

# PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPENSASI FINANSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MANDIRI CABANG JAKARTA FATMAWATI

Hardalina

Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : harda.lina81@gmail.com

**Abstract.** *This study aims to analyze the Influence of Intrinsic Motivation, Financial Compensation and Organizational Culture on Employee Performance in Bank Mandiri-Branch of Jakarta Fatmawati either partially or simultaneously. The subject of this research is 67 employees who work in Bank Mandiri-Branch of Jakarta Fatmawati and analysing with saturated sampling technique. The method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis and SPSS version 24 program. Secondary research data is taken from employee data in Bank Mandiri-Branch of Jakarta Fatmawati in last 2 (two) years, from 2016 to 2017, while primary research data that containing the result of questionnaire is taken in the fourth Quarter of 2017. The results show that there are partially significant positive effects of Intrinsic Motivation Variables, Financial Compensation, and Organizational Culture on Employee Performance Variables, and simultaneously Variables of Intrinsic Motivation, Financial Compensation, and Cultural Organization together influence positive significant to Employee Performance Variables at Bank Mandiri-Branch of Jakarta Fatmawati. For academics, this research is expected to be used as a reference for further research, as well as for Bank Mandiri-Branch of Jakarta Fatmawati is suggested to consider improving Intrinsic Motivation, Financial Compensation and Organizational Culture in order to improve Better Employee Performance.*

**Keywords :** *Intrinsic Motivation, Financial Compensation, Organizational Culture and Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati baik secara parsial maupun secara simultan. Subjek penelitian ini adalah 67 orang karyawan yang bekerja di Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS versi 24. Data penelitian sekunder diambil dari data karyawan di Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati 2 (dua) tahun terakhir, yaitu tahun 2016 - 2017, sedangkan data penelitian primer berupa hasil kuesioner yang diambil pada Triwulan IV tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan dari Variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial, dan Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan, dan secara simultan, Variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial, dan Budaya Organisasi bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati. Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, serta bagi Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati disarankan untuk mempertimbangkan peningkatan Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih baik.

**Kata kunci :** Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi, Kinerja.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia perbankan, salah satu yang paling utama adalah pelayanan jasa sebagai tampilan terdepan dalam hal kenyamanan nasabah. Pelayanan jasa dalam perbankan ini tentunya berhubungan dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai

merupakan tolak ukur dalam pelayanan publik. Menurut Seymour dalam Priyono (2010:105), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Definisi serupa dilengkapi oleh Stoner dalam Priyono (2010:54), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas

dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Ditambah lagi, dikemukakan juga bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan.

Wilson Bangun (2012:231) mengatakan bahwa Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja (*Performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi Syamsir Torang (2014:74). Menurut Hasibuan (2010:95) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang akan dicapai. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi intrinsik dan kompensasi finansial serta budaya organisasi karyawan merupakan hal yang sangat penting yang selalu harus dijaga, karena akan sangat sulit dan terkadang terkendala dalam mengganti karyawan berkualifikasi yang keluar. Terkadang ditemukan pula bahwa karyawan yang tidak puas akan kehilangan minat untuk mendukung pencapaian tujuan.

## 2. KAJIAN TEORI

### A. Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Daft (2010) mengemukakan teori motivasi kebutuhan (*Maslow's hierarchy of need models*). Pada teori ini, manusia termotivasi untuk berperilaku atau melakukan kegiatan karena adanya berbagai kebutuhan hidup. Maslow

memandang bahwa manusia termotivasi karena lima kebutuhan yang tersusun sebagai hierarki. Manusia akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang paling kuat baginya pada suatu saat tertentu. Kuatnya suatu kebutuhan tergantung dari situasi yang sedang berjalan dan pengalaman individu itu mulai dari kebutuhan fisik paling mendasar yang harus dipenuhi sampai terpuaskan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan tersebut umumnya dipenuhi secara sistematis, artinya bahwa kebutuhan yang sudah dipenuhinya akan ditinggalkan untuk memenuhi pada tingkatan berikutnya yang berada pada tingkatan lain. Demikian seterusnya pola ini akan dijalankan, sehingga apabila kebutuhan yang satu telah dipenuhi manusia akan termotivasi memenuhi kebutuhan lainnya.

### B. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri. Suwatno (2011:175) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

*Satisfaction* disebut juga sebagai motivator. Oleh karena itu, teori Herzberg disebut juga Teori Motivasi yang mendeskripsikan faktor - faktor atau aspek terkait motivasi diantaranya: pencapaian (*Achievement*), pengakuan (*Recognition*), pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), tanggung jawab (*Responsibility*), dan kemajuan (*Advancement*).

