

VARIABEL ANTESEDEN YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA BANK SYARIAH DI SAMARINDA

Syarifah Hidayah¹, Tetra Hidayati¹, Apriliana Rahmawati²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda-Indonesia

²Program MM Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Samarinda-Indonesia

Email: ²hidayati.tetra@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, serta motivasi pada BRI Syariah Cabang Samarinda. Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) dengan sarana software SPSS versi 21 sebagai sarana pengolahan data. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang karyawan BRI Syariah Cabang Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata-kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi

PENDAHULUAN

Masalah yang sering kali dihadapi organisasi adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Tugas organisasi melalui manajemen adalah bagaimana mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien serta dapat mendukung organisasi mencapai tujuannya. Hal ini membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi.

Memotivasi kerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dan menantang dari aspek manajemen. Motivasi bukan hanya mengenai bekerja keras, tetapi juga mencerminkan sudut pandang mengenai kemampuan atasan dan bawahan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbin and Judge; 2015:127). Motivasi karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi..

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (robbin dan judge, 2015,250) . sumber pengaruh dapat secara formal maupun non formal. Organisasi membutuhkan pemimpin yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Unsur Efektifitas dalam organisasi diantaranya adalah karyawan yang terpuaskan dan memiliki motivasi yang tinggi

Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam (Schein,19960). sip yang diambil oleh individu berdasarkan keyakinan dan perasaannya menyangkut suatu gagasan, situasi dan lingkungan yang sedang dihadapi. Sikap yang merupakan obyek orang atau peristiwa yang dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu yang dirasakannya (Robbin,2012:152). Dalam suatu lingkungan kerja, individu cenderung memberikan respon secara konsisten terhadap obyek atau lingkungan sosial baik suka maupun tidak suka.

BRI syariah merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang perbankan dan memberikan layanan pada masyarakat melalui berbagai macam transaksi. Dalam memberikan pelayanan, bukan hanya sekedar melayani tetapi harus menunjukkan layanan yang berorientasi syariah. Implementasi dalam kegiatan operasional masih belum optimal.

Rumusan masalah

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bank BRI syariah di Samarinda
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada bank BRI syariah di Samarinda
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada bank BRI syariah di Samarinda
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bank BRI syariah di Samarinda
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada bank BRI syariah di Samarinda

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Berbagai usaha manusia dilakukan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, dan untuk itu dibutuhkan suatu upaya maksimal agar dapat terpenuhi. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mendorong terhadap tindakannya.

Salah satu jalan mudah untuk mendapatkan performa tinggi dari pegawai adalah dengan cara mempekerjakan individu dengan kebutuhan besar akan pencapaian (Timpe; 2002: 344).

Motivasi berarti adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, Ivancevic, Donnelly; 2016: 185)).

McClelland (Timpe; 2002: 344) menemukan bahwa dalam keadaan tertentu individu dapat belajar menjadi pencapai melalui pelatihan motivasi pencapaian. Teori McClelland memperkenankan manajer untuk menyusun situasi kerja untuk sepenuhnya dapat memanfaatkan bakat individu dengan bakat pencapaian tinggi.

Menurut Herzberg (Dessler, 2015:469) mengatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan mengorganisasi pekerjaan sedemikian rupa sehingga pekerjaan tersebut memberikan tantangan dan pengakuan yang dibutuhkan oleh semua orang untuk membantu memuaskan kebutuhan “tingkat yang lebih tinggi” terkait hal-hal seperti pencapaian dan pengakuan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan memiliki loyalitas pada organisasi jika mereka merasa mendapatkan kepuasan kerja seperti yang diharapkan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan bekerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya (Robbins,2007:31). Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif. Kepuasan kerja pegawai terjadi apabila kebutuhan individu sudah dipenuhi, terkait dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Sukses tidaknya suatu organisasi tergantung dari SDM yang dimiliki. Kepuasan kerja pegawai memegang peranan penting dalam menjaga kualitas kerja SDM. Ketika pegawai telah termotivasi maka akan munculah upaya maksimal untuk menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Gibson, Ivancevich dan Donnely kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Edison 2016:213). kepuasan kerja karyawan dapat di ukur dari persepsi orang terhadap Gaji, Promosi atau kesempatan ,Rekan kerja, Pekerjaan itu sendiri (Noe et al. 2010:485).

Kepemimpinan

Kepemimpinan telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi berasumsi bahwa kepemimpinan melibatkan pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif. Perdebatan penting dalam pembahasan kepemimpinan adalah apakah kepemimpinan harus dipandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh bersama . Perdebatan juga berkaitan dengan pengaruh apa yang digunakan dan bagaimana hasilnya(Yukl, 2001:5)

Kepemimpinan (Yukl,2010:5) adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama . Ukuran yang paling banyak untuk mengukur efektifitas pemimpin adalahseberapa jauh unit organisasi pemimpin tersebut berhasil menunaikan tugas kerja pencapaiannya (yukl, 2001:10)

Dalam pernyataan yang disampaikan oleh Schemerhorn (2011:199) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung dalam nilai-nilai konstruktif tyang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Bahklan budaya ini tidak hanya dipahami anggotanya tapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat recruitment sehingga calon pegawai/karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu arena yang berbeda dengan segala tantangannya.

Kreitner dan Kinicki (2003:79) mendefinisikan budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan Bersama yang mendasari identitas perusahaan. Nilai-nilai ini cenderung berlangsung dalam waktu yang lama dan lebih tahan terhadap perubahan.

