Terdapat persamaan pada hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu serupa yang dilakukan oleh Suci (Aisyah Islami Suci, 2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC. Fatmawati Jakarta Selatan yang mana temuannya adalah produktifitas karyawan dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah

Pada bagian ini penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini yaitu Motivasi Kerja yang mana variabel tersebut mampu memberi pengaruh kepada kinerja pegawai. Karena nilai t_{hitung} (2,937) > (2,042) dan tingkat signifikansi (0,006) (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa uji t berpengaruh tidak dapat diabaikan dan penolakan terhadap H₀ dan penerimaan terhadap H₂. Di Bank Sumut Syariah, hubungan antara pekerjaan antusiasme dan produktivitas yang kuat dan menguntungkan.

Pengujian terhadap data responden menunjukkan bahwa indikator selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan sebesar 91,5% memengaruhi produktivitas lebih dari ukuran lain dari minat pekerja dalam pekerjaan mereka. Pekerjaan beresiko tinggi diberikan pelatihan oleh perusahaan untuk menyelesaikannya sebesar 90,3%. Setiap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan akan diapresiasi oleh perusahaan, perusahaan adil dalam memberikan gaji dan bonus sesuai tanggung jawab dan prestasi yang dicapai, sesama rekan kerja bekerja sama dengan baik dan perusahaan memberikan pekerjaan diluar kemampuan saya sebesar 89,0%. Sehingga Bank Sumut

Syariah harus lebih giat dalam memberikan pelatihan, pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik oleh seorang karyawan dengan harapan bahwa kinerja tersebut akan berkelanjutan.

Variabel 'motivasi kerja' ditemukan berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pekerja Bank Sumut Syariah. Upaya pekerja sendiri untuk menginspirasi diri sendiri di kantor berdampak signifikan terhadap produktivitas. Motivasi Kerja merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk sesuatu tujuan tertentu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan ini sesuai menurut pendapat dari (Stephen P Robbins, 1998) Di tempat kerja, motivasi mengacu pada dorongan untuk mengeluarkan upaya terbaik seseorang menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan, yang pada gilirannya bergantung pada atau ditentukan oleh sejauh mana keinginan dan persyaratan pelanggan terpenuhi. Pengukuran bagaimana motivasi kerja itu dapat mempengaruhi suatu kinerja adalah memiliki tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas keberhasilan kerja yang dicapai, pekerjaan yang lebih menantang. Dalam penelitian ini sebagian besar karyawan menjawab setuju dan sangat setuju dalam hal hal tersebut yang menjadi titik acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan yang sebanding ditemukan dalam penelitian ini dengan yang ditemukan di (Rido Sanjaya, 2019) dibuktikan dengan penelitian berjudul "The Effect of Work Motivation on Employee Performance in an Islamic Perspective" yang menemukan bahwa motivasi intrinsik di tempat kerja secara signifikan mendorong produktivitas.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Itu terbukti dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk perbandingan F_{hitung} (15,531) dan F_{tabel} (3,32) lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya, H_3 didukung, dan dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja cukup menjelaskan hubungan antara kedua variabel dan peningkatan Kinerja Karyawan.

Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan adanya hubungan sebesar 50,9% antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan (ditunjukkan dengan nilai *R square* yang tinggi). Artinya Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 50,9% dari varian dalam

penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipertanggungjawabkan oleh variabel lain diluar peneliti ini.

Menurut hasil analisis dari data responden, variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki efek kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh pertanyaan: mampu menggunakan waktu dengan baik saat mengerjakan tugas, selalu melakukan pekerjaan dengan benar, dan tidak banyak melakukan kesalahan (93,9%), serta mampu menetapkan prioritas kerja dengan baik (93,3%). Itu memberi gambaran bahwa Budaya Organisasi berupa nilai-nilai dan motivasi kerja serta bukti prestasi kerja berdampak besar terhadap seberapa baik pegawai Bank Sumut Syariah melaksanakan pekerjaannya.

Apa yang ditemukan peneliti dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Harifah (Siti Harifah, 2019) dengan judul Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan yang menemukan bahwa terdapat dampak positif pada pegawai yang menerima perilaku Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Bank Sumut Syariah. Berdasarkan apa yang telah peneliti pelajari dari penelitian yang telah kami bicarakan sejauh ini, kami dapat mengatakannya:

1. X1 (Budaya Organisasi) berdasarkan hasil koefisien korelasi parsial uji t dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan kepada Y (Kinerja Karyawan). Hal itu dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (2,168) > (2,042)$. Sedangkan nilai signifikansinya adalah $(0,038) < (0,05)$.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial menurut hasil uji t ditemukan memberikan pengaruh signifikan positif kepada variabel Y (Kinerja Karyawan). Diketahui nilai $t_{hitung} (2,937) > (2,042)$ dengan nilai signifikansi $(0,006) < (0,05)$

3. Nilai F_{hitung} adalah $15,531 > F_{tabel}$ adalah $3,32$ yang ditunjukkan oleh hasil uji F. Uji tersebut dilakukan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tes tersebut, H_{a3} terbukti diterima, yang mana dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan terkait dengan budaya organisasi dan motivasi kerja

