

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta)**

FINDYA APRIARESHA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Brawijaya, Gledang, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa
Yogyakarta 55183
Email: findya.apriaresha@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, compensation and organizational culture on the performance of employees in Islamic Financial Institutions in the city of Yogyakarta with work motivation as an intervening variable. This sample uses Islamic financial institutions, namely BMT Beringharjo, BMT BIF and Bank Muamalat with 40 respondents. Of the 3 BMT Beringharjo employees, BIT BMT were 25 employees and Bank Muamalat with 12 employees.

Based on the analysis that has been done the results of the study show that influential leadership styles have a positive effect on employee performance, compensation has a negative effect on employee performance, organizational culture has a negative effect on employee performance, leadership style has a positive effect on work motivation, compensation has a positive effect on work motivation, organizational culture positive effect on work motivation, work motivation has a positive effect on employee performance, positive leadership style on employee performance through work motivation, compensation has a positive effect on employee performance through work motivation, and organizational culture has a positive effect on employee performance through work motivation in Islamic financial institutions in the city of Yogyakarta.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Compensation, Organizational Culture, and Work Motivation.

PENDAHULUAN

Keberadaan bank syariah dalam sistem perbankan Indonesia telah muncul sejak tahun 1992, sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan. Akan tetapi perkembangan perbankan syariah tidak terlalu pesat seperti bank-bank konvensional. Barulah setelah diluncurkan dual banking system melalui Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, perkembangan bank syariah terlihat cukup signifikan. Tujuan fundamental bisnis perbankan adalah memperoleh keuntungan optimal dengan jalan memberikan layanan jasa keuangan kepada masyarakat (Kuncoro, 2002). Dari sekian banyak lembaga keuangan, seperti perbankan, BMT, koperasi, BUM/BUMD dan sebagainya yang menjadi tempat terjadinya transaksi yang paling utama adalah perbankan. Pelayanan prima yang diberikan oleh perusahaan akan menumbuhkan kepercayaan nasabah sehingga diharapkan dapat meningkatkan pencapaian bisnis bank tersebut (Wibowo, 2015).

Dalam setiap pencapaian suatu tujuan dalam sebuah lembaga perusahaan ataupun keuangan tentunya memerlukan pengelolaan manajemen yang baik. Kinerja sendiri merupakan hal yang penting untuk terus ditingkatkan agar target yang ingin dicapai oleh lembaga perusahaan atau keuangan tersebut bisa terlaksana. Namun dalam upaya pencapaian kinerja yang baik tentu bukanlah hal yang mudah untuk didapatkan begitu saja, ada berbagai macam faktor yang menyebabkan seorang karyawan memiliki sebuah kinerja yang baik maupun tidak. Penyebab itu bisa saja ada pada diri sendiri atau motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atau individu tersebut. Atau

bisa jadi karna faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut melalui motivasi kerjanya atau bisa berpengaruh langsung terhadap kinerja dari individu tersebut.

Adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan juga budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik melalui motivasi maupun tidak dalam suatu perusahaan atau lembaga. Adapun dari hasil penellitian terdahulu Juliningrum, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan PTIIK UB. Brahmasari, dkk (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa mtoivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pei Hai Internasional. Dalam penelitian (Setiawan, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT Asri Motor cabang Jenggolo. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, peneliti sangat berkeinginan untuk meneliti ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Empiris Pada Lembaga Keuangan Syariah Yogyakarta).”*** Agar dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel-variabel tersebut terhadap kinerja para karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Kota Yogyakarta dengan melalui atau tidak melalui variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Keuangan Syariah (BMT Beringharjo, BMT BIF, dan Bank Muamalat) di Kota Yogyakarta. Alasan

