

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

¹Sudiah Hestianah (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: sudiahhestianah@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

Kata Kunci: Harga, Varian Produk, Keputusan Pembelian

Keywords: *organizational culture, compensation, job satisfaction, employee performance*

Received : 5 Mei 2021

Revised : 20 Mei 2021

Accepted: 29 Mei 2021

©2021The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling yaitu sebanyak 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 18 For Windows. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (16.290) > F_{tabel} (2.98). Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} budaya organisasi (5.938) > t_{tabel} (2.055), nilai t_{hitung} kompensasi (4.078) > t_{tabel} (2.055) dan nilai t_{hitung} kepuasan kerja (5.058) > t_{tabel} (2.055). Bahwa budaya organisasi lebih dominan terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi budaya organisasi (0.6773) > nilai koefisien determinasi kompensasi (0.2294) dan nilai koefisien determinasi kepuasan kerja (0.4844).

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, compensation and job satisfaction simultaneously and partially and to determine the most dominant variable on employee performance at PT. Bank BRI Syariah Sidoarjo Branch Office. Determination of the sample in this study using random sampling as many as 30 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The analysis used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 18 for windows program. Based on the results of the analysis it can be concluded that: there is a positive and significant influence of organizational culture, compensation and job satisfaction simultaneously on the performance of employees at PT. Bank BRI

Syariah Sidoarjo Branch Office, that is evidenced by the value of F_{count} (16.290) > F_{table} (2.98). there is a positive and significant influence of organizational culture, compensation and job satisfaction partially on the performance of employee of PT. Bank BRI Syariah Sidoarjo Branch Office, this is evidenced by the value of t_{count} of organizational culture (5.938) > t_{table} (2.055), value of compensation t_{count} (4.078) > t_{table} (2.055) and t_{count} of job satisfaction (5.058) > t_{table} (2.055). That the organizational culture is more dominant in the performance of the employee of PT. Bank BRI Syariah Sidoarjo Branch Office, this is evidenced by the coefficient of determination of organizational culture (0.6773) > the coefficient of determination of compensation (0.2294) and the coefficient of determination of job satisfaction (0.4844).

I. PENDAHULUAN

Masalah yang dihadapi oleh perbankan bukan hanya terbatas pada bagaimana meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan tetapi juga bagaimana usaha perbankan agar tetap mampu eksis dalam memasuki persaingan global. Kondisi seperti ini menggugah kesadaran organisasi untuk meningkatkan budaya organisasi maupun pemberian kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan demi tercapainya kepuasan kerja dalam perbankan syari'ah.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Karena jika peran sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan.

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Masih banyak masalah yang dihadapi perbankan di Sidoarjo dalam mengembangkan organisasi dan usahanya selain masalah internal dan eksternal. Masalah internal menyangkut rendahnya kualitas SDM yang berdampak pada pengelolaan organisasi perbankan. Sementara itu, masalah eksternal antara lain menyangkut faktor kebijakan pemerintah dalam bidang perekonomian, persepsi masyarakat terhadap koperasi, persaingan usaha dari badan usaha lain, teknologi, sosial, dan politik.

Menurut Wirawan (2007:10) Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota

organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Menurut Ismail Nawawi Uha (2014) Budaya organisasi adalah tentang bagaimana bagian dari perusahaan memandang lain dan bagaimana setiap departemen berperilaku sebagai hasil dari pandangan tersebut. Budaya organisasi bersifat berbeda antara satu dan lain organisasi, masing-masing mempunyai ciri spesifik yang membedakan. Namun, budaya organisasi tidak selalu tetap dan perlu selalu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. Perubahan budaya organisasi diperlukan agar organisasi dapat tetap bertahan dan mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Jadi budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Merupakan satuan norma yang terdiri atas keyakinan, sikap dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Menurut Sunyoto (2012) Kompensasi yang diterima pegawai sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri pegawai, sehingga pegawai akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan pegawai, semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya. Dengan kompensasi yang semakin tinggi maka pegawai akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun sebaliknya kompensasi yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan pegawai tidak puas sehingga pegawai dapat mengekspresikan diri mereka dalam bentuk penurunan kinerja, protes keras, mogok kerja serta sangat mungkin pegawai akan meninggalkan perusahaan. Untuk mendapatkan kompensasi, pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus relevan sehingga kontribusi yang diberikan bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Martoyo (2007:156) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan pegawai, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan

kerja sangat penting bagi seluruh pegawai perbankan karena dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi pergantian pegawai.

