

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek/Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Lembaga Keuangan Syariah yang ada di Kota Yogyakarta dengan menyebarkan kuisioner ke lembaga keuangan syariah tersebut diantaranya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah, BMT BRilian, BMT Tamzis, dan BMT UMY. Target awal sampel pada penelitian ini adalah 100 responden. Akan tetapi, dengan berbagai alasan dari lembaga yang bersangkutan, penelitian ini hanya mendapatkan izin pada tiga lembaga keuangan syariah ini saja (BMT Beringharjo, BMT BIF dan Bank Muamalat) oleh karena itu penelitian ini hanya mendapatkan 40 responden. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah tersebut. Karyawan atau pegawai merupakan responden dari setiap Lembaga Keuangan Syariah yang dijadikan sampel dalam pengumpulan data untuk penelitian ini.

Tingkat pengembalian kuisioner dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
BMT Beringharjo		
Kuisioner yang disebar	3	100%
Kuisioner yang kembali	3	100%
BMT BIF		
Kuisioner yang disebar	25	100%

Kuesioner yang kembali	25	100%
Bank Muamalat		
Kuesioner yang disebar	12	100%
Kuesioner yang kembali	12	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa kuesioner yang dikirim sebanyak 40 buah. Kuesioner yang kembali sebanyak 40 buah atau 100% dan dapat diolah sebanyak 40 buah atau 100%. Karakteristik responden menampilkan identitas dari responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan juga jabatan yang dimiliki oleh responden. Deskripsi responden ditunjukan dalam tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Data Statistik Karakteristik Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	40	100%
	Laki-Laki	22	55%
	Perempuan	18	45%
Lama Bekerja	Jumlah Responden	40	100%
	<2 tahun	12	30%
	2-10Tahun	25	62.5%
	> 10 tahun	3	7.5%

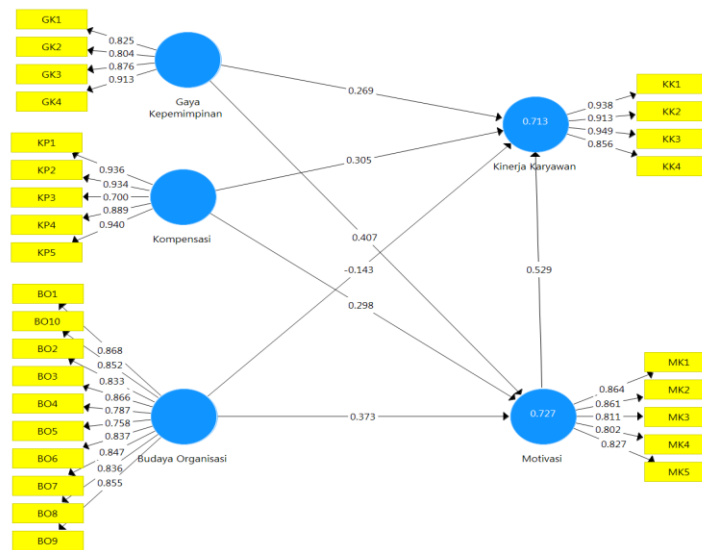
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

B. Analisis Data

Dalam bab ini akan diuraikan hal - hal yang berkaitan dengan hasil pengolahan data dan pembahasan dari hasil pengolahan data tersebut. Adapun

pembahasan yang dimaksud meliputi : *pengujian Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan SmartPLS, dan pembahasan.

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran

a. *Convergent Validity*

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Ukuran refleksif individual dikatakan berkorelasi jika nilai lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2015). Dari hasil analisis model pengukuran

diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor loading nya < 0.70 , sehingga untuk memenuhi rule of thumb nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0.70 harus di drop dari model. Variabel manifest yang harus di dikeluarkan dari model.

