

---

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA CABANG BLOK M)**

---

**Zulfahmi**

*Indonesia Banking School*

**Zulfison\***

*Indonesia Banking School*

*zulfison@ibs.ac.id*

### **Abstrak**

Motivasi Kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kinerja karyawan, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M. Data populasi yang berada di Bank Syariah Indonesia cabang blok M di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan/ tehnik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Suharsimi Arikunto, 2005:98). Hasil empiris membuktikan bahwa kinerja karyawan, pelatihan kerja dan budaya organisasi berdampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tentunya bermanfaat bagi pegawai Bank Syariah Indonesia. Selanjutnya, peran budaya organisasi harus ditingkatkan lagi karena hal ini terbukti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dengan melihat kenyataan bahwa pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi tersebut cukup kuat, maka hendaknya faktor tersebut dijadikan bagian khusus dalam hal pelaksanaan program kerja untuk lebih meningkatkan Kinerja.

**Kata Kunci:** motivasi kerja; pelatihan kerja dan budaya organisasi; kinerja karyawan

### **Abstract**

*Work motivation, job training and organizational culture have a strong relationship with employee performance. This study aims to determine the effect of employee performance, job training and organizational culture on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia Blok M Branch. Population data at Bank Syariah Indonesia Blok M branch is used to measure employee performance. This technique is used if the population has members/elements that are not homogeneous and proportionally stratified (Suharsimi Arikunto, 2005: 98). Empirical results prove that employee performance, job training and organizational culture have a positive effect on improving employee performance. The results of this study are certainly useful for employees of Bank Syariah Indonesia. Furthermore, the role of organizational culture must be increased again because it is proven that organizational culture has an effect on employee performance. By looking at the fact that the influence of Work Motivation, Job Training and Organizational Culture is quite strong, then these factors must be made a special part in terms of implementing work programs to further improve performance.*

**Keywords:** work motivation; job training and organizational culture; employee performance

---

\*) Corresponding Author

## **1. LATAR BELAKANG**

Keberadaan karyawan adalah salah satu alasan organisasi/perusahaan dalam menentukan keberlangsungan aktivitas usaha. Di sisi lain, tanpa manajer yang mampu membangun produktivitas dan kinerja karyawannya dengan baik, maka tidak akan mewujudkan iklim manajemen SDM yang kondusif, alih-alih strategis. Oleh karena itu, bagi organisasi, partisipasi antar keduanya sangat penting dalam upaya membangun produktivitas dan kinerja secara kolektif.

Pada pokok ini, organisasi memang harus cerdas untuk menyusun program kerja untuk mendorong produktivitas dan pengembangan. Dalam hal ini bagaimana menekankan program untuk meningkatkan kemampuan melalui kegiatan semacam pelatihan dan pengembangan. Kami meyakini bahwa seorang karyawan dapat mengetahui secara detail kemampuan, keterampilan ataupun keahliannya sehingga apa yang harus dikembangkan dan tingkatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Kinerja karyawan mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan mengacu pada kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh karyawan secara efisien dan efektif. Kinerja dapat diukur oleh manajer melalui mekanisme yang berbeda (Saleem dan Amin, 2013). Hasil bisnis dapat ditingkatkan dengan mengadopsi langkah-langkah khusus yang mencakup keterlibatan pekerjaan karyawan, pemberdayaan, desain ulang pekerjaan, pelatihan berbasis keterampilan dan program pengembangan, sistem penilaian dan penghargaan (Pfeffer, 1998). Menurut penelitian Hawthorne, dan banyak penelitian lain yang bekerja pada produktivitas pekerja menyoroti fakta bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja kerja yang lebih tinggi, dan dengan demikian retensi pekerjaan tertinggi, daripada mereka yang tidak senang dengan pekerjaan mereka (Landy, 1985 ).