Menurut Sinambela (2012) Kinerja juga dapat dikatakan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Karena salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan-kegiatan yang merupakan kontribusi menuju *superior organization performance*.

Menurut Sedarmayanti (2016) Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

Emron Edison (2016), indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada empat indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sedangkan pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk :

1. Memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan

- membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
 5. Menjadi alat komunikasi antar pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
 6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
 7. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
 8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
 9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
 10. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. Bank BRI ini dahulu bernama Bank Jasa Arta dari bank umum konvensional kemudian atas ijin dari BI maka pada tanggal 16 Oktober 2008 Lahirlah Bank Umum Syari'ah yang diberi nama PT. BRI Syari'ah. Berarti bank tersebut baru berdiri beberapa tahun yang lalu dan sekilas bank tersebut memiliki manajemen yang baik serta kinerja yang bagus. Bank ini ingin menjadi Bank Ritel terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah dan menyediakan produk serta layanan yang mengedepankan etika sesuai prinsip-prinsip syari'ah. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo serta untu mengetahui dan menganalisis manakah yang lebih dominan antara budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini dilakukan di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Menurut Sugiyono (2015:135) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo sebanyak 30 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Instrumen diuji validitasnya dengan rumus korelasi Product Moment dan diuji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heterokesdititas dan autokorelasi) dilakukan sebagai persyaratan uji regresi dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program computer SPSS 18 for windows.

III. HASIL PENELITIAN

Kuesioner yang terdiri dari 30 responden memiliki masing-masing pertanyaan pada setiap variabel. Data berdasarkan hasil kuesioner terkumpul dianalisis statistik dengan SPSS 18. Berikut ini pembahasan disajikan:

1. UJI VALIDITAS

a. Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Tabel. 1

Konsep	Item Pertanyaan	R	Keterangan
Budaya Organisasi	Nomor 1	0.526	Valid
	Nomor 2	0.748	Valid
	Nomor 3	0.800	Valid
	Nomor 4	0.651	Valid
	Nomor 5	0.781	Valid
	Nomor 6	0.498	Valid
	Nomor 7	0.667	Valid
	Nomor 8	0.496	Valid
	Nomor 9	0.723	Valid
	Nomor 10	0.553	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur budaya organisasi. Nilai r_{hitung} keseluruhannya $\geq 0,3610$ yang berarti setiap butir pertanyaan dari variabel budaya organisasi (X_1) adalah valid.

b. Uji Validitas Kompensasi (X_2)

Tabel. 2

Konsep	Item Pertanyaan	R	Keterangan
Kompensasi	Nomor 1	0.592	Valid
	Nomor 2	0.732	Valid
	Nomor 3	0.518	Valid
	Nomor 4	0.639	Valid
	Nomor 5	0.472	Valid
	Nomor 6	0.516	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur kompensasi. Nilai r_{hitung} keseluruhannya $\geq 0,3610$ yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dari kompensasi (X_2) adalah valid.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_3)

Tabel. 3

Konsep	Item Pertanyaan	R	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_3)	Nomor 1	0.485	Valid
	Nomor 2	0.510	Valid
	Nomor 3	0.538	Valid
	Nomor 4	0.535	Valid
	Nomor 5	0.535	Valid
	Nomor 6	0.485	Valid
	Nomor 7	0.544	Valid
	Nomor 8	0.490	Valid
	Nomor 9	0.538	Valid
	Nomor 10	0.480	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur Kepuasan kerja. Nilai r_{hitung} keseluruhannya $\geq 0,3610$ yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dari kepuasan kerja (X_3) adalah valid.

d. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. 4

Konsep	Variabel	Item	R	Keterangan
Kinerja	Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0.531	Valid
		Item 2	0.523	Valid
		Item 3	0.491	Valid
		Item 4	0.530	Valid
		Item 5	0.628	Valid
		Item 6	0.492	Valid
		Item 7	0.594	Valid
		Item 8	0.594	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur kinerja pegawai. Nilai r_{hitung} keseluruhannya $\geq 0,3610$ yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dari kinerja pegawai (Y) adalah valid.

