

Determinan Kinerja Karyawan Bank Syariah

Rosyati^{1*}, Anita Damajanti², Abdul Karim³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

*E-mail: rosyati@usm.ac.id

*corespondent author

ABSTRACT

The purpose of this conducted research was to test empirically how much influence the variables of education, organizational culture, work wages, work motivation have on employee performance variables. The research was conducted at Bank Jateng Syariah. The form of the research is quantitative research, using multiple linear regression analysis. Previously carried out model tests and statistical tests assisted by the SPSS 25 program. The number of respondents in this study were 60 respondents taken by purposive sampling method. Employees who are used as respondents must be permanent employees who work as front liners. The results showed that the higher the education, organizational culture, wages and work motivation, the higher the employee performance has the potential. In terms of significance, only education and work motivation show significant effects. Even though this study did not experience significant obstacles and the research model also showed feasibility, further research could still be carried out. Subsequent research can add more research variables.

Keywords: *employee performance, organizational culture, salaries/wages, work motivation, education.*

Abstrak

Tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada Bank Jateng Syariah. Bentuk penelitiannya merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelumnya dilakukan uji model dan uji statistik yang dibantu dengan program SPSS 25. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 responden yang diambil dengan metode purposive sampling. Karyawan yang dijadikan responden haruslah karyawan tetap yang bekerja sebagai frontliner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan, budaya organisasi, upah dan motivasi kerja, maka berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Ditinjau dari segi signifikansinya, hanya pendidikan dan motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Meskipun dalam penelitian ini tidak mengalami kendala yang berarti dan model penelitian juga menunjukkan kelayakan, namun demikian masih dapat dilakukan penelitian lanjutan. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel-variabel penelitian.

Keywords: *kinerja karyawan, budaya organisasi, upah pekerja, motivasi kerja, pendidikan*

Pendahuluan

Perbankan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki peranan penting terhadap pertumbuhan perekonomian suatu negara. Sarana perbankan sebagai lembaga usaha harus menghadapi persaingan antar bank. Segala hal mengenai perbankan dari segi pelayanan, efisiensi biaya, teknologi dan citra bank menjadi persaingan bagi perusahaan di bidang perbankan ini. Kondisi ini akan berubah seiring berjalannya waktu globalisasi dalam revolusi perdagangan dunia. Namun perusahaan tetap dapat eksis jika mengedepankan produk jasa yang di tawarkan dan profesionalitas pekerjajanya dalam melayani nasabah (Karma et al., 2016). Sektor perbankan memiliki peran yang berpengaruh pada kemajuan atau kemunduran ekonomi dalam suatu negara. Bank memainkan peran penting untuk meminimalkan risiko di dunia perbankan dan memberikan perlindungan terhadap dana publik di lembaga perbankan,

mengendalikan laju inflasi dengan mengendalikan jumlah uang dan barang yang beredar ke publik. Peningkatan jumlah bank dan unit pelaksana mereka memiliki potensi untuk mendorong bisnis sektor perbankan lebih kompetitif dan meningkatkan efisiensi dan kesehatan bank (Alexandri et al., 2019).

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan dapat membantu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan sebagai aset penting bagi suatu perusahaan harus selalu menggali ide yang dimiliki, karena nantinya akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Jika tidak terdapat kemampuan diri pada seorang karyawan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena tidak terdapat terobosan baru maka nasabah akan berpaling dan mencari perusahaan perbankan lainnya yang sesuai dengan keadaan dan selalu mengedepankan kepuasan bagi nasabahnya (Sembiring, 2020).

Bank Jateng Syariah adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang harus berkompetisi dalam dunia perbankan yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing, Bank Jateng Syariah harus selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Melihat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, ini menandakan bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, sedangkan karyawan adalah aset organisasi yang berharga, maka dukungan dan pengembangan menjadikan kemampuan karyawan lebih baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang telah didapat. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan dan motivasi oleh pemimpin (Karma et al., 2016).