Tabel 4.3.
Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Gaya Kepemimpinan

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Faktor
Gaya Kepemimpinan	gk1	0.825
	gk2	0.804
	gk3	0.876
	gk4	0.913

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.4.
Nilai Loading Faktor Konstruk Eksogen Kompensasi

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Faktor
Kompensasi	kp1	0.934
	kp2	0.934
	kp3	0.720
	kp4	0.940

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.5.
Nilai Loading Faktor Variabel Eksogen Budaya Organisasi

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Faktor
Budaya Organisasi	bo1	0.868
	bo2	0.833
	bo3	0.866
	bo4	0.787
	bo5	0.758
	bo6	0.837
	bo7	0.847
	bo8	0.836
	bo9	0.855
	bo10	0.852

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.6.
Nilai Loading Faktor Variabel Endogen/ Mediator Motivasi Kerja

Konstruk Mediator	Kode Item	Loading Faktor
Motivasi Karyawan	mk1	0.846
	mk2	0.861
	mk3	0.811
	mk4	0.802
	mk5	0.827

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7.
Nilai Loading Faktor Konstruktif Endogen Kinerja Karyawan

Konstruktif Endogen	Kode Item	Loading Faktor
Kinerja Pegawai	kk1	0.938
	kk2	0.913
	kk3	0.949
	kk4	0.856

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest kinerja karyawan dinyatakan valid..

b. Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruktif dengan indikatornya dan indikator dari konstruktif lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruktif dengan korelasi antara konstruktif dengan konstruktif lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruktif lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruktif dengan konstruktif lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.8. Cross Loading

Item	Gaya Kepemimpinan	Item	Kompensasi	Item	Kinerja Pegawai
gk1	0.825	kp1	0.934	kk1	0.938
gk2	0.804	kp2	0.934	kk2	0.913
gk3	0.876	kp3	0.720	kk3	0.949
gk4	0.913	kp4	0.940	kk4	0.856
Item	Budaya Organisasi	Item	Motivasi Kerja		
bo1	0.868	mk1	0.846		
bo2	0.833	mk2	0.861		
bo3	0.866	mk3	0.811		
bo4	0.787	mk4	0.802		
bo5	0.758	mk5	0.827		
bo6	0.837				
bo7	0.847				
bo8	0.836				
bo9	0.855				
bo10	0.852				

Berdasarkan pada tabel 4.8, nilai *cross loading* pada masing – masing item memiliki nilai >0.70 , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

c. *Composite Reliability*

Selain melihat nilai dari factor loading setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *dengan Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach Alpha	Reliabilitas Komposit	AVE
Budaya Organisasi	0.951	0.958	0.696
Gaya Kepemimpinan	0.877	0.916	0.732
Kinerja Pegawai	0.934	0.953	0.837
Kompensasi	0.930	0.948	0.787
Motivasi Karyawan	0.890	0.919	0.694

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite reliability* nilainya > 0.70 , dan pengujian validitas dengan

menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*) nilainya > 0.50 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

1. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-Square* untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti *jackknifing* dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

a. *R-Square* (R^2)

Tabel 4.10.
Nilai R^2 Variabel Endogen

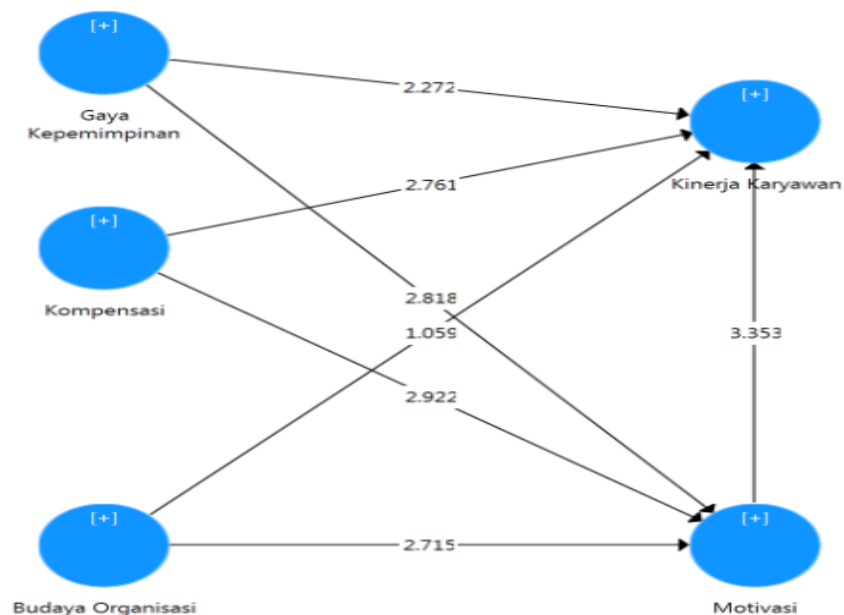
Konstruk	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0.713	0.680
Motivasi Karyawan	0.727	0.704