Menurut Fahmi (2016), motivasi adalah seperangkat perilaku yang memberikan dasar bagi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada tujuan tertentu. Di sisi lain, perilaku sosial organisasi sering disebut sebagai perilaku warga organisasi. Maslow dalam Robbins (2013) membagi motivasi menjadi lima hierarki kebutuhan, termasuk persahabatan, keintiman, penerimaan, dan keterkaitan. Dia membutuhkan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Kanter et al. (2013) membedakan "motivasi untuk bekerja" dari "motivasi di tempat kerja." Sedangkan yang pertama berkaitan dengan faktor-faktor internal yang terkait dengan partisipasi individu dalam pengaturan kerja yang dapat diamati, yang terakhir berkaitan dengan faktor-faktor internal yang terkait dengan prestasi kerja individu (misalnya kinerja). Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan cara melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Ini mendefinisikan suasana di mana seorang karyawan bekerja dan bagaimana dia harus berperilaku untuk mencapai tugasnya (Mgbere, 2009), Robbins (2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Lebih jauh, Robbins menyatakan bahwa para anggota menciptakan sistem makna bersama dan itu menjadi pembeda dari organisasi lain sekaligus. Sistem makna bersama ini, pada pemeriksaan yang lebih dekat, adalah serangkaian karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi. Sistem nilai dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai esensi dari budaya organisasi. ketujuh karakteristik tersebut adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Menurut Robbins dan Coulter (2004: 58), budaya organisasi adalah sistem makna bersama dalam satu perusahaan atau organisasi yang disimpan oleh anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak. Moeljono (2005: 2) mengemukakan: budaya organisasi secara umum adalah pernyataan filosofis yang dapat digunakan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Noe (2005) pada pelatihan kerja mengacu pada karyawan baru atau yang berpengalaman belajar melalui mengamati rekan atau manajer melakukan pekerjaan dan mencoba untuk meniru perilaku mereka. Menurut Bocodol (2008) ketika pelatihan kerja diperkenalkan, tujuannya adalah untuk mengubah pengetahuan, sikap, keterampilan, dan pola perilaku pekerja sehubungan dengan kinerja tugas yang diberikan atau tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan untuk mentransfer apa yang mereka pelajari ke tempat kerja berhubungan positif dengan transfer pelatihan (Colquitt et al., 2002; Tziner

et al., 2007). Kesadaran akan kebutuhan pengembangan melibatkan penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan diri sendiri serta upaya sendiri untuk menggali peluang yang tersedia untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan profesional, pengetahuan, dan sikap melalui pelatihan formal atau informal (Jiandani et al., 2016; Noe, 2002).

Untuk mencapai budaya kinerja yang tinggi, organisasi harus memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan yang dirancang khusus untuk menanamkan, membangun, dan mengubah sikap dan atau perilaku mereka terhadap beberapa fungsi organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Heathfield, (2008). Dalam praktiknya, pelatihan mungkin difokuskan secara sempit pada pembelajaran keterampilan khusus atau mungkin lebih luas, dimaksudkan untuk mengembangkan pemahaman tentang proses produksi, mendorong refleksi tentang cara pekerjaan dilakukan dalam kaitannya dengan fungsi-fungsi lain dan mengembangkan kreativitas untuk melaksanakan tugas-tugas lebih efektif (Sung dan Choi, 2014; Vaughn et al., 2017).

Pelatihan merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas, karena itu pada hakekatnya pengembangan dan pelatihan mengandung aspek potensial, aspek fungsional, aspek operasional dan aspek kepemimpinan organisasi. Untuk peningkatan produktivitas karyawan, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas karyawan melalui fungsi pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya.

Indonesia adalah Negara berkembang, dan pada saat ini dalam Pemerintahan Presiden Jokowi, banyak sekali pembangunan, diantaranya adalah sektor infrastruktur dan pelayanan publik. Pertumbuhan perekonomian Negara Indonesia terus mengalami peningkatan, tentu kebutuhan akan penyimpanan dana dan modal usaha ke Bank juga meningkat.

Indonesia, sebagai Negara muslim terbesar di Dunia, menjadikan suatu peluang Bank Syariah untuk dapat berkembang. Adapun Perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sector jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Dalam perkembangannya Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu system perbankan yang baru dan mulai dilirik masyarakat, khususnya yang beragama Islam. Perbankan syariah di Indonesia juga sudah memiliki peranan penting terkait dengan kemajuan ekonomi, yang mana dalam mengatur peredaran dan sector moneter di tanah air. Pemerintah dalam Hal ini Presiden Jokowi dan Wakilnya K.H. Ma'ruf Amin, sangat antusias akan berkembangnya perekonomian di Indonesia dan faktanya untuk saat ini perbankan syariah yang semakin berkembang pemerintah upaya untuk perkembangan perbankan diantaranya dengan melakukan restrukturisasi perbankan yaitu dengan dibentuknya dual banking system sehingga bank yang ada di Indonesia selain bank konvensional juga ada bank syariah.

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang pesat ini tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Hal ini disebabkan lembaga akademik dan pelatihan dibidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai (Antonio, 2001, 226). Masalah yang terjadi diperbankan syariah saat ini adalah tidak mudah mencari sumber daya manusia yang profesional, karena kebanyakan sumber daya manusia yang bekerja di perbankan syariah tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, untuk perbankan syariah perlu peningkatan kualitas seperti produk dan jasa perbankan. Diadakannya pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan, dengan harapan para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M mampu berfikir kreatif sehingga dapat menyelesaikan masalah yang mungkin muncul dengan cara mereka sendiri dan dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja secara kelompok maupun secara individu, karena di dalam perusahaan terdapat berbagai karyawan yang memiliki perangai, sikap dan profil yang berbeda-beda, maka karyawan harus dapat bekerjasama dan saling interaksi atau berkomunikasi.

Motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih banyak perusahaan yang belum sadar akan hal ini. Pelaksanaan pelatihan karyawan harus diberikan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Memang di satu sisi program pelatihan karyawan memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi di sisi lain pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai bidangnya. Peran pelatihan yaitu bahwa fungsi pelatihan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika pelatihan menjalankan perannya dengan baik maka akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

### Identifikasi Masalah

Suatu organisasi perlu memperhatikan pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu perlu dilakukan pengujian empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penyusun merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M?
2. Bagaimana Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M?
3. Bagaimana Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu 46 Bank Syariah Indonesia. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1) terdiri dari 12 pernyataan, Pelatihan kerja (X2) terdiri dari 12 pernyataan, Budaya organisasi (X3) terdiri dari 12 pernyataan, dan Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 12 pernyataan, maka seluruh kuesioner berjumlah 48 pernyataan. Variabel yang dianalisis kemudian diuji instrument/pernyataannya apakah instrument/pernyataan yang digunakan valid/tidak dan reliable/tidak.

### Analisis Deskriptif

Untuk mengukur motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, masing-masing variabel diukur secara terpisah melalui instrument masing-masing dengan menggunakan skala likert. Perolehan jawaban dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu dalam bentuk tabulasi hasil jawaban variabel motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y). Secara lengkap penyajian pengolahan data mentah dari jawaban responden sebagaimana terdapat pada lampiran.

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas instrument memiliki tujuan mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Perhitungannya adalah dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Bila  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel yaitu nilai koefisien korelasinya bernilai lebih dari 0,291 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Secara keseluruhan pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas digunakan formula *AlphaCronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan atau *alpha* sebesar 0,7 sebagai patokan.

Pengolahan data untuk menguji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan program computer SPSS.

Hasil pengolahan data untuk menguji validitas dengan program komputer SPSS terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel (n=46, sig=5%)	Status
1	0,411	0,291	Valid
2	0,371	0,291	Valid
3	0,487	0,291	Valid
4	0,471	0,291	Valid
5	0,471	0,291	Valid
6	0,564	0,291	Valid
7	0 465	0 291	Valid
8	0,501	0,291	Valid
9	0,554	0,291	Valid
10	0,587	0 291	Valid
11	0,313	0,291	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 1 hasil perhitungan di atas bahwa  $r_{hitung}$  semua pernyataan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari masing-masing korelasi item dengan Total Skor Y (TSY). Menggunakan  $t_{tabel} 5\%$  dimana  $n = 41$ , maka diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 0,291$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang kinerja karyawan dalam kuesioner adalah valid karena  $r_{hitung} > t_{tabel}$  maka ( $r_{hitung} > 0,291$ ), (Priyanto, 2009)

Hasil pengolahan data untuk menguji validitas dengan program komputer SPSS terhadap variabel motivasi kerja (X1) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (X)**

Butir Pernyataan	r hitung	R tabel (n=46, sig=5%)	Status
1	0,336	0,291	Valid
2	0,434	0,291	Valid
3	0,562	0,291	Valid
4	0,549	0,291	Valid
5	0,448	0,291	Valid
6	0,411	0,291	Valid
7	0,542	0,291	Valid
8	0,629	0,291	Valid
9	0,515	0,291	Valid
10	0,459	0,291	Valid
11	0,328	0,291	Valid
12	0,311	0,291	Valid

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan di atas bahwa r hitung semua pernyataan motivasi kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat dari masing-masing korelasi item dengan Total Skor  $X_1$ , (TSX1). Menggunakan  $t_{tabel} 5\%$  dimana  $n = 41$ , maka diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 0,291$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang motivasi kerja dalam kuesioner adalah valid karena  $r_{hitung} > t_{tabel}$  maka ( $r_{hitung} > 0,291$ ), (Priyanto, 2009).

Hasil pengolahan data untuk menguji validitas dengan program komputer SPSS terhadap variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas instrumen Variabel Pelatihan kerja ( $X_2$ )**

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel (n=46, sig=5%)	Status
1	0,326	0,291	Valid
2	0,416	0,291	Valid
3	0,502	0,291	Valid
4	0,561	0,291	Valid
5	0,486	0,291	Valid
6	0,515	0,291	Valid
7	0,536	0,291	Valid
8	0,536	0,291	Valid
9	0,337	0,291	Valid
10	0,444	0,291	Valid
11	0,550	0,291	Valid
12	0,518	0,291	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS(2021)

Berdasarkan Tabel 3 hasil perhitungan di atas bahwa r hitung semua pernyataan pelatihan kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat dari masing-masing korelasi item dengan Total Skor  $X_2$  (TSX2). Menggunakan  $t_{tabel} 5\%$  dimana  $n = 41$ , maka diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 0,291$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang pelatihan kerja dalam kuesioner adalah valid karena  $r_{hitung} > t_{tabel}$  maka ( $r_{hitung} > 0,291$ ) (Priyanto 2009).