Terdapat beberapa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama yaitu pendidikan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki latar belakang Pendidikan yang memadai. Agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang karyawan perlu memiliki Pendidikan yang memadai. Pendidikan yang memadai akan memudahkan seseorang menjalankan tugasnya dan mengurangi risiko terjadinya kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan (Erpurini, 2019). Faktor berikutnya adalah budaya organisasi. Budaya dalam perusahaan merupakan struktur keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Karyawan dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di perusahaannya dengan nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan system dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang berhasil bukan hanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat melainkan juga mampu melaksanakan semua tugas yang ada dengan baik. Dalam menjalankan tugas seorang pemimpin memerlukan orang lain (bawahannya untuk dapat membantu menangani dan menyelesaikan tugas-tugasnya). Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan (Christy et al., 2018;

Karma et al., 2016; Maysarah & Rahardjo, 2015; Putri & Putra, 2017; Wales et al., 2017; Widjojo, 2012).

Selanjutnya adalah faktor gaji/upah kerja. Penghasilan karyawan merupakan faktor penting, karena merupakan balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya bagi perusahaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Di sisi lain, imbalan tersebut merupakan alat untuk membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Meski demikian, terdapat potensi di mana karyawan mungkin merasa bahwa kebutuhannya tidak tercukupi jika hanya mengandalkan gaji/upahnya. Hal tersebut dapat memicu fluktuasi kinerja karyawan (Karsono et al., 2017; Mariani Rajagukguk & Syla Intan, 2017; Widhawati & Damayanthi, 2018). Faktor berikutnya adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi faktor yang penting bagi karyawan, karena jika seorang karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam melakukan pekerjaannya, maka dapat dipastikan hal ini berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini dapat mempengaruhi bisnis bagi suatu perusahaan. Motivasi sebagai salah satu faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk memiliki keinginan dalam bekerja, yaitu dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Hal ini pun belum tentu menghasilkan produktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka dari itu faktor motivasi yang diberikan oleh seseorang atau yang berasal dari dirinya sendiri sangat penting bagi seorang karyawan. Karena itu ada perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawannya yang dapat mencapai target, dengan adanya sistem seperti ini membuat karyawan berusaha lebih keras lagi untuk mencapai targetnya karena mendapat penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukannya (Alexandri et al., 2019; Karma et al., 2016; Mariani Rajagukguk & Syla Intan, 2017; Putri & Putra, 2017; Sembiring, 2020; Sulistyaningsih & Meirinaldi, 2017). Kebutuhan manusia berupa penghindaran kegagalan dan keinginan yang kuat untuk sukses.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Pendidikan dan Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan proses secara sadar untuk meningkatkan kemampuan diri, keterampilan, pengetahuan dan sikap tertentu. Menurut Mangkunegara (2019), tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang, sistematis dan terorganisir dimana subjek diajarkan pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan baik untuk waktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang sesuai dengan perkembangan zaman (Sinaga, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Noviana et al (2022) Yunatan (2021), Wirawan et al (2019) menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh untuk menumbuhkan inovasi dalam suatu organisasi. Secara sederhana menjelaskan tentang bagaimana orang-orang berinteraksi dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan Karma et al. (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tercipta dengan kuat dapat menjadi pengikat kebersamaan dalam bekerja, sehingga akan

menjadikan organisasi menjadi lebih produktif. Budaya organisasi juga sebagai identitas suatu organisasi, sehingga anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wales et al. (2017) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu elemen yang besar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Gaji/Upah Dengan Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, hubungan antara gaji dan kinerja karyawan merupakan hal yang penting. Gaji yang adil dan sesuai dengan kontribusi serta kualitas kerja dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Ketika karyawan merasa dihargai melalui pengakuan finansial, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini tidak hanya menguntungkan bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan karena karyawan yang termotivasi cenderung mencapai target kerja dengan lebih baik (Karsono et al., 2017; Mariani Rajagukguk & Sylia Intan, 2017; Widhawati & Damayanthi, 2018). Namun demikian, penting juga untuk diingat bahwa gaji bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor ini secara holistik ketika menilai kinerja karyawan dan menetapkan kompensasi yang sesuai. Dengan demikian, hubungan antara gaji dan kinerja karyawan menjadi saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. (Karsono et al., 2017; Mariani Rajagukguk & Sylia Intan, 2017; Widhawati & Damayanthi, 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

