

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG AKSARA MEDAN DITINJAUDARI MANAJEMEN SYARIAH

Anjur Perkasa Alam

Dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam
Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura - Langkat
Program Studi Perbankan Syariah
anjurpoh@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine how much influence the Education, Culture of organizations, Wages, Work Motivation on Employee Performance of Sharia Mandiri Bank Syariah Mandiri Branch Aksara Medan. The sample in this study are employees of Sharia Mandiri Bank. Forms of this research are form of quantitative study using multiple linear regression analysis supported by models test and statistical tests using SPSS 17 and Eviews 8. From the results of research that conducted at alpha 5%, the authors concluded that the results of multiple linear regression analysis showed that the variables education, organizational culture, wages, work motivation affects the performance of employees simultaneously and together influence employee performance amounted to 71.3%. Variation factors that influence employee performance is jointly explained by education, organizational culture, wages, work motivation, with value effect is 71.3%, meanwhile the residual effect of 28.7% explained by other variables not examined.

Keywords: Education, Culture of organizations, Wages, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Pendidikan, Budaya organisasi, Upah Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Yang menjadi sampel dalam Penelitian ini adalah Karyawan dari Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Bentuk penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda didukung dengan uji model dan uji statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 dan Eviews 8. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada alpha 5%, penulis menyimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,3%. Variasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dijelaskan oleh variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja, dengan pengaruh sebesar 71,3%, sedangkan sisa pengaruhnya sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Pendidikan, Budaya Organisasi, Upah Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.² Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan dapat diusahakan melalui etos kerja dari pada karyawan.

Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.³

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁴ Keberhasilan BSM Cabang Aksara Medan tidak terlepas dari keberadaan sumber daya Insani (SDI) yang ada di dalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya Insani terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target BSM.

Sedangkan kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah di Medan menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena setelah berdirinya BSM, banyak juga didirikan bank-bank syariah lainnya sebagai pesaing

BSM. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh BSM Cabang Aksara Medan dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah di Medan, maka BSM Cabang Aksara Medan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁵

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan⁶

Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi karya Zainal Arifin Zakaria, pada surat Al-Lail ayat 2:

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ

Artinya: “*demi siang apabila terang benderang*”

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah. Hal ini didukung oleh QS.Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ﴿٣﴾ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٤﴾