Hasil pengolahan data untuk menguji validitas dengan program komputer SPSS terhadap variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya organisasi ( $X_3$ )**

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel (n=46, sig=5%)	Status
1	0,305	0,291	Valid
2	0,400	0,291	Valid
3	0,337	0,291	Valid
4	0 355	0,291	Valid
5	0,456	0,291	Valid
6	0,471	0,291	Valid
7	0,713	0,291	Valid
8	0,731	0,291	Valid
9	0,524	0,291	Valid
10	0,506	0,291	Valid
11	0,616	0,291	Valid
12	0,531	0,291	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 4 hasil perhitungan di atas bahwa r hitung semua pernyataan budaya organisasi (X3) dapat dilihat dari masing-masing korelasi item dengan Total Skor X3 (TSX3). Menggunakan  $t_{tabel} 5\%$  dimana  $n = 41$ , maka diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 0,291$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang budaya organisasi dalam kuesioner adalah valid karena  $r_{hitung} > t_{tabel}$  maka ( $r_{hitung} > 0,291$ ) (Priyanto, 2009).

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari kuesioner digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana perhitungannya menggunakan program SPSS. Berikut ini adalah hasil perhitungan reliabilitas untuk semua pertanyaan dari kuesioner.

## b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1	Motivasi kerja. (X1)	0,812	0,7	Reliabel
2	Pelatihan kerja (X2)	0,820	0,7	Reliabel
3	Budava Organisasl(X3)	0,829	0,7	Reliabel
5	Kinerja (Y)	0,811	0,7	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan SPSSI (2021)

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu masing-masing sebesar 0,812, 0,820, 0,829, 0,928 dan 0,811. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan adalah reliabel karena masing-masing memiliki koefisien kehandalan atau *alpha* lebih dari 0,7 yang telah dijadikan patokan, (Umar 2010).

## c. Hasil Distribusi Skor Jawaban

Analisis motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan merupakan suatu analisis yang diambil dari data kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden, diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan. Berbagai tanggapan responden tersebut diringkas dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

Dalam penelitian ini, pengukuran jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert. Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden, diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan. Berbagai tanggapan responden tersebut diringkas dan disajikan dalam tabel dibawah ini:

### a. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan menggunakan 12 buah pernyataan. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-5, seluruh skor jawaban yang terkumpul, yang berasal dari 41 responden dengan jumlah 12 pernyataan. Distribusi skor jawaban pertanyaan disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 6**

**Distribusi Skor Jawaban Pernyataan Kinerja Karyawan**

Jawaban	Skor Jawaban	
	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju (5)	260	47,10%
Setuju (4)	267	48,37%
Ragu-ragu (3)	25	4,53%

Tidak Setuju (2)	0	0
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Jumlah	552	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian,(2021)

Mengacu pada distribusi skor pada Tabel 6 di atas diketahui bahwa sebanyak 48,37% responden menyatakan sangat setuju, 47,10% menyatakan setuju dan 4,53% menyatakan ragu-ragu. Dari keseluruhan jawaban responden variabel kinerja karyawan terbanyak menjawab setuju dengan presentasi sebanyak 48,37%.

**b. Motivasi kerja**

Variabel motivasi kerja(X1) diukur dengan menggunakan 12 buah pernyataan. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-5, seluruh skor jawaban yang terkumpul untuk variabel pelatihan kerja adalah sebanyak 552 pernyataan, yang berasal dari 41 responden dengan jumlah 12 pernyataan. Distribusi skor jawaban pernyataan disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 7**

**Distribusi Skor Jawaban Pernyataan Variabel Motivasi Kerja**

Jawaban	Skor Jawaban	
	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju (5)	114	20,7%
Setuju (4)	398	72,1%
Ragu-ragu (3)	40	7,2%
Tidak Setuju (2)	0	0
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Jumlah	552	100%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, (2021)

Mengacu pada distribusi skor pada Tabel 7 diatas diketahui bahwa sebanyak 20,7% responden menyatakan sangat setuju, 72,1% menyatakan setuju, dan 7,2% menyatakan ragu-ragu. Dari keseluruhan jawaban responden variabel motivasi kerja terbanyak menjawab setuju dengan presentasi sebanyak 72,1%.