2. UJI REABILITAS

Tabel. 5

No	Konsep	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.849	Reliabel
2	Kompensasi	0.605	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.689	Reliabel
4	Kinerja	0.665	Reliabel

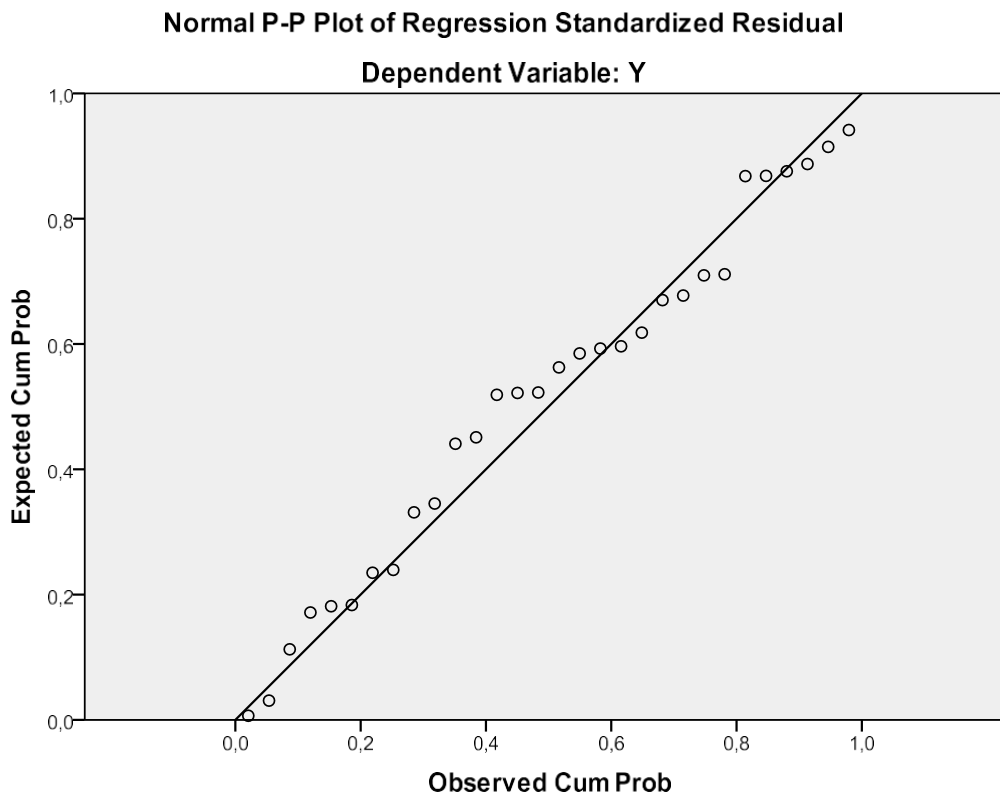
Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat *cronbach alpha* keseluruhan variabel dalam penelitian ≥ 0.6 yang artinya bahwa setiap variabel adalah reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Gambar. 1



Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal yang menunjukkan pada gambar di atas. Sebaran titik-titik tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini telah

memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel. 6

No	Variabel independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	0.695	1.439
2	Kompensasi	0.966	1.035
3	Kepuasan Kerja	0.704	1.419