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa model Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Karyawan terhadap Motivasi Kerja nilai sebesar 0.704, yang dapat diinterpretasikan bahwa

variabilitas konstruk Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Karyawan adalah sebesar 70.1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Karyawan terhadap kinerja memberikan nilai sebesar 0,680, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Karyawan adalah sebesar 68.0%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

b. Uji Hipotesis



Gambar 4.2 Pengujian Model Struktural

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode bootstrapping. Pendekatan *bootstrapp* merepresentasi nonparametrik untuk *precision* dari estimasi. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai T – table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihan nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t – value > 1.96 dan atau nilai p – value < 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka Ha diterima dan Ho ditolak, sebaliknya jika nilai t-value < 1.96 dan atau nilai p-value > 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka Ha ditolak dan Ho diterima. Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.11. Path Coefficient

Konstruk	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	-0.143	-0.109	0.142	1.008	0.314
Budaya Organisasi -> Motivasi	0.374	0.367	0.137	2.720	0.007
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.269	0.285	0.111	2.422	0.016
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi	0.407	0.411	0.138	2.947	0.003
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.305	0.302	0.107	2.845	0.005
Kompensasi -> Motivasi	0.298	0.291	0.100	2.975	0.003
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.529	0.491	0.162	3.272	0.001

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan ($O = 0.314$) dengan kinerja karyawan intention. nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $1.008 < 1.96$, dan nilai p – value $0.314 > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan **tidak terdukung**..

Konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.374$) terhadap konstruk endogen motivasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.720 > 1.96$, dan nilai p – value $0.007 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja **terdukung**.

Konstruk gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.269$) terhadap konstruk endogen kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.422 > 1.96$, dan nilai p – value $0.016 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Konstruk gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.407$) terhadap konstruk endogen motivasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan

konstruk ini adalah $2.947 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.003 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja **terdukung**.

Konstruk kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.305$) terhadap konstruk endogen kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan konstruk ini adalah $2.845 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.005 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Konstruk kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.298$) terhadap konstruk endogen motivasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan konstruk ini adalah $2.975 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.003 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja **terdukung**.

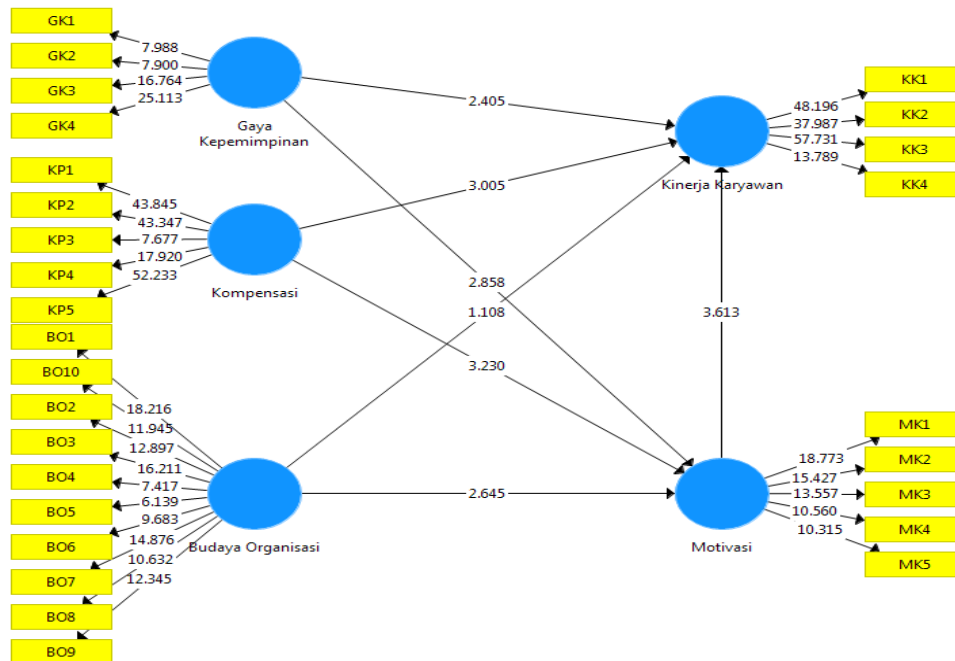
Konstruk motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.529$) terhadap konstruk kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai $t - \text{statistik}$ pada hubungan konstruk ini adalah $3.272 > 1.96$, dan nilai $p - \text{value } 0.001 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang

menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

c. Pengujian Efek Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS – SEM dengan efek mediasi, yaitu merupakan hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung atau variabel antara. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung atau mediasi.