**c. Pelatihan kerja**

Variabel pelatihan kerja (X2) diukur dengan menggunakan 12 buah pernyataan. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1-5, seluruh skor jawaban yang terkumpul untuk variabel pelatihan kerja adalah sebanyak 552 pernyataan, yang berasal dari 41 responden dengan jumlah 12 pernyataan. Distribusi skor jawaban pernyataan disajikan dalam tabel sebagai berikut

**Tabel 8**

**Distribusi Skor Jawaban Pernyataan Variabel Pelatihan Kerja**

Jawaban	Skor Jawaban	
	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju (5)	185	33,5%
Setuju (4)	314	56,9%
Ragu-ragu (3)	53	9,6%
Tidak Setuiu (2)	0	0
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Jumlah	552	100%

Sumber : Data diolah dari hasil, (2021)



Mengacu pada distribusi skor pada Tabel 8 diatas diketahui bahwa sebanyak 33,5% responden menyatakan sangat setuju, 56,9% menyatakan setuju, dan 9,6% menyatakan ragu-ragu. Dari keseluruhan jawaban responden variabel pelatihan kerja terbanyak menjawab setuju dengan presentasi sebanyak 56,9%.

#### d. Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi (X3) diukur dengan menggunakan 12 buah pernyataan. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1-5, seluruh skor jawaban yang terkumpul untuk variabel budaya organisasi adalah sebanyak 552 pernyataan, yang berasal dari 41 responden dengan jumlah 12 pernyataan. Distribusi skor jawaban pertanyaan disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 9**

**Distribusi Skor Jawaban Pernyataan Variabel Budaya Kerja**

Jawaban	Skor Jawaban	
	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju ( 5 )	265	48,01%
Setuu ( 4 )	250	45,29%
Ragu-ragu ( 3 )	37	6,7%
Tidak Setuju ( 2 )	0	0
Sangat Tidak Setuju ( 1 )	0	0
Jumlah	552	100%

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, (2021)

Mengacu pada distribusi skor pada Tabel 9 di atas diketahui bahwa sebanyak 48,01% responden menyatakan sangat setuju, 45,29% menyatakan setuju, 6,7%. Dari keseluruhan jawaban responden variabel budaya kerja terbanyak menjawab sangat setuju dengan presentasi sebanyak 48,01%.

## E. Analisis inferensial

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan perhitungan regresi linier berganda melalui program SPSS. Hasil dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut

**Tabel 10**

**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.712	3.990		.178	.859
Motivasi kerja	.229	.088	.207	2.598	.013
Pelatihan kerja	.347	.093	.374	3.719	.001
Budaya organisasi	.245	.089	.239	2.739	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Dari Tabel 10 menggambarkan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,712+0,229X1+0,347X2+0,245X3$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X1 :Motivasi kerja

X2 :Pelatihan kerja

X3 :Budaya organisasi

1. Konstanta sebesar 0,712 menyatakan apabila jawaban responden terhadap motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan bernilai 0,712.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,229 positif yang berarti motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,347 positif yang berarti pelatihan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi budaya organisasi (X3) sebesar 0,245 positif yang berarti budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial diperlukan untuk mengukur hubungan antara sebuah variabel terikat dengan satu variabel bebas tertentu, maka digunakan perhitungan korelasi parsial melalui program SPSS. Adapun hasil dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Dari hasil data yang telah diolah melalui program SPSS diketahui bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan di dalam Bank Syariah Indonesia (BSI). Hal ini dapat dilihat dari angka korelasi parsial hasil SPSS antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar  $r = 0,376$  (lemah) berarti motivasi kerja yang diterapkan manajemen mempunyai peranan lemah pada Bank Syariah Indonesia dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11**  
**Korelasi antara Motivasi kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) bila X2, X3 tetap**  
**Correlations**

Control Variables		Motivasi kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan kerja&Budaya organisasi	Motivasi kerja Correlation	1.000	.376
	Significance (2- tailed)		.013
DF		00	411
	Kinerja Karyawan Correlation	.376	10000
	Significance (2- Tailed)	0.1341	0
	Df		

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

**Tabel 12**  
**Korelasi antara Pelatihan kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) bila X1,X3 dan X4 tetap**  
**Correlations**

Control Variables			Pelatihan kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi kerja&Budaya organisasi	Pelatihan kerja	Correlation	1.000	.502
		Significance (2-tailed)		.001
		Df	0	41
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation	.502	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	
		Df	41	0

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan data yang telah diolah melalui program SPSS diketahui bahwa pelatihan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan di dalam Bank Syariah Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari angka korelasi parsial hasil SPSS antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan sebesar  $r = 0,502$  (sedang) berarti pelatihan kerja yang diterapkan manajemen mempunyai peranan yang sedang pada Bank Syariah Indonesia.

