

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI CABANG DARMO SURABAYA

Dini Kusumaningrum

ABSTRACT

The research was conducted based on a phenomenon that occurs at the agency Bank Syariah Mandiri Darmo Surabaya comes to influence of motivation, compensation and corporate culture to employee performance. This phenomenon indicates that the performance of agency Bank Syariah Mandiri Darmo Surabaya much influenced by variables motivation, compensation and corporate culture.

Based on the result of research conducted showed that after testing using Multiple Linier Regresion, that the three independent variables consisting of motivation, compensation and corporate culture together (simultaneously) have an influence on the performance of agency Bank Syariah Mandiri Darmo Surabaya. This can be seen from correlation coefficient (R) of Multiple Linier Regresion model of 0.745 indicating a strong relationship between the three independent variables siultaneously on the performance of employees.

F test result proved that three is significant influence between the variables of motivation (X_1), compensation (X_2) and corporate culture (X_3) on the determination (R^2) = 0.556 indicates that 55.6 % Bank Syariah Mandiri Darmo Surabaya agency employee are influenced by third independent variables. While the result of t test of cempetence of each variable motivation (X_1), compensation (X_2) and corporate culture (X_3) partially affect the performance of agency employees Bank Syariah Mandiri Darmo Surabaya. Compensation variable (X_2) has the most dominant influence on the performance of ageny employees Bank Syariah Mandiri Darmo Surabaya.

Keywords: Motivation, Compensation and Corporate Culture.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bank ini semakin hari semakin ketat, sehingga setiap usaha yang dijalankan oleh suatu bank banyak mengalami hambatan-hambatan. Untuk mengatasi hal ini, bank harus dapat membentuk suatu strategi bisnis yang baik. Industri perbankan memegang peranan yang sangat strategis karena kegiatan perekonomian suatu negara tidak terlepas dari sebuah alur lalu lintas pembayaran uang. Dari peranan yang sangat strategis itu dapat dikatakan bahwa industri perbankan sebagai urat nadi dari sistem perekonomian. Kegiatan pokok bank menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat, mempunyai fungsi sebagai *intermediary service* (Sasongko, 2000).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan perbankan. Oleh karena itu banyak sekali bank-bank yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka variabel manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan perbankan.

Bagi Bank Syariah Mandiri, mengelola pegawai yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu,

perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Bank Syariah Mandiri mengalami penurunan omset salah satunya adalah karena perusahaan tersebut kurang memperhatikan manajemen sumber daya manusia, sehingga kualitas dari sumber daya manusia cenderung melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan aturan, dan juga karena kinerjanya yang kurang maksimal atau semakin menurun baik dalam hal pelayanan maupun pembiayaan. Hal tersebut menyebabkan target Bank Syariah Mandiri tidak tercapai maksimal. Penurunan kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, agar kejadian yang sama tidak terulangi lagi maka perusahaan ini mencoba untuk memperhatikan faktor-faktor motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi di Bank Syariah Mandiri untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan omset Bank Syariah Mandiri.

Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Maslow adalah sebagai berikut: *social need* adalah tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai seperti yang disebutkan dalam Teori kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan untuk dihargai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ternyata didapati penurunan kinerja pegawai di indikasikan dimana para

pegawai tetap bekerja apa adanya, kurang bersemangat dalam bekerja, serta kurang kreatif, dan lain sebagainya. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan pada pegawai.

Salah satu penunjang maksimalnya kinerja pegawai adalah motivasi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai tentu tidak bisa diragukan lagi, sebab motivasi adalah elemen terpenting yang membuat pegawai selalu tampil dengan kemampuan terbaiknya. Hasibuan (2001) menerangkan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja yaitu, semakin tinggi ketiga faktor tersebut terutama tingkat motivasi, maka akan semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian Darus Wahyudi (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Produksi di PT. Kedawung Setia *Corrugated Carton Box Industrial*.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul

dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Ternyata didapati penurunan kinerja pegawai yang diindikasikan dipengaruhi pemberian kompensasi yang kurang memadai oleh Bank Syariah Mandiri kepada pegawai. Selama ini kompensasi berupa insentif yang diterima oleh pegawai Bank Syariah Mandiri sangat minim, hal ini diakibatkan adanya peniadaan tunjangan pertiga bulan. Tanpa adanya tunjangan pertiga bulan yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri kepada para pegawai mengakibatkan gaji dan tunjangan yang diperoleh pegawai Bank Syariah Mandiri lebih minim dibandingkan dengan gaji pegawai di Bank Syariah yang lain.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah kombinasi antara metode penelitian deskriptif dengan metode penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel - variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Penelitian deskriptif dengan analisis frekuensi untuk menjelaskan tanggapan responden tentang pengaruh

motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Darmo Surabaya, sedangkan eksplanasi menggunakan analisis regresi berganda untuk menjelaskan pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Darmo Surabaya.

Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Darmo Surabaya.

Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan populasi atau penelitian sensus dalam menentukan besar sampel penelitian. Dengan demikian sampel dari penelitian ini sebanyak 75 orang atau 25% dari seluruh anggota pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Darmo Surabaya yang berjumlah 300 orang.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menguji variabel independen, yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Surabaya Rungkut.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

1. Uji Validitas

Uji validitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validasi terhadap item-item pengukurannya dengan “mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan

jumlah tiap butir skor” (Sugiyono, 2002: 124). Data dinyatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* > dari *r*-tabel pada signifikansi 0.05 (5%).

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji tingkat reliabilitas instrument dilakukan melalui uji *Internal Concistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai koefisien *Alpha Cronbach* dikatakan baik bila koefisien bernilai dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Teknik Analisis Data

Model Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*). Jika suatu variabel dependen bergantung pada lebih dari satu variabel independen, hubungan kedua variabel tersebut disebut analisis regresi berganda (Wahid Sulaiman, 2004: 80). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Surabaya Rungkut.

X1 : Motivasi

X2 : Kompensasi

X3 : Budaya Organisasi

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

e : Error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Deskripsi karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar sampel penelitian adalah pegawai Bank

Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya berada di usia 21 - 25 tahun dan usia 26 - 30 tahun, berjenis kelamin wanita, status belum menikah, berpendidikan S1, jabatan sebagai staf, dan masa kerja 1 - 10 tahun. Sebagaimana telah dikemukakan ada bab sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh baik secara *simultan* (bersama -sama) maupun secara *parsial* terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Dari hasil analisi yang dilakukan, selanjutnya dapat ditentukan variabel yang paling dominan dari ketiga variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya.

Hipotesis pertama yaitu motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan (bersama - sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Setelah dilakukan pengujian, hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti/diterima. Hal ini ditunjukkan dengan uji F, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga nilai P sig sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Artinya motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan (bersama - sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan kompensasi yang diterima dan budaya organisasi yang dimiliki, secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, perusahaan perbankan ini sebaiknya memperhatikan ketiga variabel tersebut, yaitu motivasi,

kompensasi, dan budaya organisasi, dimana pengaruh ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi 29.605 atau sebesar 29.605 % terhadap peningkatan kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Setelah dilakukan pengujian, hasilnya menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan uji parsial t, dimana nilai P sig sebesar $0,000 < \alpha = 0.05$. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Setelah dilakukan pengujian, hasilnya menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan uji parsial t, dimana nilai P sig sebesar $0,008 < \alpha = 0.05$. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Setelah dilakukan pengujian, hasilnya menunjukkan bahwa untuk variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan uji parsial t, dimana nilai P sig sebesar $0,000 < \alpha = 0.05$. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan (bersama-

sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < \alpha$, sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya. Darmo. Dengan demikian semakin tinggi motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersamaan, maka kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya juga akan semakin meningkat.

2. Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa $P_{sig} < \alpha$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan nilai koefisien *standardized beta*. Dimana motivasi memiliki nilai koefisien determinasi parsial dan nilai koefisien *standardized beta* paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan budaya organisasi.
4. Kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Darmo Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan nilai koefisien *standardized beta*. Dimana kompensasi memiliki nilai koefisien determinasi parsial dan nilai koefisien *standardized beta* paling kecil dibandingkan variabel bebas lainnya yaitu motivasi dan budaya organisasi.

Saran

Pihak manajemen Bank Syariah Mandiri hendaknya lebih meningkatkan pemberian motivasi untuk pegawainya melalui peningkatan berbagai macam tunjangan menurut kebutuhan agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada penelitian ini, hendaknya pihak manajemen SDM juga memperhatikan motivasi dalam arti yang luas seperti: kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Wahyudi, Darus, 2010, *Pengaruh Perilaku Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial*, Tesis, Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Triyono Nugroho, 2009, "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan" <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Nawawi, 2001, *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Jakarta: Prenhalindo.
- Hasibuan, M., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sasongko, N, (2000), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Masyarakat Terhadap Bank*, Bandung : Universitas Jenderal Achmad Yani.