Terdapat 3 syarat dalam pengujian efek mediasi (Baron and Kenny, 1986). Pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t – statistik >1.96 . Pengujian secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada tahap ini efek utama diharapkan menjadi tidak signifikan, sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen adalah signifikan. Jika kondisi tersebut tercapai maka pengujian efek mediasi disebut sebagai efek mediasi penuh (fully mediating) (Jogiyanto, 2011).



Gambar 4.3. Pengujian Secara Simultan Variabel Eksogen dan Variabel Mediasi ke Variabel Endogen

Tabel 4.12. Specific Indirect Effects

Konstruk	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.198	0.177	0.089	2.229	0.026
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.215	0.206	0.103	2.091	0.037
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.158	0.141	0.067	2.357	0.019

Untuk mengetahui seberapa jauh motivasi kerja bisa memediasi hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi karyawan masih signifikan dengan nilai t – statistik $2.229 > 1.96$, hal ini berarti motivasi berperan sebagai *full mediation*.. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi signifikan dengan nilai t – statistik $2.091 > 1.96$, hal ini juga berarti bahwa motivasi karyawan berperan sebagai *partial mediation* dalam hubungan antara *system reward* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi signifikan dengan nilai t – statistik $2.357 > 1.96$, hal ini juga berarti bahwa motivasi karyawan berperan sebagai *partial mediation* dalam hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13.
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

no.	Hipotesis	T –statistik	Kesimpulan
1	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	2.422	Diterima
2	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	2.845	Diterima
3	Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	1.008	Ditolak
4	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	2.947	Diterima
5	Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	2.975	Diterima
6	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	2.720	Diterima
7	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	3.272	Diterima
8	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja	2.091	Diterima

no.	Hipotesis	T –statistik	Kesimpulan
9	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja	2.229	Diterima
10	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja	2.229	Diterima

C. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

Konstruk gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.269$) terhadap konstruk endogen kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.422 > 1.96$, dan nilai p – value $0.016 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan keadaan lingkungan kerja yang memberikan rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Menurut Mulyadi (2011) bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai keadaan dan kondisi mampu menciptakan iklim kerja yang baik. Pemimpin

melalui caranya memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal.

Sejalan dengan penelitian Baihaqi (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pradana, dkk (2015) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

Konstruk kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.305$) terhadap konstruk endogen kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.845 > 1.96$, dan nilai p – value $0.005 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Kompensasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial merupakan hal penting, kompensasi yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologis. Apabila sistem kompensasi diterapkan secara kompetitif dan adil oleh perusahaan maka karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan terus berlomba-lomba menunjukkan kinerja terbaiknya, Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2013) menyatakan bahwa kompensasi, yang terdiri dari kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Kurniawan (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian Suwati (2013) yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

Konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan ($O = 0.314$) dengan kinerja karyawan intention. nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $1.008 < 1.96$, dan nilai p – value $0.314 > 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan **tidak terdukung**.

Budaya organisasi memberikan kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Menurut Rivai (2014) bahwa membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alindra (2015) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hastuti (2018) dan Hetty (2017) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia yang berada dalam kehidupan organisasi akan berusaha untuk membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan seluruh pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

Konstruk gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.407$) terhadap konstruk endogen motivasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.947 > 1.96$, dan nilai p – value $0.003 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja **terdukung**.

Tugas pokok seorang pemimpin pada organisasi ialah sebagai Motivator. Seorang pemimpin harus mengetahui apa saja pengaruh yang mampu mendorong motivasi karyawannya agar mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditargetkan. Memotivasi pada dasarnya adalah mengadakan stimulasi, edukasi, dan persuasi agar para pegawai menyadari tugas dan

kewajibannya masing-masing. Davis (2011) menyatakan bahwa motivasi kepemimpinan merupakan dua hal yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2013) menyatakan pikiran bahwa inti dari manajemen adalah *Leadership* (kepemimpinan), dan inti dari leadership adalah menggerakkan orang-orang secara umum disebut motivasi. Indrayanto, dkk (2012) menyatakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk berkomitmen dan mempunyai tujuan bagi organisasi mampu mendorong menjadi lebih inovatif dan mendukung kompetensinya.

e. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

Konstruk kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.298$) terhadap konstruk endogen motivasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.975 > 1.96$, dan nilai p – value $0.003 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja **terdukung**.