Artinya: “*demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati.*

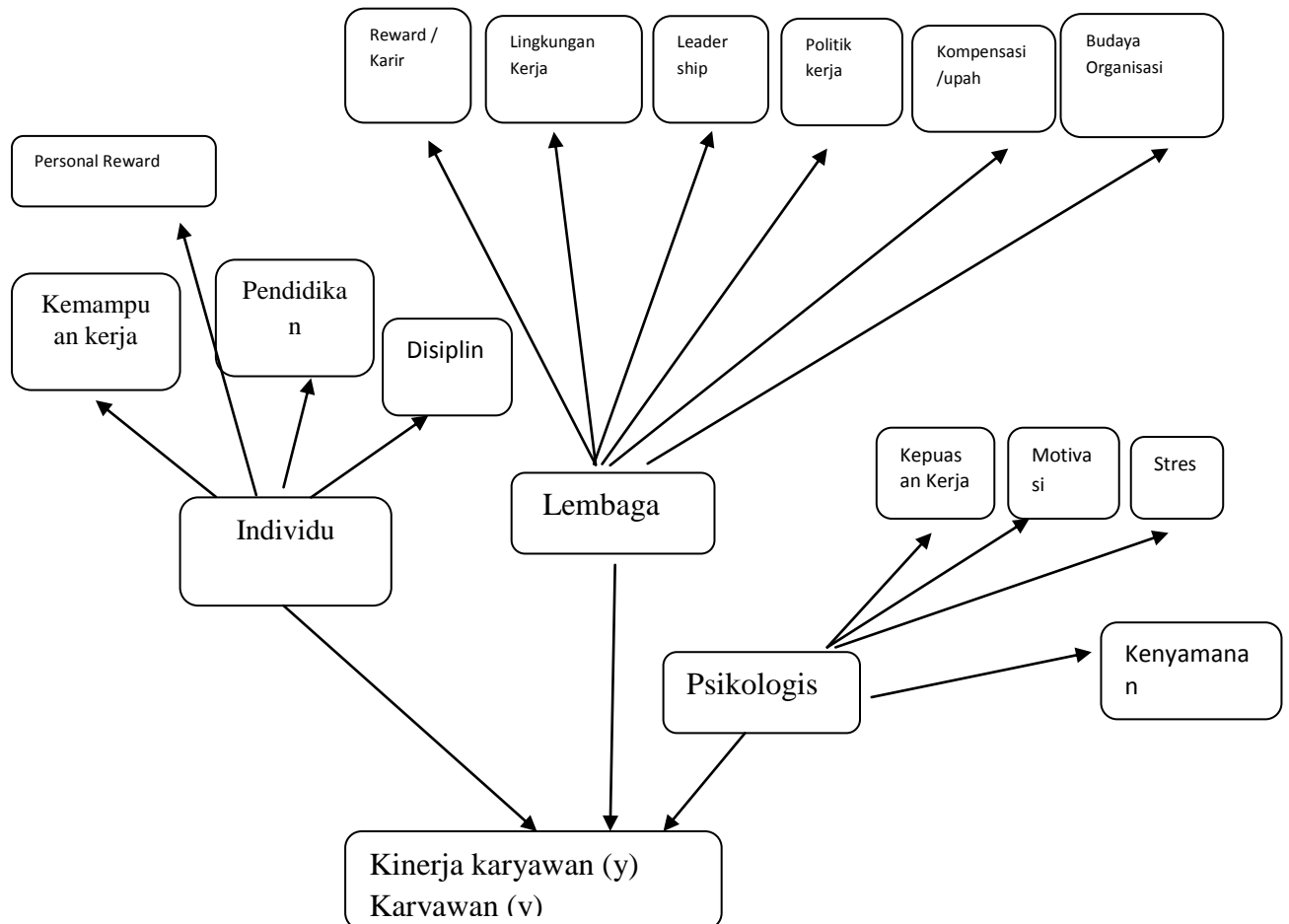
Faktor-Faktor Kinerja

Secara teori kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Dan faktor tersebut mempunyai indikator yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja dapat disusun secara ringkas dengan skema sebagai berikut:

- Secara Individu
- Secara Lembaga
- Secara Psikologis

Gambar 1. Defenisi Operasional kinerja



Dari grand teori di atas maka dapat dijelaskan kinerja karyawan dipandang dari sisi individu, lembaga, psikologis, maka terdapat beberapa indikator seperti: kemampuan kerja, personal reward, pendidikan, disiplin, punishment (jenjang karir), lingkungan kerja, leadership, politik kerja, kompensasi, Upah, Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, stress, kenyamanan.

Karyawan dipandang dari sisi individu kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang lebih handal dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dipandang dari sisi pendidikan dapat bekerja lebih terarah dengan skill yang dimilikinya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan teratur sehingga

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, reward akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi reward yang diberikan maka semakin optimal kinerja karyawan, serta punishment (jenjang karir) semakin tinggi jenjang karir karyawan akan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi lembaga atau perusahaan dari sisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, leadership yang kompeten akan memberi pengaruh kepemimpinan yang baik dan terarah kejenjang yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan, Budaya organisasi kerja yang membawa arus arah kerja yang lebih baik dan lebih optimal. kompensasi (upah, gaji dan bonus), tambahan dana pembayaran diluar gaji bulanan yang diberikan dalam bentuk uang yang memadai dan akan mempengaruhi semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan lebih mapan.

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi Psikologis, bahwa perusahaan harus memberikan kepuasan kerja yang nyaman bagi karyawan, baik dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang ada guna menunjang pekerjaan yang nantinya akan terselesaikan, Motivasi atau tujuan yang terarah agar jelas bagi karyawan bahwa mau dibawa kemana arah dan tujuan nantinya baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun telah selesai pekerjaan nantinya. apakah dapat memberi semangat yang tinggi dalam bekerja ataupun tidak. sehingga dapat terjadinya kinerja yang tinggi. stress dalam bekerja dapat terjadi dengan tingkat stress yang tinggi pekerjaan tidak dapat terselesaikan, dengan demikian bahwa guna meredakan tingkat stres yang tinggi maka perusahaan dapat memberikan suatu penyegaran dengan diadakannya refreshing atau pelatihan dalam bentuk outbond dan mengadakan tour wisata guna menunjang kinerja yang pres dan handal agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. kesehatan dalam bekerja merupakan hal yang utama, karena dengan kesehatan bagi karyawan maka akan membuat fisik lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja yang siap dan handal. serta faktor keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat membuat para karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga karyawan menjadi nyaman dan betah untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja:

Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.

1. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu)
2. Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi kerja.
3. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan.
4. Menyediakan alat / sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan, dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga proses penilaian prestasi kerja diharapkan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijanjikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk

mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.⁷ Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Pengertian Kinerja Karyawan

Berikut beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang dikutip Abu Fahmi dkk,⁸ tiga di antaranya:

1. Kinerja / prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
3. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Teori Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha untuk mengubah dan mengembangkan tingkah laku dan kepribadian dan kemampuan didalam dan luar sekolah berlangsung seumur hidup.⁹ agar pendidikan dapat dijangkau oleh seluruh rakyat, maka penyelenggara pendidikan adalah menjadi tanggung jawab keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Teori Budaya Organisasi

Menurut Darsono,¹⁰ Budaya perusahaan adalah pola berfikir dan bertindak perusahaan, khususnya pola pengambilan keputusan termasuk didalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara manajemen puncak, madya dan manajemen lini, dengan karyawan. Hakikatnya budaya perusahaan merupakan pola perilaku dan pola fikir semua orang dalam suatu perusahaan, khususnya para pemilik dan manejer dalam mengambil keputusan. para pemilik perusahaan mengambil keputusan dengan berorientasi pada laba dan nilai perusahaan; para menejer mengambil keputusan dengan berorientasi pada efektivitas dan efisiensi; karyawan mengambil keputusan dengan berorientasi pada tingkat upah atau gaji.

Teori Upah Kerja

Definisi Upah adalah merupakan suatu balas jasa atau imbalan atas kerja seorang yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama. namun mengingkat kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan. Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk mengingkat serta membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja.

Teori Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu cara untuk memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹

Pengertian Manajemen Dalam Islam

Dalam bahasa Arab manajemen disebut dengan *idarah*. Kata *idarah* diambil dari kata *adartasy-syai 'a*. dalam Elias' Modern Dictionary English Arabic kata *management* (inggris) sepadan dengan kata *tadbir, idarah, siyashah* dan *qiyadah* dalam bahasa Arab. Tadbir merupakan bentuk masdar dari kata kerja *dabbara, yudabbiru, tadbiran*. jadi tadbir berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan cara survey yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sample dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang menggunakan perhitungan angka-angka, dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan sistematis.¹¹

Temuan dan Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi daya tarik etnis Cina non-Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan yaitu terdapat 19 faktor setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dari ke 19 faktor tersebut akan dicari faktor dominan yang menjadi daya tarik etnis Cina non-Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Indonesia, dengan menggunakan teknik analisis faktor dan memasukkan seluruh faktor yang menjadi daya tarik etnis Cina non-Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan, maka tabel yang pertama keluar adalah tabel di bawah ini :

Koefisien Regresi Berganda

Dependent Variable: Y				
Method: Least Squares				
Date: 04/09/16 Time: 09:31				
Sample: 30				
Included observations: 30				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.865145	4.791898	-0.180543	0.8582
X1	0.435016	0.134728	3.228836	0.0035
X2	0.014616	0.159535	0.091619	0.9277
X3	0.217999	0.149077	1.462327	0.1561
X4	0.475437	0.143752	3.307337	0.0029
R-squared	0.752737	Mean dependent var	32.93333	
Adjusted R-squared	0.713175	S.D. dependent var	3.341828	
S.E. of regression	1.789750	Akaike info criterion	4.153040	
Sum squared resid	80.08009	Schwarz criterion	4.386573	
Log likelihood	-57.29560	Hannan-Quinn criter.	4.227749	
F-statistic	19.02678	Durbin-Watson stat	2.054218	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data diolah, 2016