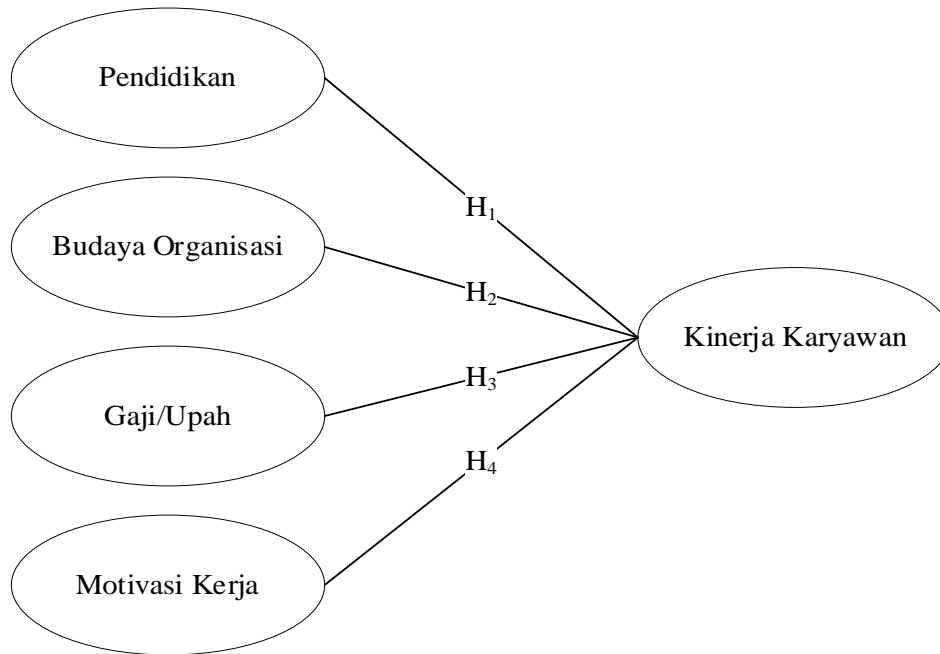
H3: Diduga gaji/upah karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi sangat penting bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karma et al. (2016) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya yang rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan. Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan, dan apresiasi terhadap pencapaian karyawannya dalam perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alexandri et al. (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila motivasi yang dimiliki seorang karyawan tinggi, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula. Sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengembangan hipotesis maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat diilustrasikan pada Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan cara survei 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. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Data diolah menggunakan SPSS dengan persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

- di mana
- Y: Kinerja karyawan
- β_1 : Koefisien regresi variabel pendidikan
- β_2 : Koefisien regresi variabel budaya organisasi
- β_3 : koefisien regresi variabel gaji/upah
- β_4 : koefisien regresi variabel motivasi kerja
- X_1 : Variabel pendidikan
- X_2 : Variabel budaya organisasi
- X_3 : Variabel gaji/upah
- X_4 : Variabel motivasi kerja.
- ε : Galat