Setiap karyawan menginginkan suatu timbal balik atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada tempat ia bekerja. Pentingnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) mengatakan bahwa

pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya.

Teori ini sesuai dengan penelitian Kurniawan (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Astuti (2010) menyatakan bahwa kompensasi yang baik akan mampu menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja atau motivasi karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya lebih tinggi. Pemberian kompensasi yang tepat, sistem upah yang rapid an teratur akan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan.

f. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

Konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.374$) terhadap konstruk endogen motivasi kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.720 > 1.96$, dan nilai p – value $0.007 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja **terdukung**.

Hasil penelitian terbukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Semakin karyawan dapat cocok dengan budaya organisasi maka karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja dalam perusahaan. Karyawan dalam sebuah perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan motivasinya karena semakin bagus budaya organisasi kerja maka karyawan tersebut akan memperoleh motivasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Susanto (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Hameed (2009) membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Wibowo (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki perasanan yang penting dalam menentukan sebuah organisasi. Apabila budaya kerja pada suatu organisasi dapat menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya dengan baik, maka akan terlihat perbedaan motivasi kerja antara karyawan satu dengan yang lain.

g. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

Konstruk motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.529$) terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3.272 > 1.96$, dan nilai p – value $0.001 < 0.05$. oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat ialah kebutuhan dalam memperoleh penghargaan. Untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya (Simamora, 2014). Oleh karena apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya juga memiliki kinerja yang tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja seperti dalam penelitian Susanto (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasan (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Balikpapan.

h. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta Melalui Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan nilai t – statistik $2.091 > 1.96$ dan nilai p -value sebesar $0,037 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis delapan yang menyatakan motivasi kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya. Seorang pemimpin mampu mengatasi berbagai masalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada baik sumber daya modal maupun sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mulyadi, 2011). Gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak termasuk karyawan. Karyawan akan dapat meningkatkan kinerja apabila bekerja dengan kondisi kepemimpinan yang baik sesuai dengan motivasi karyawan tersebut. Kepemimpinan yang baik akan memberikan dorongan untuk kinerja lebih baik lagi. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi karena

gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Penelitian Mariam (2009) menyimpulkan bahwa ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan tepat, akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Dewi (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan merasa senang dan puas yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

i. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta Melalui Motivasi Kerja

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan nilai t – statistik $2.357 > 1.96$ dan nilai p -value sebesar $0,019 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis sembilan yang menyatakan motivasi kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi menjadi tujuan utama dalam suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi salah

satunya adalah motivasi kerja. Kompensasi dari suatu organisasi berwujud penghargaan yang tinggi, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka sehingga mereka merasa semakin termotivasi (Trisnaningsih, 2001). Pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Apabila karyawan telah termotivasi baik dari kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji, tunjangan atau bonus maupun non finansial yang berupa penghargaan, hadiah maupun promosi jabatan maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Penelitian Mariam (2009) Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa termotivasi dengan kompensasi yang diberikan. Zunaidah (2010) membuktikan hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Kinerja karyawan akan terus meningkat apabila karyawan merasa termotivasi dengan kompensasi yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan termotivasi dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan akan menurun atau meningkat sesuai dengan tingkat motivasi kerja karyawan pada kompensasi yang diterimanya.

j. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta Melalui Motivasi Kerja

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerjadengan nilai $t - statistik 2.229 > 1.96$ dan nilai $p - value$ sebesar $0,026 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis sembilan yang menyatakan motivasi kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan **terdukung**.

Pengaruh dari Budaya Organisasi mampu menciptakan situasi yang bisa mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka. Adanya suatu budaya organisasi yang terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tanpa budaya organisasi pada suatu organisasi atau perusahaan, akan mempersulit organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi yang didukung oleh motivasi akan memberikan pengaruh yang positif yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dengan kata lain kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila adanya budaya organisasi dan motivasi yang baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Susanto (2010) bahwa pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Edward (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan. Adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.