### C. Kompensasi Finansial

Pentingnya kompensasi dideskripsikan oleh Marnis & Priyono (2008) bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung

(kompensasi finansial), seperti upah, gaji, komisi, bonus dan kompensasi tidak langsung (kompensasi kon-finansial) seperti kesejahteraan karyawan.

#### D. Budaya Organisasi

Budaya berasal dari bahasa sansakerta budha adalah sebagai bentuk jamak dari kata dasar budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No.25/KEP/M.PAN/04/2002) dalam Ismail (2008:16) mengemukakan bahwa dalam budaya kerja, masing-masing instansi/unit terkait tetap melaksanakan kewenangan dan tugas-fungsinya sebagai budaya kerja, serta dapat menemukan petugasnya pada tempat tersebut. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

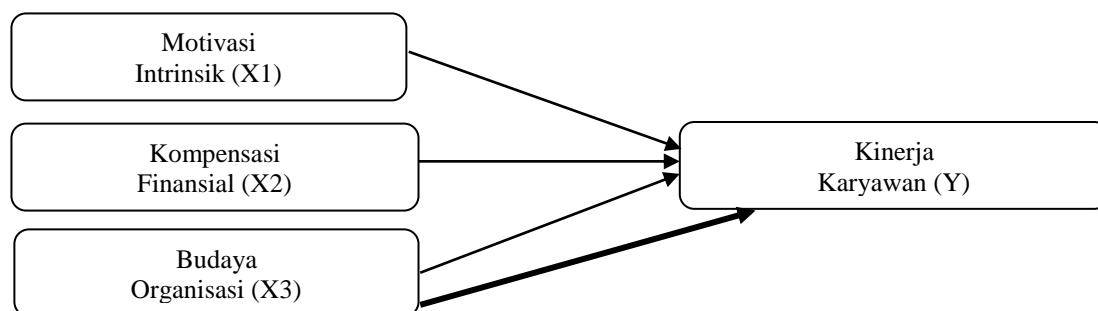
Menurut Mc. Shane dan Von Glinow (2008:40) Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri *“being developed as they learn to*

*cope with problems of external adaption and internal integration”* artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

#### E. Kinerja Pegawai

Wibowo (2011:75) mendefinisikan kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum. Dalam hubungannya dengan pelayanan konstruksi, maka kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pegawai bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional.

#### F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 3. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Desain penelitian yang peneliti gunakan adalah metode survey dengan alat bantu kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala *Likert*. Skala *Likert* biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini

fenomena yang diangkat penulis adalah fenomena pada karyawan Bank Mandiri cabang Fatmawati yang ditetapkan sebagai populasi penelitian.

#### B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu hal dalam bentuk apa saja yang dirumuskan sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan

yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Variabel penelitian dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut :

- 1) Variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas, karena variabel bebas ini adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi intrinsik (X1), Kompensasi finansial (X2) dan Budaya kerja (X3).
- 2) Variabel Dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Fenomena yang diamati dalam penelitian ini adalah apakah kondisi Kinerja karyawan Bank Mandiri cabang Fatmawati dipengaruhi oleh kondisi Motivasi intrinsik, Kompensasi finansial dan Budaya Organisasi. Kesimpulan yang diharapkan adalah dengan adanya pengaruh Motivasi intrinsik (X1), Kompensasi Finansial (X2) dan budaya kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1) Populasi

Arikunto (2010) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang

diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Bank Mandiri cabang Fatmawati. Jumlah populasi adalah 67 responden.

#### 2) Sampel Penelitian

Pendapat Arikunto (2002) tersebut didukung oleh Sugiono (2012) yang menyatakan “ semakin besar jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil, sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasinya”.

Berdasarkan konsep yang disebutkan di atas, karena populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampel seluruhnya sejumlah 67 karyawan tersebut. Dengan sampel sejumlah itu diharapkan sudah memenuhi persyaratan dalam pengambilan sampel.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Ada dua hal yang bisa mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan ketepatan cara-cara mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kuisisioner
- 2) Observasi
- 3) Studi Pustaka

### E. Teknik Analisis Data

#### 1) Uji Instrumen

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis walaupun telah sesuai dengan

hipotesis yang diajukan, skala data dan rancangan penelitian yang digunakan, namun ketepatan hasil pengujian masih tergantung pada instrumen penelitiannya. Bila instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitasnya rendah maka sudah dipastikan kesimpulan dari pengujian hipotesis tersebut tidak tepat. Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas (kehandalan). Oleh karena itu terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

## 2) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan atau kesahihan alat ukur (instrumen) yang digunakan atau dengan kata lain sejauh mana alat pengukur tersebut mampu mengukur apa yang ingin diukur.