Hasil Regresi adalah $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \varepsilon$

$$Y = -0.865 + 0.435X_1 + 0.015X_2 + 0.22X_3 + 0.475X_4$$

Artinya dari hasil regresi adalah:

1. Nilai konstant 0,865 artinya jika variabel independent (pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, dan motivasi kerja) sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan menurun. Namun, tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel pendidikan (X1), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,435. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara pendidikan

karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Faktor pendidikan ini sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

3. Pada variabel budaya organisasi (X2), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,015. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Cabang Aksara Medan.
4. Pada variabel upah kerja (X3), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,218. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara upah kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi upah kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
5. Pada variabel motivasi kerja (X4), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,475. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Dan hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan

Uji Hipotesis

Untuk menentukan diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji R² dan uji F-test adalah sebagai berikut :

Uji Determinasi

Uji Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari penelitian di atas dengan menggunakan lebih dari 2 variabel maka digunakan adjusted R square. Data adjusted R square adalah 0,713 atau 71,3 % variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji F-Statistik

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan pada variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan secara bersama-sama. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

H_a diterima jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, atau nilai $p\text{-value}$ pada kolom sig. < level of significant (α) 5%.

H_o diterima jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, atau nilai $p\text{-value}$ pada kolom sig. > level of significant (α) 5%.

Nilai $F\text{-hitung}$ adalah 19,027 dan $F\text{-tabel}$ adalah $df_1 = n - k = 30 - 5 = 25$, df_2 adalah jumlah variabel baik independen dan dependen, yaitu 5, dan $p = 0,05$ maka $F\text{-tabel}$ adalah 2,6. Karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $19,027 > 2,6$, atau nilai $p\text{-value}$ adalah 0,000 pada kolom sig. < level of significant (α) 5% maka terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan atau H_o ditolak.

Uji t-Statistik

Uji t-test digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Di mana variabel independen, yaitu pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi

kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan secara parsial. akan dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Uji t-Statistik

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.865145	4.791898	-0.180543	0.8582
X1	0.435016	0.134728	3.228836	0.0035
X2	0.014616	0.159535	0.091619	0.9277
X3	0.217999	0.149077	1.462327	0.1561
X4	0.475437	0.143752	3.307337	0.0029

Sumber : Data Diolah, 2016

Uji t-test dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t tabel dengan t hitung. Data di atas diketahui dk (derajat kebebasan) = 30 - 4 = 25 dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka t-tabel sebesar 2,05954 . Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

Ha diterima jika t-hitung > t-tabel , atau nilai p-value pada kolom sig. < level of significant (α) 5%.

Ho diterima jika t-hitung < t-tabel, atau nilai p-value pada kolom sig. > level of significant (α) 5%.

Tabel di atas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut :

a. Variabel Pendidikan

T_{hitung} pendidikan = 3,228836 maka diperoleh t hitung > t tabel atau 3,061 > 2,05954. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa Ha diterima.

b. Variabel Budaya Organisasi

T_{hitung} budaya organisasi = 0,091619 maka diperoleh t hitung < t tabel atau 0,091619 < 2,05954. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa Ho diterima.

c. Variabel Upah Kerja

T_{hitung} upah kerja = 1,462327 maka diperoleh t hitung < t tabel atau 1,462327 < 2,05954. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa Ho diterima.

d. Variabel Motivasi Kerja

T_{hitung} motivasi kerja = 3,307337 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,307337 > 2,05954$. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_0 diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis ini, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa 71,3% variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Berdasarkan uji statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya Terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan atau H_0 ditolak. Secara parsial dalam penelitian ini faktor yang dominan adalah faktor motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. *Hygiene factor* mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan. penelitian Bambang Guritno Waridin dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Persepsi Karyawan Terhadap Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja*" menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Bambang Guritno Waridin menggunakan analisis berganda, yaitu uji validitas yang berdasarkan pada korelasi antara masing-masing item dengan total item, dan juga uji reliabilitas yaitu masing-masing skor butir dikorelasikan dengan skor totalnya. Untuk menguji kuesioner. Dari hasil penelitian diatas bahwa hasil korelasi menunjukkan bahwa hasil besaran korelasi antar variable bebas. Yaitu antara variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Kemudian Penelitian Renta lina simatupang yang berjudul "*pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian SDM pada PT. perkebunan PTPN III medan*"

Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap 83 karyawan yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja yaitu sebesar 0,563 begitu juga dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,340. dari perhitungan R square juga diperoleh $R^2 = 0,544$ yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 54,4 % sedangkan 45,6 % dipengaruhi faktor lain

(Promo jabatan, rekan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain). Kemudian penelitian Rudy haloho dengan judul “*Kontribusi Pembinaan Mental Terhadap Disiplin dan Kinerja Personil di Lingkungan Markas Kepolisian Daerah (Mapolda) Sumatera Utara*”. Dengan hasil Pembinaan mental bagian integral dari kebijakan Mapoldasu dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja personel Polri dan PNS di lingkungan Mapoldasu. Pembinaan memberikan kontribusi positif dalam memberikan pencerahan mental, sekaligus disiplin kerja dan kinerja Polri dan PNS di Mapoldasu. Secara institusional kebijakan Mapoldasu memberikan pembinaan mental merupakan tugas dan tanggung jawab secara hirarki yang harus ditegakkan, sesuai dengan visi dan misi Mabes Polri. Untuk melayani masyarakat sangat dibutuhkan kesiapan mental yang optimal demi terciptanya kerjasama masyarakat dan Polri. Pembinaan mental dapat memberikan pencerahan sentuhan rohaniah dalam pelaksanaan ibadah. Kesadaran beribadah baik secara individu maupun jamaah berjalan dengan baik.

Pembinaan mental memberikan kontribusi positif terhadap disiplin kerja, karena dengan adanya pembinaan mental, perhatian terhadap fenomena penyimpangan dalam masyarakat dapat ditindaklanjuti. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik serta pelaksanaan jam kerja dapat dipatuhi sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dengan dilaksanakannya pembinaan mental, kepatuhan dan loyalitas kepada atasan juga berjalan dengan baik. Kerjasama antara sesama Polri dan PNS berjalan secara harmonis.

Pelaksanaan pembinaan mental dengan kinerja personel Polri dan PNS di Mapoldasu terdapat hubungan linier. Dalam data output diperoleh nilai t hitung = 12,848 (dalam tabel coefficients). Sedangkan untuk t tabel = 1,983. Sedangkan untuk tingkat signifikansi 0.01 (1%) adalah 2,627. Oleh karena t hitung $>$ t tabel berarti hubungan antara pembinaan mental dengan kinerja personil sangat signifikan. Dengan demikian model regresi yang terbentuk adalah: Kinerja = 0,809 pembinaan mental. Kemudian pelaksanaan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja Polri dan PNS di Mapoldasu. Dalam data output diperoleh nilai t hitung = 12,848 (dalam tabel coefficients). Sedangkan untuk t tabel = 1,983. Sedangkan untuk tingkat signifikansi 0.01 (1%) adalah 2,627. Oleh karena t hitung $>$ (lebih besar) t tabel berarti hubungan antara pembinaan mental dengan kinerja personil sangat signifikan.

Bahwa berdasarkan Soekidja, mendefinisikan pendidikan adalah sebagai rangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan sianak didik secara tatap muka atau dengan mengguakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya,dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab.Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan, pihak SDM PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya harus selalu memberikan motivasi-motivasi dan mengingatkan para karyawan bahwa mereka memiliki alasan untuk bekerja di bank Syaraiiah Mandiri. Misalnya, mengundang motivator - motivator untuk memberikan motivasi kerja kepada para karyawan, menjelaskan kepada karyawan tentang hal-hal yang bisa didapatkan kalau para karyawan bekerja dengan sungguh-sunggu, mengadakan pengajian rohani untuk meningkatkan kinerja, dan selalu memotivasi dengan kalimat kalimat yang komunikatif kepada para karyawan sehingga mereka paham dengan tujuan mereka bekerja. Hal ini akan meningkatkan motivasi para karyawan untuk meningkatkan kerja mereka di kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