**Tabel 13**  
**Korelasi antara Budaya organisasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) bila X1, X2 tetap**  
**Correlations**

Control Variables			Budaya organisasi	Kinerja Karyawan
Motivasi kerja&Pelatihan kerja	Budaya organisasi	Correlation	1.000	.393
		Significance (2-tailed)		.009
		Df	0	41
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation	.393	1.000
		Significance (2-tailed)	.009	
		Df	41	0

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan data yang telah diolah melalui program SPSS diketahui bahwa budaya organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan di dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Hal ini dapat dilihat dari angka korelasi parsial hasil SPSS antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar  $r = 393$  (lemah) berarti budaya organisasi yang diterapkan manajemen mempunyai peranan yang lemah pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

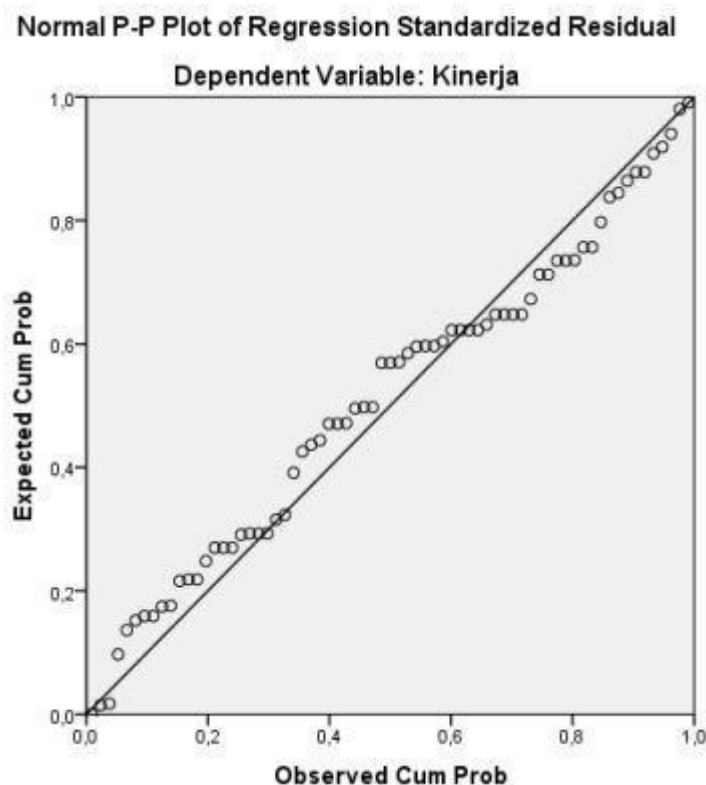
## F. Pengujian Hipotesis

### a. Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan suatu pengujian untuk memenuhi tujuan apakah model regresi yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan. Asumsi klasik yang harus dipenuhi, antara lain:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1

#### Hasil Uji Normalitas

Sumber Data Hasil/ Output SPSS

Dari gambar 1 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 1. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terjadi korelasi maka dinamakan multikolinieritas. Asumsi klasik regresi menghendaki data tidak terjadi korelasi antar variabel yang tinggi, karena dengan adanya korelasi yang tinggi antar variabel akan merusak dan meningkatkan nilai  $R^2$  yang tinggi akan tetapi akan mengganggu terhadap data secara keseluruhan seperti tidak sesuai tanda (positif/negatif) dan tidak ada satupun variabel yang signifikan meskipun secara simultan menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila  $VIF < 10$ . Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

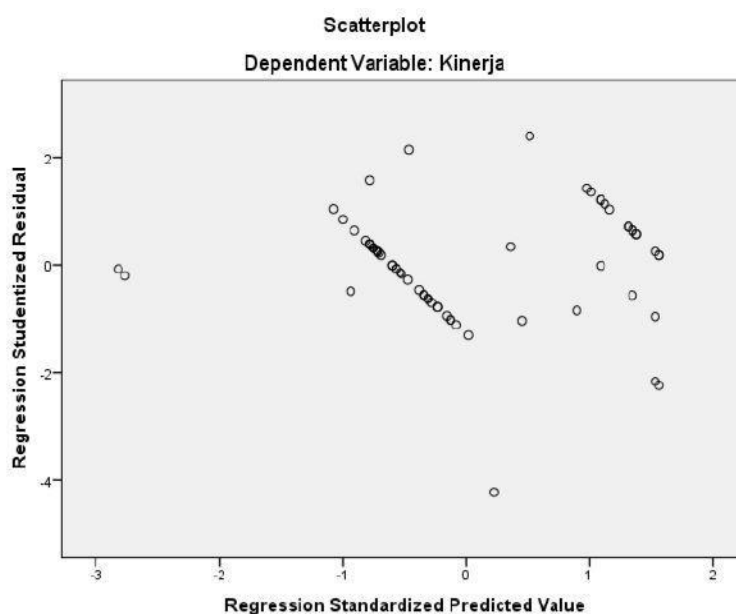
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Pelatihan	,732	1,366
Budaya Organisasi	,732	1,366
	,732	1,366