penelitian ini dilakukan, salah satunya karena pada bulan Oktober tahun 2018 Bank Muamalat sabet predikat Bank Syariah terbaik Indonesia. Hal ini berarti menunjukkan kinerja Bank Muamalat meningkat. Kemudian penelitian ini juga dilakukan di BMT, salah satunya BMT Beringharjo. BMT beringharjo merupakan salah satu BMT yang dapat bertahan hingga 20 tahun serta memiliki bargaining position di Yogyakarta. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu oleh Amrullah (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema)”. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diteliti disini adalah yang pertama objeknya, dimana penelitian terdahulu melakukan studi pada karyawan disebuah PT sedang penelitian yang ini pada Bank Umum Syariah. Kemudian pada variabelnya, dimana penelitian terdahulu memiliki empat variabel sedangkan penelitian yang akan diteliti ada lima variabel dengan intervening yang berbeda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja?

2. Apakah kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja?
4. Seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di kota Yogyakarta?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Keuangan Syariah di kota Yogyakarta?
6. Apakah motivasi kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta?

Landasan Teori

Teori Motivasi (*Motivation Theory*)

Motivasi merupakan kegiatan yang memelihara perilaku manusia mengakibatkan, dan menyalurkan. Artinya motivasi merupakan akibat dari adanya interaksi antara individu dan situasi, sedangkan setiap individu memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda-beda. Oleh karena itu motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, sehingga dapat memunculkan banyak teori dan

juga konsep yang dikembangkan. Ada berbagai teori motivasi yang berkembang secara evolusioner, diantaranya ialah:

Loceke (1990) berpendapat bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, akan tetapi juga bisa merangsang karyawan untuk menggunakan atau mencari metode kerja yang paling efektif. Dalam menetapkan tujuan dengan mengikut sertakan karyawan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja akan lebih maksimal.

Herzberg (1996) menentukan faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi yang memuaskan kebutuhan manusia, diantaranya: (1) kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja; (2) kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut motivator. Motivasi yang dimaksud merupakan suatu proses yang bisa menghasilkan ketekunan individual karyawan dan suatu intensitas arah dalam usaha mencapai tujuan melaksanakan kinerja yang lebih baik lagi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang memiliki padanan dalam bahasa Inggris yaitu performance yang kemudian sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja didefinisikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015). Menurut Mangkunegara (2007) dalam Mustika dan Utomo (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana seorang pemimpin mampu memengaruhi dan juga memberi contoh kepada karyawan atau bawahannya dalam upaya mencapai sebuah tujuan organisasi. pengertian seorang pemimpin menurut Nasrudin (2010) adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan untuk memengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Kepemimpinan menurut Hurber (1996) pada intinya adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit menapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (Afrizal, 2012).

Kompensasi

Menurut Nasution (2013), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi /perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Menurut Hasibuan (2004) dijelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima anggota sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah hal kompleks, hal ini karena dalam kompensasi itu memerlukan dasar kelayakan, rasional, dan juga

dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan diberikannya kompensasi yakni untuk bisa memberikan sebuah rangsangan dan juga motivasi kepada para karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Sackman (1992) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi keyakinan, nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut. Mas'ud (2004) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fungsi inti dalam manajemen. Menurut Mangkunegara (2004), faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Motivasi kerja merupakan sikap mental dan keadaan kejiwaan manusia yang memberi tenaga, menyalurkan, mengarahkan, melanjutkan tindakan dan mempertahankan perilaku karyawan atau tenaga kerja

(Tansuhaj, et al, 1998). Mas'ud (2004) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata "motif" itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan berarti sebuah kemampuan mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu. Dalam upaya tersebut, seorang pemimpin akan menerapkan gaya yang berbeda-beda. Stoner et. al (1996) gaya kepemimpinan (leadership styles) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya. Dari pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa hal yang dilakukan pimpinan memiliki pengaruh terhadap bawahannya, yang bisa saja membangkitkan kegairahan kerja dan semangat bahkan sebaliknya.