B. Saran

Peneliti menawarkan rekomendasi berikut berdasarkan temuan penelitian yang ada serta adanya banyak keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Bagi perusahaan, perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan Kinerja karyawan dengan cara meningkatkan nilai terpercaya dengan amanah dalam menyelesaikan pekerjaan, membina hubungan secara bersahabat, dan senantiasa bersikap sopan dan ramah pada setiap karyawan. juga dapat memotivasi karyawan dengan selalu memberikan pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengapresiasi karyawan dalam setiap prestasi juga memberikan sanksi pada karyawan yg lalai dan adil dalam memberikan gaji dan bonus kepada karyawan sesuai tugas agar dapat lebih meningkatkan kinerja pada karyawan Bank Sumut Syariah
2. Bagi karyawan, karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi yaitu amanah dalam setiap pekerjaan ,saling membantu dan senantiasa bersikap ramah lalu meningkatkan motivasi kerja dengan bertanggung jawab atas pekerjaan agar meningkatkan kinerja di Bank Sumut Syariah.
3. Bagi akademisi, penelitian ini membuahkan hasil yang mana hasilnya diharap mampu menjadi acuan bahan ajar maupun dipelajari sebagai studi kasus oleh mahasiswa.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna dan peneliti mengaharpkan peneliti-peneliti selanjutnya menjadikan hasil penelitian ini menjadi acuan, memperbanyak variabel dan juga menambahkan beberapa hal yang menjadi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Islami Suci. (2017). *pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan*

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC.Fatmawati jakarta selatan.
Skripsi. FEBI UIN Raden Intan Lampung.

Anwar Ikhsan. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Volume 2 N.*

Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* Remaja Rosdakarya.

Armayani, R. R., & Suryani, S. (2022). Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Gunung Meriah. *Sibatik Jurnal, 1(8),* 1343–1352.

Azhari Akmal Tarigan. (2011). *metodologi penelitian ekonomi.* Febi UIN-SU Press.

Azhari Akmal Tarigan. (2017). *Pengantar Teologi ekonomi.* Febi UIN-SU Press.

Bank Sumut. (2021). Annual report. 2021.

Damodar. (2012). *dasar dasar ekonometrika* (5th ed.). Salemba Empat.

Dapartemen Negara Republik Indonesia. (2004). *Alquran dan terjemahannya.* jummatul "ali Art.

Dede Mariana. (2005). *Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat.* Lembaga Penelitian UNPAD.

Dewi Ismala. (2009). *Manusia, Akhlak, Budi pekerti dan Masyarakat.* Universitas indonesia.

Djokosantoso Moeljono. (2005). *budaya organisasi dalam tantangan.* PT.Elex Media Komputindo Keompok gramedia.

Eldes willy fillatrovi. (2021). mengelola kinerja karyawan Bank syariah dimasa pandemi Cov-19 melalui islamic work ethics. *Jurna Ilmiah Ekonomi Islam.*

Gozali, I. (2016). *aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.* Bada Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim dkk. (2012). Internalisasi nilai nilai agama islam dalam pembentukan sikap dan perilaku

- siswa sekolah dasar islam erpadu al-muttaqin kota tasikmalaya. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, Vol.10 no.
- hidayah dkk. (2014). peran budaya organisasional islami dalam membentuk perilaku prestatif didalam organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 1–4.
- Ilhamy, M. L. (2017). Budaya Organisasi Dalam Mengelola Bisnis Pembiayaan Pada Bank Syariah. *Jurnal Human Falah*, 4(1), 143.
- Insan Rofiqoh. (n.d.). *Implementasi nilai nilai corporate culture pada karyawan di bmt dana mentari muhamadiyah purwokerto*. Skripsi. IAIN Purwokerto.
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. (2016). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- laylan syafriana. (2019). *metode penelitian akutansi pendekatan kuantitatif*. Febi UIN-SU Press.
- M.Iqbal Hasan. (2002). *metode ramalan kuantitatif untuk perencanaan ekonomi dan bisnis*. rieneka cipta.
- Moeheriono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Raja Grafindo Persada.
- Novan zurrahman. (2019). *Implementasi Budaya Organisasi di SMP IT Fitrah Insani Lampung*. Skiripsi. FEBI UIN Raden Intan Lampung.
- Nur Ahmadi Bi Rahmani. (2016). *metodolgi penelitian ekonomi*. Febi UIN-SU Press.
- Pandi Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Purbasari Dkk. (2016). *analysis of islamic organizational culture in fostering organisational on rabbani holding*.
- Rahman, J. (1992). *konsep perbuatan manusia menurut Al-Qur'an*. kajian tafsir tematik.
- Rido Sanjaya. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Presfektif Islam*. Skripsi. FEBI UIN Raden Intan Lampung.

- Sambuardi, R. (2021). pengaruh Faktor-faktor budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor pemerintah kabupaten karimun. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1 No 2.
- Sedarmayanti. (2001). "*Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.*" CV. Mandar Maju.
- Siti Harifah. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.* Skripsi. Fakultas ekonomi UMSU.
- Sofian Siregar. (2014). *statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif.* PT. Bumi Aksara.
- Stephen P Robbins. (1998). *Perilaku Organisasi, edisi bahasa Indonesia Cetakan ke 2.* Prenhallindo.
- sugiyono. (2011). *metode penelitian pendidikan.* alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek.* riena cipta.
- Sumarman. (2003). *Hukum Adat Perspektif Sekarang dan Mendatang,*. Adi Cita Karya Nusa.
- Sutrisno E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* kencana.
- Tuti Anggraini dkk. (2015). *Lembaga Keuangan Syariah dan Dinamika sosial.* Febi UIN-SU Press.
- Veitzal Rivai. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* PT.Rajagrafindo Persada.