Sumber Data SPSS

Hasil pengujian pada tabel 14 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS. Apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heteriskedastisitas melalu gambar grafik scatterplo



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 sumber Data Hasil Output SPSS

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

#### 4) Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t - 1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Berikut adalah:

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911a	,830	,814	1,676	2,080

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Hasil Output SPSS

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2.080 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 41 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel Durbin Watson adalah sebagai berikut:

$d < dl$  atau  $d > 4-dl$  (Terdapat autokorelasi)

$du < d < 4-du$  (Tidak terdapat autokorelasi)

**Tabel 16**

**Tabel Durbin Watson**

D	DI	Du	4-dl	4-du
2,080	1.550	1.669	2.45	2.331

Sumber Data Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut nilai  $du = 1.669 < 2.080 < 2.331$ , maka disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat autokorelasi.

#### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel motivasi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Analisis korelasi berganda untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 17**  
**Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.911 <sup>3</sup>	.830	.814	1.676	.830	50.156	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Dari Tabel 17 diatas, didapat koefisien korelasi berganda sebesar  $R = 0,911$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Untuk mengetahui besar kecilnya persentase pengaruh variabel (motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi) terhadap variabel (kinerja karyawan) menggunakan rumus koefisien penentu (KP) / *coeficien determination* sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KP} &= 0,814 \times 100\% \\ &= 81,4\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi mampu menjelaskan variasi variabel dependen kinerja sebesar 81,4%, sedangkan sisanya 18,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui nyata atau tidaknya peranan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 18**  
**Hasil Perhitungan Uji**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	563.333	3	140.833	50.156	.000 <sup>a</sup>
Residual	115.123	41	2.808		
Total	678.457	45			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi kerja, Budaya organisasi)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan Tabel 18 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Fuji sebesar 50,156 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai F tabel diperoleh dari nilai derajat bebas (df), Residual (sisa) yaitu 41 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 3 sebagai df pembilang dengan tingkat signifikan 5%, sehingga diperoleh Ftabel 2,600. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,156 > 2,600$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**c. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui nyata atau tidaknya peranan masing-masing variabel motivasi kerja (X1), pelatihan kea (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 19**  
**Hasil Perhitungan Uji**

**Coefficients<sup>a</sup>**

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.712	3.990		.178	.859
Motivasi kerja					
Pelatihan Kerja	.229	.088	.207	2.598	.013
Budaya Organisasi	.347	.093	.374	3.719	.001
	.245	.089	.239	2.739	.009

Sumber :Data Hasil Olahan SPSS, (2021)

Berdasarkan perhitungan Tabel 19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tujuan untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,598 dengan tingkat signifikan 0,013, sedangkan ttabel dengan df 41 dan tingkat signifikan 5% diperoleh angka 2,019. Karena  $t_{uji} > t_{tabel}$  ( $2,598 > 2,019$ ) maka hipotesis  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel pelatihan kerja (X2) adalah sebagai berikut. Nilai  $t_{uji}$  untuk variabel pelatihan kerja sebesar 3,719 dengan tingkat signifikan 0,001, sedangkan ttabel dengan df 41 dan tingkat signifikan 5% diperoleh angka 2,019. Karena  $t_{uji} > t_{tabel}$  ( $3,719 > 2,019$ ) maka hipotesis  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya pelatihan ke a (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel Budaya Organisasi (X3) adalah sebagai berikut. Nilai  $t_{uji}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,739 dengan tingkat signifikan 0,009, sedangkan ttabel dengan df 41 dan tingkat signifikan 5% diperoleh angka 2,0195. Karena  $t_{uji} > t_{tabel}$  ( $2,739 > 2,019$ ) maka hipotesis  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Rangkuman Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian setelah diolah dengan menggunakan alat analisis yang digunakan dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.
2. Hasil regresi linier berganda menunjukkan hasil  $Y = 0,712 + 0,229 X1 + 0,347 X2 + 0,245 X3$ . Persamaan regresi linier tersebut dapat diketahui motivasi kerja (X1) sebesar 0,229, pelatihan kerja sebesar 0,347 (X2), budaya organisasi sebesar 0,245 (X3), kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI), yaitu dianggap konstan, maka kinerja bernilai 0,712. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,229 yang mempunyai arti bahwa nilai koefisien (positif). Nilai koefisien pelatihan kerja (X2) sebesar 0,347 yang mempunyai arti bahwa nilai koefisien (positif). Nilai koefisien budaya organisasi (XJ) sebesar 0,245 yang mempunyai arti bahwa nilai koefisien (positif).
3. Berdasarkan data yang telah diolah melalui program SPSS diketahui bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan di dalam Bank Syariah Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari angka korelasi parsial hasil SPSS antara motivasi kerja dengan kinerja