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner pada

karyawan Bank Jateng Syariah, Jawa Tengah. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan secara sempurna. Model analisis yang digunakan, analisis regresi berganda. Untuk penelitian ini menggunakan karyawan Bank Jateng Syariah, Jawa Tengah, sebagai obyek penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jateng Syariah, Jawa Tengah. Jumlah sampel yang akan dianalisis ditetapkan menggunakan metode Purposive sampling dan menggunakan kriteria yang dibutuhkan. Kriteria responden sebagai berikut adalah karyawan yang sudah menjadi tenaga tetap dan berada di posisi *front office*. Definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja karyawan (Y) 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 (Karma et al., 2016).	1. Catatan hasil-hasil selama kurun waktu. 2. Tercapainya standar, target, sasaran yang telah disepakati 3. Hasil yang yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.
Pendidikan (X ₁) Usaha mengubah dan mengembangkan kepribadian serta kemampuan di dalam ataupun di luar sekolah geria(Karma et al., 2016).	1. Jenjang Pendidikan 2. Pengembangan kepribadian 3. Pengembangan kemampuan berprestasi.
Budaya organisasi (X ₂) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Karma et al., 2016).	1. Inisiatif individu 2. Toleransi 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan manajemen 6. Kontrol 7. Sistem imbalan 8. Pola komunikasi
Upah kerja (X ₃) Balas jasa seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama (Karma et al., 2016).	1. Balas jasa 2. Pekerjaan yang dilakukan 3. Peningkatan prestasi kerja 4. Kepuasan kerja 5. Loyalitas tenaga kerja
Motivasi kerja (X ₄) Motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah tingkat seseorang dari usaha, dan tingkat seseorang ketekunan (Karma et al., 2016).	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan rasa memiliki 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin karyawan di Bank Jateng Syariah terdiri dari 36 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Maka jumlah karyawan yang bekerja di Bank Jateng Syariah paling banyak dari jenis kelamin adalah laki-laki. Hasil pengujian kualitas data menunjukkan valid dan memenuhi distribusi normal. Pengujian asumsi klasik menunjukkan dalam data penelitian tidak terjadi multikolinieritas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	S.E.	t	Sig.
Pendidikan (X1)	0,435016	0.134728	3.228836	0,0035
Budaya Organisasi (X2)	0,014616	0.159535	0.091619	0,9277
Upah Kerja (X3)	0,217999	0.149077	1.462327	0,1561
Motivasi Kerja (X4)	0,475437	0.143752	3.307337	0,0029
Adjusted R ²	: 0,71317			
F Sig.	: 0,00000			
n	: 60			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa F. Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti model dalam penelitian ini fit dengan data dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan, budaya organisasi, upah pekerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah. Nilai Adjusted R² sebesar 0,713 yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan, budaya organisasi, upah pekerja dan motivasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 71,3%, sedangkan sisanya sebesar 28,7% tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan lebih mudah dan cepat dalam memahami hal-hal baru termasuk dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sinaga, 2021), Noviana et al (2022) Yunatan (2021), Wirawan et al (2019) yang menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seseorang cenderung memiliki sudut pandang yang terbatas terhadap suatu masalah saat tingkat pendidikannya rendah. Sebagai hasilnya, pandangannya biasanya terbatas oleh persepsinya sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah cenderung memiliki persepsi yang terbatas dalam peningkatan kinerja perusahaan, kurang mempertimbangkan kemajuan pribadi melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan untuk kepentingan perusahaan. Namun karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung memiliki pandangan yang lebih luas dan sikap yang lebih progresif. Seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, lebih fokus pada peningkatan kinerja melalui peningkatan pendidikan dan pengembangan keterampilan, yang dapat mempengaruhi masa depan perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin logis pandangannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Yunatan et al., 2023). Pendidikan yang memadai memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif.

Budaya organisasi suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang tercipta dengan kuat dapat menjadi pengikat kebersamaan dalam bekerja, sehingga akan menjadikan organisasi menjadi lebih produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jateng Syariah. Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini mendukung penelitian Mewahaini & Sidharta (2022), Tutu et al (2022), Ferdian & Devita (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Budaya organisasi yang positif dan mendukung berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan (Efendi et al., 2020). Upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (Indriyati, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan bahwa Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam perusahaan yang dapat membuktikan bahwa tingkat upah sebagai pendorong utama (Marsinah & Hatidah). Upah kerja yang adil dan kompetitif turut serta dalam memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rizqon (2022) dan Festina (2016) menemukan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upah bukanlah salah satu penentu terkuat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah. Hasil ini sesuai dengan penelitian Karma et al. (2016), Alexandri et al. (2019) yang menyimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi kerja terbukti sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang membagi motivasi menjadi dua faktor utama, yaitu motivator atau motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan dengan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan kerja, pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Sementara itu, motivasi ekstrinsik terkait dengan faktor-faktor eksternal, seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, gaji, dan hubungan interpersonal. Menurut Herzberg, motivator adalah elemen-elemen yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor ini sering kali dianggap sebagai motivasi intrinsik yang memenuhi kebutuhan untuk pertumbuhan pribadi dan pengembangan profesional.