## 3) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur keandalan butir kuisioner. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali penyebaran kuisioner kepada sampel, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban dengan bantuan SPSS.

## 4) Uji Asumsi Klasik

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linier dan bentuk distribusi semua variabel dari subyek penelitian harus berdistribusi normal.

## 5) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk melihat adanya multikolinearitas pada model regresi linear maka dapat diperiksa dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan demikian pula sebaliknya.

## 6) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

## 7) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada

prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyedatkan karena secara visual dapat kelihatan tidak normal pada secara statistik bisa sebaliknya. Adapun uji normalitas dengan statistik dapat digunakan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS test) yaitu dengan melihat angka profitabilitas signifikan dimana data dapat disimpulkan berdistribusi normal jika agak signifikansinya lebih besar dari 0,05.

#### 8) Uji Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi antar variabel. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara umum persamaan Regresi Berganda yang mempunyai variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_i$ ).

#### 9) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas ( $X_i$ ) terhadap variabel terikat (Y).

#### 10) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian tingkat signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen ( $X_i$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y).

#### 11) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2005) menjelaskan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kisaran nilai koefisien antara 0 sampai dengan 1, artinya semakin nilai  $R^2$  mendekati 1, maka semakin baik model regresi yang terbentuk untuk menjelaskan permasalahan (*test goodness of fit model*). Derajat ketepatan terhadap pengujian dan analisis data didapatkan dengan menggunakan alat bantu *Software Statistic Podust Service Solutioan* (SPSS).

### F. Analisa Korelasi antar Dimensi

Untuk mengetahui dimensi yang paling dominan mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat akan terlihat pada matrik korelasi dimensi antar variabel. Dari tabel matrik korelasi juga akan terlihat hubungan yang lemah, hasil analisis matrik korelasi ini dapat menjadi sebagai pedoman dalam memberikan rekomendasi pada akhir penelitian ini. Nilai r terbesar adalah + dan r terkecil adalah -1.  $r = + 1$  menunjukkan hubungan positif sempurna, sedangkan  $r = -1$  menunjukkan hubungan negatif sempurna r tidak mempunyai satuan atau dimensi. Tanda + atau - hanya menunjukkan arah hubungan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1) H1 : Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi. Motivasi Intrinsik yang baik akan berdampak pada tercapainya kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Fatmawati, sedangkan kinerja yang dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan Bank Mandiri Cabang Fatmawati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja. Makin tinggi Motivasi, makin tinggi Kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik merupakan faktor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kualitas Kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Maryam Kalhoro, Ashique A, Jhatial and Sameena Khokhar (2010)*.

Dengan demikian, hasil konfirmasi positif dan signifikan hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Akibatnya, jika motivasi Intrinsik diabaikan oleh atasan, karyawan mungkin terlihat jengkel karena kinerja, demotivasi, non-komitmen, omset dan ketidakhadiran yang buruk. Akibatnya, oleh karena itu penting bagi bank swasta untuk menjaga agar karyawan tetap bahagia dengan motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

- 2) H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, perestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Makin tinggi kompensasi finansial, makin tinggi Kinerja. Demikian juga sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial pada Bank Mandiri Cabang Fatmawati merupakan faktor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kualitas Kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *I Gede Riana, I Wayan Pradnyantha Wirasedana (2016)*, menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara signifikan terkait dengan ukuran pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang Semakin tinggi Kompensasi Finansial, maka kinerja Karyawan semakin baik.

- 3) H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah

organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Makin tinggi Budaya kerja makin tinggi Kinerja Pegawai. Demikian juga sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja di Bank Mandiri cabang Fatmawati merupakan faktor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan angka Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati, Ika Ruhana (2015)* budaya kerja Karyawan sebagai variabel yang dapat memperkuat pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

- 4) H4 : Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh total variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu, Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan dampak pada Kinerja Pegawai.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Intrinsik,

Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Fatmawati Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut ini adalah beberapa kesimpulan pada penelitian ini.