- karyawan sebesar  $r = 0,376$  (lemah) berarti motivasi kerja yang diterapkan manajemen mempunyai peranan yang lemah pada Bank Syariah Indonesia. Tingkat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan  $0,013 < 0,05$  maka  $H_01$  ditolak, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan data yang telah diolah melalui program SPSS diketahui bahwa pelatihan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan di dalam Bank Syariah Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari angka korelasi parsial hasil SPSS antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan sebesar  $r = 0,502$  (sedang) berarti pelatihan kerja yang diterapkan manajemen mempunyai peranan yang sedang pelatihan kerja Bank Syariah Indonesia. Tingkat signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_02$  ditolak, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
  5. Berdasarkan data yang telah diolah melalui program SPSS diketahui bahwa budaya organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan di dalam Bank Syariah Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari angka korelasi parsial hasil SPSS antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar sebesar  $r = 0,393$  (lemah) berarti budaya organisasi yang diterapkan manajemen mempunyai peranan yang lemah pada Bank Syariah Indonesia. Tingkat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan  $0,009 < 0,05$  maka  $H_03$  ditolak, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.
  6. Berdasarkan analisis statistik, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, pelatihan kea. budaya organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan persentase koefisien determinasi sebesar 81,4%, sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang turut meningkatkan kinerja karyawan.
  7. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 50,156 dengan tingkat signifikansi 0,000. Apabila dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,600, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya berarti motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  8. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 2,598 dan  $t_{tabel}$  untuk  $df = n-3 = 41$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah 2,019. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,719 dan  $t_{tabel}$  untuk  $df = n-3 = 41$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah 2,019. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, artinya bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  9. Berdasarkan hasil pengujian (uji t), diketahui bahwa  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 2,739 dan  $t_{tabel}$  untuk  $df = n-4 = 41$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah 2,019. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian serta analisis yang telah dilakukan penulis mengenai motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja yang diterapkan Bank Syariah Indonesia memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hasil uji  $F$  dan uji t.
2. Variabel pelatihan kerja yang diterapkan Bank Syariah Indonesia memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hasil uji  $F$  dan uji t.
3. Variabel budaya organisasi yang diterapkan Bank Syariah Indonesia memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hasil uji  $F$  dan uji t.
4. Berdasarkan analisis statistik, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, pelatihan kerja, budaya organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan persentase koefisien determinasi sebesar 81,4%, sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

yang turut meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Saran tersebut antara lain:

1. Diharapkan oleh para karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) agar lebih mengerti dalam pengelolaan bidang pekerjaan.
2. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, jelas bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Oleh karena itu disarankan bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) agar dapat menerapkan peraturan yang tegas bagi Karyawan sehingga tidak ada lagi pelanggaran-pelanggaran.
3. Dengan melihat kenyataan bahwa pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi tersebut cukup kuat, maka hendaknya faktor tersebut dijadikan bagian khusus dalam hal pelaksanaan program kerja untuk lebih meningkatkan Kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara A. A., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Badan Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012.
- Flippo Edwin, Manajemen Personalia, Badan Penerbit, Erlangga Jakarta, 2016.
- French, dalam Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2015.
- Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi kesepuluh. Oleh Paramita Rahayu, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPEE, Yogyakarta, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta, 2014.
- Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2015.
- Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2016.
- Haryono. Sudrimunawar, Motivasi kerja, Peran Serta Dan Produktivitas, Bandung : Mandar Maju, 2016.
- Hariandja TE, Marihot. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Grasindo, 2012.
- Henry Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN, 2014.
- Heidjrachman, dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Cetakan Keenam, Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2013.
- J. Supranto, Ana/isis Multivariat: Arti dan Interpretasi. Jakarta. Rineka Cipta, 2011.
- Mulia Nasution, Manajemen Personalia, Aplikasi dalam perusahaan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2014.
- Prasetya Irawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit STIA- LAN Press, Jakarta, 2012.
- Panggabean, Mutiara S. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014.
- Siagian S., P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Siagian, S., P., Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012.
- Sjafri Mangku Prawira, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bogor Penerbit Ghalia Indonesia, 2013.
- Sarwoto Dasar-dasar Organisasi dan manajemen. Yogyakarta: STIE YKPN, 2011.
- Sirait, Justin T. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Grasindo, 2016.
- Sugiono. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alfabeta, 2015.
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kesatu- ketiga Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014.