Adanya sarana yang mendukung para karyawan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, akan membuat perusahaan tersebut semakin solid dan kompak sehingga dapat memajukan perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan teori Darsono, Budaya perusahaan adalah pola berfikir dan bertindak perusahaan, khususnya pola pengambilan keputusan termasuk didalamnya pola kemunikasi antara pimpinan dan bawahan,antara manajemen puncak, madya dan manajemen lini, dengan karyawan. Hakikatnya budaya perusahaan merupakan pola perilaku dan pola fikir semua orang dalam suatu perusahaan, khususnya para pemilik dan manejer dalam mengambil keputusan. para pemilik perusahaan mengambil keputusan dengan berorientasi pada laba dan nilai perusahaan; para menejer mengambil keputusan dengan berorientasi pada efektivitas dan efisiensi; karyawan mengambil keputusan dengan berorientasi pada tingkat upah atau gaji. Menjaga kepercayaan dan loyalitas karyawan akan membantu bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dalam kemajuan Perusahaan.

Kesimpulan

Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan dapat kita lihat dari tabel di atas karyawan laki-laki berjumlah 18 orang dan karyawan perempuan berjumlah 12 orang, atau persentase pada tabel di atas adalah persentase laki-laki 60% dan persentase perempuan 40%. Maka jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan paling banyak dari jenis kelamin adalah laki-laki.

1. Saat faktor pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, dan motivasi kerja tidak ada maka kinerja karyawan akan menurun. Namun, tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil koefisien masing-masing variabel adalah sebagai berikut:
 - a. Pada variabel pendidikan, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,435. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Faktor pendidikan ini sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
 - b. Pada variabel budaya organisasi, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,015. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
 - c. Pada variabel upah kerja, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,218. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara upah kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi upah kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

- d. Pada variabel motivasi kerja, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,475. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Dan hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
3. Dari adjusted R square 71,3 % menunjukkan variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
4. Nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel, yaitu 19,027 dan tingkat signifikansi 5 persen, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
5. Pada uji t, terlihat bahwa faktor pendidikan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

Catatan

1. Rosidah, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur*, jurnal, Universitas Airlangga Surabaya, 2005
2. Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press), 2008, hal. 142
3. Sutisna Entis, *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*(Cv. Pratama Jaya Ciamis,2012). . Bandung: e-lib Unikom hal. 47
4. Hasil Wawancara Langsung dengan Ibu Dini Fitria: *Finansial Advisor* dan Bapak Fahrizal : *Staff Administrasi* Bank BSM Cabang Aksara Medan. Tanggal, 16 Februari 2016, Bahwa pencapaian Target telah berhasil dilakukan.
5. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67
6. Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press, 1997), hal 153-156

7. Fahmi Abu dkk, *HRD Syariah teori dan implementasi*, (Jakarta PT Gramedia pustaka utama 2014) hal. 179.
8. Darsono prawironegoro, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Diadit Media, 2006), hal. 169
9. Robbins, Judge. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta : Salemba Empat, 2007) hal. 64
10. Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), hal. 13
11. Sujuko Efferin dkk, *Metode Penelitian Akuntansi* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2008), hal. 47

Daftar Pustaka

- Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press), 2008
- Anwar Mangkunegara Prabu, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan, Menghadapi Abad 21*, Jakarta : Erlangga, 1999
- Astri Fitria, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, 2003
- B. Widodo, *Perilaku Disiplin Siswa Ditinjau dari Aspek Pengendalian Diri (Self control) dan Keterbukaan Diri (Self Disclosure) Pada Siswa SMK Wonosari Caruban Kabupaten Mediun*.Jurnal Widya Warta, 2013
- Efferin Sujuko dkk, *Metode Penelitian Akuntansi* (Yogya karta: Graha Ilmu 2008)
- Fahmi abu dkk, *HRD Syariah teori dan implementasi*, Jakarta PT Gramedia pustaka utama 2014.
- Hafifuddin Didin dan H. Tanjung, *Manajemen Syariah dan praktik*, Jakarta: Gema insani Press, 2003
- Handoko T, *Manajemen Personalialia dan SDM*, yogyakarta, edisi kedua BFP, 1987
- Husen Muhammad Nadrattuzaman, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah Publising 2008.
- Ismail R. al- Furuqi, Tawhid : Its Implication For Thought And Life (Washington DC: The International Institute Of Islamic Thought, 1982)
- Judge Robbins, . *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta : Salemba Empat)