Di sisi lain, faktor hygiene (motivasi ekstrinsik) berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, namun tidak secara langsung menciptakan kepuasan. Faktor-faktor ini lebih berorientasi pada kondisi lingkungan kerja dan aspek-aspek administratif yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja karyawan Bank Jateng Syariah tampaknya dipengaruhi oleh kedua dimensi motivasi tersebut. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kerja keras mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Bank Jateng Syariah untuk memperhatikan dan mengelola kedua aspek motivasi ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah. Sedangkan budaya organisasi dan

upah kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Rekomendasi untuk perusahaan adalah untuk terus meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan serta membangun kinerja yang efektif dan efisien. Membangun budaya organisasi yang kuat dan positif, serta menyediakan sistem kompensasi yang adil dan menarik, akan menjadi kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Semarang yang telah menyediakan pendanaan bagi terlaksananya penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bank Jateng Syariah yang bersedia berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini.

Reference

- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Panjaitan, E. N. (2019). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja di Bank. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 1(3), 97–102. <http://jurnal.unpad.ac.id/responsive/article/view/20745>
- Christy, Y.-, Setiana, S.-, & Cintia, P.-. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 199–211. <https://doi.org/10.28932/jam.v10i2.1085>
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan CV Cihanjuang Ini Teknik Cimahi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 1007–1016.
- Festina, AD (2016) Pengaruh Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran Beringin Pontianak. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol 5 No. 2
- Karma, K. F. A., Yasa, G. W., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3823–3856.
- Karsono, K., Kurniasih, D., & Puspita, D. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, 3(1), 87–100.
- Mariani Rajagukguk, S., & Sylia Intan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 9(2), 131–136.
- Maysarah, S., & Rahardjo, M. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–14. <https://doi.org/10.1109/ECTICON.2008.4600416>
- Putri, N. K. D. Y., & Putra, I. M. P. D. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 21(2), 1660–1688.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23. www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id

- Sulistyaningsih, E., & Meirinaldi, M. (2017). Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 19(3), 256–273.
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4435–4444.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. Gst. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(2), 1301–1327. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>
- Widjojo, D. S. K. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Karyawan Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang).
- Ferdian, A., & Devita, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 187-193.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Efendi, R., Lubis, J., Elvina (2020) Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma Vol 7 No 2*
- Marsinah & Hatidah (2022) Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen Vol 1 No 4*
- Mewahaini & Helena Sidharta (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group Handoyo. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Volume 7, Nomor 6
- Tutu. RVB., Areros, WA., Rogahang, JJ. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, Vol. 3 No. 1.
- Rizqon, AL., Mumtaza, F., Segati, A (2022) Analisis Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Khazanah Ulum Ekonomi Syariah (JKUES)* Volume 6 Nomor 1, hal. 1-18
- Sinaga, K & Sijinjak, PA. (2021) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *JISPOL: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*. Volume 1 Nomor 02, pp : 116-131. <https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik>
- Noviana, NH., Hakim, L., Sudarmi (2022) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*. Volume 3, Nomor 4.
- Wirawan., KE., Bagia, IW., GPAJ (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1.
- Yunatan, Gaspersz, V., Manafe, HA. (2023) Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan Rikardus Outniel. *Public Policy: jurnal Aplikasi kebijakan Publik dan Bisnis*. Volume 4, No. 1