Syamsuddin (2006) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan dan pertumbuhan usaha. Sedangkan Thoyib (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan, strategi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nurjanah (2008) dalam penelitiannya menyatakan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2000) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hal ini terbukti dari penelitian Zunaidah (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dhermawan, dkk (2012) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian Nurcahyani dan Adnyani (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi yang setimpal bukan saja dapat memengaruhi kondisi material parakaryawan, juga akan menentramkan batin karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif. Jadi apabila pemberian kompensasi tidak memadai, tentunya akan meresahkan karyawan dan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi karyawan akan merosot. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama dalam lembaga atau organisasi sehingga dapat mempermudah kesepakatan untuk kepentingan perorangan. Keutamaan pada budaya organisasi yang merupakan arah dan pengendali dalam membentuk perilaku dan sikap manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Deal dan Kennedy (1982) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepercayaan diri, kinerja, produktivitas, perilaku etis, dan komitmen. Pendapat lain tentang budaya organisasi dengan kinerja dikemukakan oleh Wibowo (2016) yaitu budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam menentukan sebuah organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Departemen Pertanian menemukan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya budaya organisasi yang baik. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Sudarmadi (2007) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di bagian Administratif Universitas Semarang. Kemudian Karim (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mataram Surya Visi sinema. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin ialah gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai sasaran dan tujuan (Handoko, 2011). Menurut Wicaksono (2014) gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin dalam hal yang dipimpinnya pasti memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi serta situasi karyawan yang dipimpinnya.

Menurut Indrayanto et al.(2012) gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk berkomitmen, terlibat dan memiliki tujuan serta visi bagi organisasi mampu mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dinilai mampu memotivasi semangat kerja para pengikutnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memang hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin didalam memimpin. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasibuan (1995), mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian Astuti (2010), mengungkapkan bahwa pengelolaan kompensasi yang baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang akan mampu menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan (motivasi). Kemudian Juliningrum (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penghargaan dalam organisasi perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa hasil kerjanya yang baik dihargai oleh perusahaan.

Setiap orang yang melakukan pekerjaan, biasanya memiliki suatu tujuan tertentu, begitu juga dengan karyawan. Karyawan yang bekerja pada umumnya akan mengharapkan kontra prestasi yang berwujud upah ataupun gaji. Oleh karena itu dalam mengharapkan karyawan bekerja lebih baik, harus ada faktor-faktor pendukung, terutama besar kecilnya upah. Hal inilah yang bisa memacu semangat dan memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Maka berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Yang menjadi konsep penting didalam suatu organisasi ialah budaya organisasi, semua organisasi tentunya memiliki budaya yang menjadi identitas tentang bagaimana karakter organisasi tersebut. Wibowo (2016) Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan organisasi. Penelitian Oluseyi dan Hammed (2009) menunjukkan bahwa secara empiris budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Julianingrum (2014) dalam penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong (1994), hubungan kinerja karyawan dan motivasi adalah positif, hal ini dikarenakan karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Doyle dan Wong (1998) mengemukakan tentang kaitan antara kinerja dan motivasi berprestasi. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Dalam penelitian Luhans et al (2006: 297), menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja

karyawan Rusia. Kemudian Juniantara (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam. Diana (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian Juliningrum (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PTIIK UB. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.

8. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan. Thoha (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dewi (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maryam (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan

pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai). Suatu gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada di bawahnya. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang baik yang bisa memacu semangat kerja karyawannya dengan motivasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₈: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja

9. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai untuk sumbangan dari kinerja mereka terhadap perusahaan atau lembaga. Zunaidah (2010) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian Sahari (2009) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai perusahaan rodeo lawang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sudarsono (2008) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, honor, dan insentif secara parsial

mempunyai pengaruh sebesar 30,13% terhadap motivasi intrinsik. Pemberian kompensasi baik berupa bonus, upah, gaji dan sebagainya bisa menjadi faktor motivasi bagi karyawan yang akan mempengaruhi semangat kerja dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat disebabkan karena adanya bentuk penghargaan berupa bonus atau kompensasi tersebut sehingga karyawan merasa dihargai atas hasil kerja yang telah dilakukannya selama periode kerja. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₉: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja

10. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

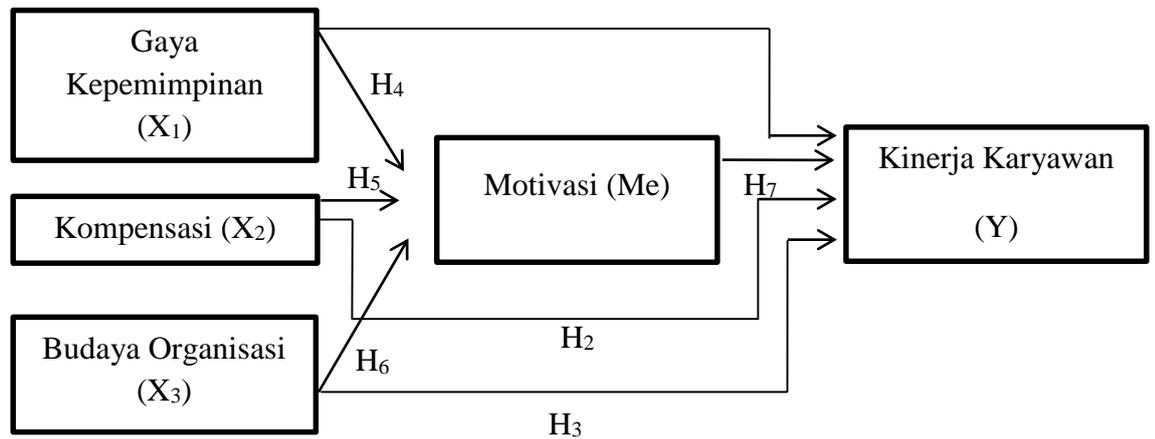
Hasil penelitian Juliningrum (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu pemahaman dan kesepakatan bersama dalam organisasi sehingga mempermudah untuk memperoleh kesepakatan yang baik untuk kepentingan perindividu. Hofstede (1986) menyebutkan budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Dengan adanya motivasi yang terbentuk, baik dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan, dapat menjadikan diri pegawai terus bersemangat, antusias dan tidak gampang

menyerah dalam bekerja. Berdasarkan penelitian dan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

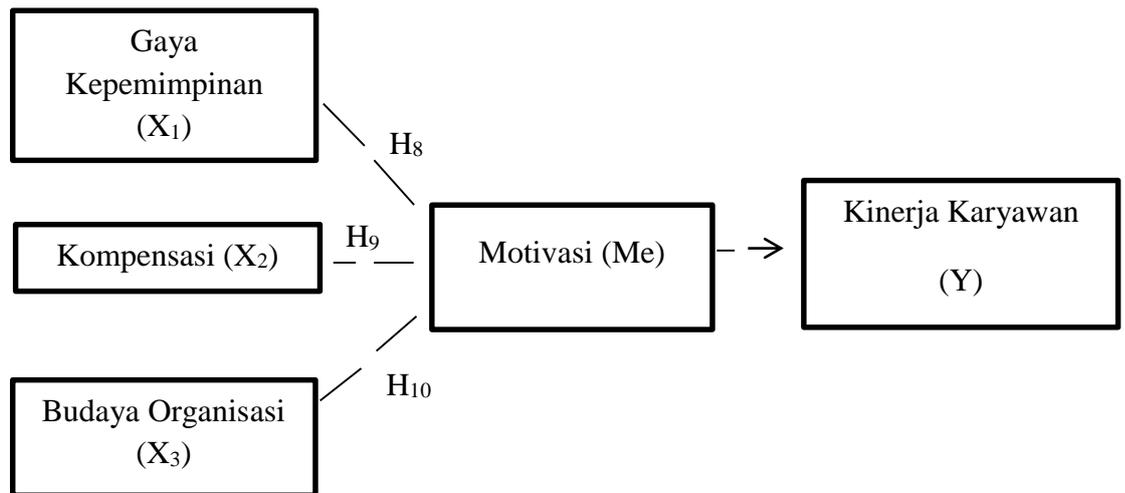
H₁₀: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja

Model Penelitian

Adapun model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian 1



Gambar 2.2
Model Penelitian 2

METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian, Jenis Penelitian, Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembaga keuangan syariah, khususnya pada BMT Beringharjo, BMT BIF dan Bank Muamalat di Kota Yogyakarta. Sedangkan dengan subjek penelitiannya yakni para karyawan Lembaga Keuangan Syariah tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang akan dikumpulkan secara langsung dengan melakukan survei dan pembagian kuisisioner kepada para responden. Adapun teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yakni menggunakan metode *purposive sampling* yakni pengambilan sampel dengan adanya kriteria tertentu. Adapun kriterianya adalah merupakan karyawan BMT Beringharjo, BMT BIF dan Bank Muamalat yang ada pada Kantor Cabang Kota Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Lembaga Keuangan Syariah (BMT Beringharjo, BMT BIF dan Bank Muamalat). Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah skala Likert yang dikembangkan. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan skala 1 s/d 5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Pengukuran Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Dalam menilai kinerja, penelitian ini menggunakan sebelas kriteria utama dari (Christy et al, 2010), diantaranya:

- 1) Prestasi
- 2) Ketepatan waktu hadir
- 3) Pengidentifikasian masalah
- 4) Pemecahan masalah

2. Variabel Independen

a. Gaya Kepemimpinan

Yulk (2005) mengukur variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan empat instrument gaya kepemimpinan, yakni:

- 1) Kepemimpinan suportif
- 2) Kepemimpinan mengarahkan
- 3) Kepemimpinan partisipasif
- 4) Kepemimpinan berorientasi keberhasilan

b. Kompensasi

Susanto (2001) menggunakan lima komponen untuk mengukur kompensasi, diantaranya:

- 1) Sistem penggajian yang ada
- 2) Kesejahteraan yang diberikan organisasi
- 3) Keadilan dalam pengupahan
- 4) Penghargaan pada prestasi
- 5) Promosi jabatan

c. Budaya Organisasi

Penelitian ini menggunakan sepuluh indikator dari Robbins (2008).
diantaranya: Sistem penggajian yang ada

- 1) Inisiatif individual
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

- 3) Pengarahan
- 4) Integrasi
- 5) Dukungan manajemen
- 6) Kontrol
- 7) Identitas
- 8) Sistem imbalan
- 9) Toleransi terhadap konflik
- 10) Pola komunikasi

3. Variabel Intervening

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kegairahan kerja karyawan untuk berperan secara aktif dalam proses kerja. Robbins (2006) mengatakan bahwa didalam diri setiap manusia memiliki lima jenjang kebutuuhan, diantaranya:

- 1) Fisiologis
- 2) Keamanan
- 3) Social
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

TEKNIK PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Sebelum uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan data yaitu dengan uji validitas dengan menggunakan Outer loading (measurement model). kemudian uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan pengujian composite reliability dan cross loading, selanjutnya uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan output inner weight (structural model) dari PLS (Ghozali, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Obyek dalam penelitian ini adalah Lembaga Keuangan Syariah yang ada di Kota Yogyakarta dengan menyebar kuisisioner 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 ijin 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.

Analisis Data

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

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

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).

b. Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai cross loading yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk 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 konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

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*.

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 (R²)*
- b. Uji Hipotesis
- c. Pengujian Efek Mediasi

Hasil Penelitian

Rangkuman Hasil Penelitian

no.	Hipotesis	T –statistik	Kesimpulan
1	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta	2.422	Diterima

no.	Hipotesis	T –statistik	Kesimpulan
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
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	2.229	Diterima

no.	Hipotesis	T –statistik	Kesimpulan
	Syariahi Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja		

Pembahasan

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.**

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.

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**.

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.

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**.

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.

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**.

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.

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.**

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 rapi dan teratur akan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan.

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**.

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.

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**.

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.

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.**

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.

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**.

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.

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 kerja dengan 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**.