- 1) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut dikarenakan nilai uji t statistic = sebesar 0,000 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  dan koefisien regresi bertanda positif.
- 2) Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut dikarenakan nilai uji t statistic = sebesar 0,008 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  dan koefisien regresi bertanda positif.
- 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal tersebut dikarenakan nilai uji t statistic = sebesar 0,042 dengan koefisien regresi bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  dan koefisien regresi bertanda positif.
- 4) Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal tersebut dikarenakan nilai nilai R Square model regresi adalah sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel motivasi intrinsik, budaya organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja keuangan adalah sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebanyak 39,3% variansi kinerja keuangan dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar motivasi intrinsik, budaya organisasi dan kompensasi finansial.



## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Kamajaya Putra, Agus Frianto. (2013). "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja."
- Agus Subekti, Djoko Setyadi. (2016). *"The Implication of Financial Compensation and Performance Appraisal System to Job Satisfaction and Motivation also Employee Performance In Pupuk Kalimantan Timur Indonesia"*.
- Alharbi Mohammad Awadh, Alyahya, Mohammed Saad. (2013). *"Impact of Organizational Culture on Employee Performance"*.
- Angga Putra Samudra, Kusdi R, M. Djudi. (2014). "Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja."
- Anozie Obinna Paschal, Dr. Ismail Nizam (2016) *"Effect of Organisational Culture on Employees Performance : Case of Singapore Telecommunication"*.
- Arooj Makki & Momina Abid (2017) *"Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance"*, Juni 2017.
- Ayesha Aslam, Amna Ghaffar, Tahleel Tlha, Hina Mushtaq. (2015). *"Impact of Compensation and Reward System on The Performance of an Organisation: An Empirical Study on Banking Sector of Pakistan"*.
- Daniel Onyango Omondi. (2014). *The Influence of Organization Culture on Employee Job Performance : A case Study of Pacis Insurance Company Limited*.
- Dauda Abdulsalam & Mohammed Abubakar Mawoli (2014) *"Motivation and Job Performance Of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The CAs of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State."*
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2013). "Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.
- Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayoan. (2015) "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang "
- Faza Hudiya Tamma, Drs. Dadang Iskandar. (2015) "Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (studi kasus cv. Qitarabu jaya utama).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *"Manajemen Sumber daya Manusia"* Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta. Bumi Aksara.
- Heri Puspito, Andu Tri, Mukeri Warso. (2016) "Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang).
- I Gede Riana, I Wayan Pradnyantha Wirasedana. (2016). "The Effect Of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable".
- Istijanto, Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kus Margono, Jono M. Munandar, Pudji Moljono (2015), *Analysis of Factors Influencing Staff Per-formance at the Ge-neral Affairs Bu-reau of the Ministry of Ma-rine Affairs and Fi-sheries, Vol 5 Issue 8*.
- Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, Solimun (2012) *"The Influence of Organizational Culture, Organisational Commitment to Job*.

- Jane Nelima Wekesa, Silas Nyaroo, M.A. (2013) *“Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teacher in Eldoret Municipality Kenya.”*
- Lydia Wairimu Wambugu (2014) *“Effect of Organisational Culture on Employee Performance (case study of Wartsila – Kipevu Li Power Plant) Kenya.”*
- Maryam Kalhor, Ashique A, Jhatial and Sameena Khokhar (2010) *“Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers in Pakistan”.*
- Masyhudzulhak, Suta Wijaya Ahmad, dan Rolalendro Eddy N. 2015. Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian. Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya. Bengkulu.
- Mr. Abdul Hameed, M.Phil, Muhammad Ramzan MBA, Hafiz M, Ghazanfar, M. Arslan MBA. (2014) *“Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)”.*
- Ms. Ifrah Abdullahi Dr. Fridah Simba (2017) *“Effect Of Employee Motivation On Organizational Performance Of Mogadishu Al Port In Somalia”.*
- Muogbo, Uju S. (2013) *“The Influence of Motivation on Employess’ Performance: a Study of Some Slected Firms in Anambra State”.*
- Olivia Theodora. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Sejahtera Motor Gemilang.”
- Rahmat Darmawan, Musa Hubeis, Dadang Sukandar. (2015) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Elnusa Tbk.”
- Satification and Employe Performance (Study at Municipal Awterworks of Jayapura, Papua Indonesia).*
- Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati, Ika Ruhana (2015) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Wawan Prahiawan, Nopiyana S. (2014). “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Initimas Lestari Nusantara”.