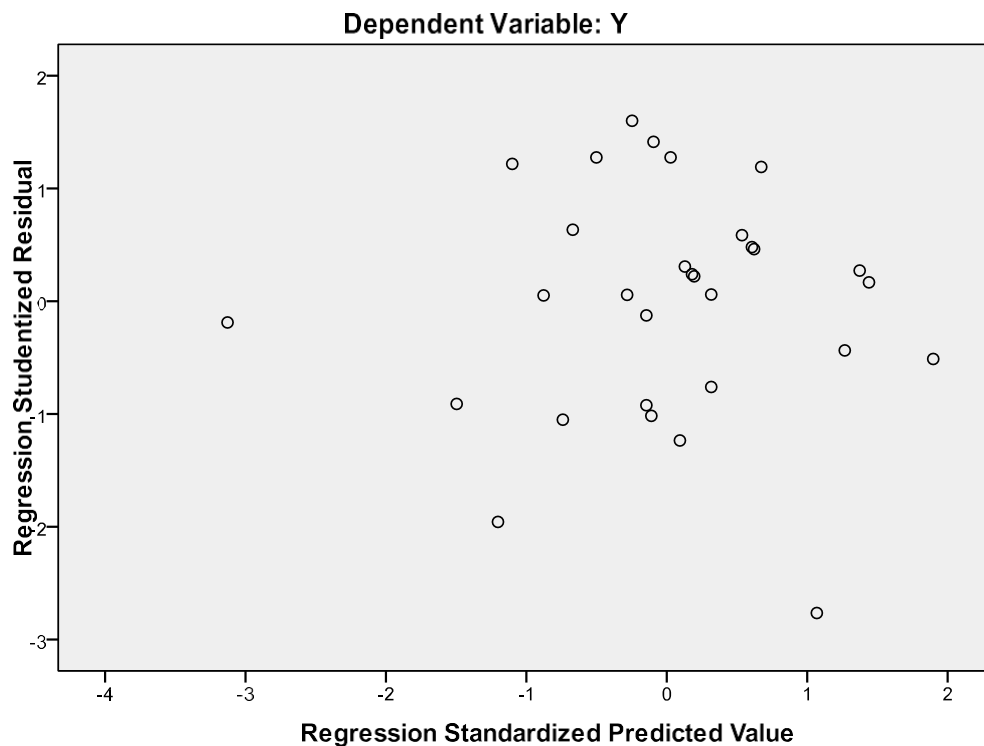
Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan uji multikolinearitas dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria yang digunakan adalah jika $VIF < 5$, maka dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan uji multikolinearitas dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria yang digunakan adalah jika $VIF < 5$, maka dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedstitas

Gambar. 2
Scatterplot



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan demikian disimpulkan tidak terjadi heteroskedastitas.

4. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel. 7

Konsep	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	-26.165	9.282		-2.819	0.009
Budaya Organisasi	0.482	0.081	0.823	5.938	0.000
Kompensasi	0.626	0.153	0.479	4.078	0.000
Kepuasan Kerja	0.567	0.112	0.696	5.058	0.000

Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel diatas fungsi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = -26.165 + 0.482(X_1) + 0.626(X_2) + 0.567(X_3) + e_i$$

5. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 8

Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	sig
1	Regression	80.417	3	26.806	16.290	0.000
	Residual	42.783	26	1.645		

Dari tabel Anova dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16.290 dengan nilai probabilitas 0,000. Apabila nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} (0,05) yaitu sebesar 2.98, maka nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada penelitian.

6. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

a. Uji Variabel Budaya Organisasi

Hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 5.938. Jika nilai t_{hitung} dari variabel budaya organisasi dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (0,05) yaitu

2.055 maka variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Syariah Kantor

Cabang Sidoarjo, karena nilai t_{hitung} dari budaya organisasi lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} dari budaya organisasi.

b. Uji Variabel Kompensasi

Hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 4.078 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (0,05) yaitu 2.055 maka variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, karena nilai t_{hitung} dari kompensasi lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} dari kompensasi.

c. Uji Variabel Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 5.058. Jika nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (0,05) yaitu 2.055 maka variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo, karena nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} dari kepuasan kerja.

7. Pengaruh Yang Lebih Dominan Antara Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 9

Konsep	T	sig	r	r ²
Budaya Organisasi	5.938	0.000	0.823	0.6773
Kompensasi	4.078	0.000	0.479	0.2294
Kepuasan Kerja	5.058	0.000	0.696	0.4844

Sumber: Data Hasil Penelitian Diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat besarnya nilai r^2 variabel budaya organisasi sebesar 0.6773 berarti terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 67.73 %. Dikarenakan nilai r^2 variabel budaya organisasi terbesar, berarti variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo yaitu 67.73 %.

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 16.290 dengan probabilitas 0,000. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} (0,05) yaitu sebesar 2.98 maka nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sehingga variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Temuan empiris ini memperkuat hasil penelitian Muhammad Fauzi, Moch. Mukeri Warso dan Andi Tri Haryono dalam sebuah Journal Of Management Vol. 2 No. 2, Maret pada Tahun 2016 berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Toys Games Indonesia Semarang.

2. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis **Pertama**, terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai t_{hitung} budaya organisasi lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($5.938 > 2.055$). Hasil tersebut didukung dengan nilai signifikan dan kuat yang berada pada taraf ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0.6773 atau 67.73 %. Dengan demikian budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.

Kedua, terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai t_{hitung} kompensasi lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($4.078 > 2.055$). Hasil tersebut didukung dengan nilai signifikan dan kuat yang berada pada taraf ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0.2294 atau 22.94 %. Dengan demikian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.

Ketiga, terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai t_{hitung} kepuasan kerja lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($5.058 > 2.055$). Hasil tersebut didukung dengan nilai signifikan dan kuat yang berada pada taraf ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0.4844 atau 48.44 %. Dengan demikian kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.

3. Pengaruh Yang lebih Dominan Antara Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini juga bertujuan untuk mencari variabel yang dominan diantara budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Ini ditunjukkan dengan semakin besar r^2 maka semakin dominan variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya dan variabel independen yang memiliki nilai r^2 paling besar menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai kecenderungan yang terbesar untuk mempengaruhi variabel dependen yang dimiliki. Dari hasil penelitian di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo dapat dilihat besarnya nilai r^2 variabel budaya organisasi sebesar 0.6773 berarti terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 67.73 % dikarenakan nilai r^2 variabel budaya organisasi terbesar, berarti

budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai yaitu 67.73 % dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Budaya organisasi yang kuat mempengaruhi kinerja organisasi, hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian terhadap 207 perusahaan oleh Kotter dan Heskett dalam buku Masana (2012:109) yang menyimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa budaya organisasi berdampak secara berarti terhadap kinerja ekonomi dalam jangka panjang.
2. Budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
3. Budaya organisasi banyak menghambat kinerja keuangan dalam jangka panjang, budaya- budaya dimaksud mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang pintar dan orang yang berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, namun budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja organisasi.

V. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} adalah sebesar 16.290 dengan probabilitas 0,000. Apabila di bandingkan dengan F_{tabel} (0,05) yaitu sebesar 2.98 maka nilai F_{hitung} lebih besar di bandingkan dengan nilai F_{tabel} .
2. Terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini dibuktikan nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel ($5.938 > 2.055$). Hasil tersebut di dukung dengan nilai signifikan dan kuat yang berada pada taraf ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,6773 atau 67.73 %. Untuk variabel kompensasi, Hal ini dapat di tunjukkan dari nilai thitung variabel kompensasi lebih besar dari pada nilai ttabel ($4.078 > 2.055$). Hasil tersebut di dukung dengan nilai signifikan dan kuat yang berada pada taraf ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di tunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,2294 atau 22.94 %. Untuk variabel kepuasan kerja, Hal ini dapat di tunjukkan dari nilai thitung variabel kepuasan kerja lebih besar dari pada nilai ttabel ($5.058 > 2.055$). Hasil tersebut di dukung dengan nilai signifikan dan kuat yang berada pada taraf ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh orientasi hasil dengan kinerja pegawai di tunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,4844 atau 48.44 %.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai r^2 variabel budaya organisasi sebesar 0.6773 berarti terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah

sebesar 67.73 % di karenakan nilai r^2 variabel budaya organisasi terbesar.

VI. SARAN

1. Bagi PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo perlu melakukan perbaikan pelayanan nasabah agar pelayanan tersebut semakin baik untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena pelayanan merupakan budaya kerja PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo yang harus dipatuhi dan dilaksanakan agar sesuai dengan tujuan perbankan tersebut.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan dapat membahas lebih luas lagi variabelnya sehingga terlihat jelas faktor yang mempengaruhi kinerja selain tiga variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Dr, Dr. Yohny Anwar dan Dr. Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam rangkameningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. ALFABETA.
- Fauzi, Muhammad, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal Of Management* Vol. 2 No. 2.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. BPFE Yogyakarta.
- Sedarmayanti, M. Pd., APU. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai:Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Uha, Ismail Nawawi (2014). *Manajemen Perubahan, Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.