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.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan program *SmartPLS*. Dari pengujian dan analisis yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan syariah di kota Yogyakarta.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih

memperbanyak jumlah sampel dan memfokuskan penelitian pada salah satu lembaga saja, misalnya bank umum syariah saja atau BMT saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Rifki. 2012. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero*. Universitas Gunadarma.
- Amrullah, 2017, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, UMY Skripsi
- Baihaqi, Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Universitas Diponegoro.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10, September: 124-135.
- Deal, Terrence. E dan Kennedy, A.A. 1982. *Corporate Culture, Reading*. Mass. AddisonWesley.
- Dewi. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)*. *Jurnal Nominal. Volume 1 Nomor 1*.
- Dhermawan, Anak A.N.B., I Gde A.S. dan I Wayan M.U. 2012. *Pengaruh Motivasi, lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Volume 6. Nomor 2*.
- Doyle, Peter., and., Veronica Wong., (1998), “ *Marketing and CompetitivePerformance: An Empirical Study* ”, *European Journal of Marketing*, Vol.32, No. 5/6, p.514-535
- Ghozali PD. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali I, H Latan. 2015. *Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program*

SmartPLS 3.0. Ed. ke-2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hastuti. 2018. "*Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*". Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hameed, A., Ramzan, M., Hafiz, M., Kashif Zubair, M., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.

Hasibuan, Malayu, S.P. (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: Toko Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: *The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed

Indrayanto, Adi, dkk. 2012. "*Efek Pemediasian Kepercayaan terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Komitmen Pegawai Satpol-PP di Eks Karesidenan Banyumas*".

Juliningrum, Emmy dan Achmad Sudiro. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 11. Nomor 4.

Juniantara, I Wayan. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Universitas Udayana. Tesis.

Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.

Kuncoro. 2002. *Manajemen Perbankan, Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Locke, E.A. 1976. What Is Job Satisfaction? *Journal of Organization Behavior and Human Performance*, 4. hlm. 309-336

Mangkunegara AP. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro. Tesis.

- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nastion, Wendi A. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI. Volume 20. Nomor 2*.
- Nurjanah SE, 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Undip Tesis
- Pradana, Sudiarditha, Waspodo. 2015. Influence Of Organizational Culture and Leadership Style on The Performance of Employees. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 6, No. 2, 2015.
- Robbins SP. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Sackman, S. A. (1992). *Cultures and Subcultures: An Analysis Of Organizational Knowledge*. *Administrative Science Quarterly*, 37. hal. 140-161.
- Sahari, Alex Bayu. 2009. *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Rodeo-Lawang*. Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Setiawan, Andre. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. 3: 1-7.
- Stoner, A.F; R. E. Freeman, J.R. Gilbert, R. Daniel, 1996, *Manajemen*, Jilid I, PT Bhuana Ilmu Populer.
- Sudarmadi, 2007, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)*, Tesis, UNDIP, Semarang.
- Sudarsono, H. 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan, Nomor 1*.

- Suranta, Sri. 2002. *Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis*. Jurnal Empirika 15 (2), Desember: 116-138.
- Susanto, Grace W. 2001. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PMI Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro. Tesis
- Syamsuddin (2006). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Bawahan dan pertumbuhan usaha. Studi Kasus Industri Kecil Manufaktur di Sulawesi Selatan*. Disertasi Tidak Dipublikasikan. PPS Unhas, Makassar.
- Tampubolon, Manahan P. 2007, *Perilaku Keorganisasian*, Ghalia. Indonesia. Bogor
- Tansuhaj, Patriya, Donna, Randall & Jim, McCullough, A Services Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function, *The Journal of Service Marketing*, Vol.2 No.3, 1988.
- Thoyib Armanu, 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Wibowo CT. 2015. *Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen 15(1):1-14.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulk, Gary A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: PT Indeks.
- Zunaidah. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiric Terhadap Pegawai Tetap dan Kontrak pada Perusahaan Menengah dan Besar Di Kota Palembang)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Volume 8. Nomor 15.