Robbins (2002:247) mendefinisikanBudaya organisasi sbagai suatu persepsi Bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu system dari makna bersama. merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi dalam bertindak (Robbins and Coulter,2009:364).

Tingkatan budaya organisasi terdiri atas tiga level, yaitu: artefak (berkaitan dengan simbol-simbol, cerita, ritual dan sebagainya), *values* atau nilai-nilai, dan asumsi (Schein,2002:336). Artefak merupakan sesuatu yang dapat dilihat dalam suatu budaya organisasi, seperti simbol/logo perusahaan, visi misi dan sebagainya, nilai berkaitan dengan apa yang seharusnya/tidak seharusnya dilakukan berkaitan dengan jalan hidup perusahaan, sedangkan asumsi berkaitan dengan keyakinan mendasar yang diyakini oleh individu dan mempengaruhi persepsi, cara berpikir dan bertindak yang bersesuaian dengan perusahaan/organisasi.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian konfirmatory dimana penelitian bertujuan untuk mengkonfirmasi secara statistic model yang telah dibangun peneliti berdasarkan teori yang sudah ada

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah Samarinda yang terbagi dalam 27 unit-unit kerja dengan jumlah 100 responden yang setiap minggunya melakukan rapat koordinasi dan evaluasi kerja terjadwal oleh tiap-tiap unitnya yang dipimpin langsung oleh pimpinan cabang/pengambilan sampel pada penelitian ini mengacu pada pendapat (Sugiono,2003:91) yang apabila subjeknya kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sample. Maka dari pernyataan diatas penelitian ini akan mengambil seluruh jumlah populasi sebesar 100 responden di BRI Syariah untuk dijadikan sampel penelitian.

Untuk menguji dan menganalisis hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini digunakan peralatan path analisis.

Metode pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan data primer . Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner secara langsung terhadap 100 responden .

Pengukuran variabel

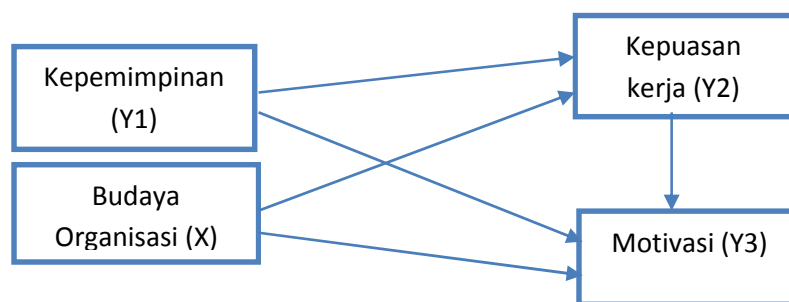
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi dalam bertindak (Robbins and Coulter,2009:364). Budaya organisasi yang diterapkan pada BRI Syariah di Samarinda adalah kesadaran diri mentaati aturan organisasi, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim

Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan (Y1), budaya organisasi (Y2) dan motivasi (Y3)

kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl ; 2010). Indikator untuk mengukur kepemimpinan (Y1) dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang pemimpin yang ditunjukkan dengan memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan , dorongan pembekalan keahlian terhadap anggota , menjaga kekompakan tim , menghargai perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan bekerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbin; 2002). Kepuasan kerja (Y2) diukur dengan indikator gaji yang diterima, kesempatan promosi, dukungan rekan kerja, umpan balik atasan dan pekerjaan yang menenangkan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbin dan Judge, 2015,127). Motivasi (Y3) diukur dengan indikator pencapaian prestasi, pengakuan hasil kerja oleh atasan, tanggung jawab yang dipersepsikan, kesempatan untuk maju.. Kerangka konseptual penelitian.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BRI Syariah di Samarinda
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada BRI Syariah di Samarinda
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada BRI Syariah di Samarinda
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BRI Syariah di Samarinda
5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada BRI Syariah di Samarinda

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Jenis kelamin responden mayoritas adalah laki-laki sebanyak 59% atau 59 orang, tingkat pendidikan sebanyak 52% atau 52 orang. Sedangkan usia mayoritas dari responden adalah 20-30 tahun sebanyak 78 % atau 78 orang.

Uji validitas dan reliabilitas responden

Validitas instrumen diuji dengan alat analisis Korelasi Pearson antara item dengan total item. Jika nilai korelasi di atas 0.30, mengindikasikan item tersebut valid. Dan layak untuk diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien alpha cronbach di atas 0.60 mengindikasikan instrumen reliabel, sebaliknya jika nilai koefisien alpha cronbach di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil uji validitas

| Variabel | Item | Faktor Loading | Nilai Kritis | Keterangan |
|-------------------|------|----------------|--------------|------------|
| Kepuasan kerja | KKJ1 | 0,476 | 0,30 | Valid |
| | KKJ2 | 0,652 | 0,30 | Valid |
| | KKJ3 | 0,892 | 0,30 | Valid |
| | KKJ4 | 0,892 | 0,30 | Valid |
| | KKJ5 | 0,892 | 0,30 | Valid |
| Motivasi | M1 | 0,691 | 0,30 | Valid |
| | M2 | 0,681 | 0,30 | Valid |
| | M3 | 0,791 | 0,30 | Valid |
| | M4 | 0,715 | 0,30 | Valid |
| Kepemimpinan | Kep1 | 0,672 | 0,30 | Valid |
| | Kep2 | 0,527 | 0,30 | Valid |
| | Kep3 | 0,720 | 0,30 | Valid |
| | Kep4 | 0,823 | 0,30 | Valid |
| | Kep5 | 0,823 | 0,30 | Valid |
| Budaya Organisasi | BO1 | 0,516 | 0,30 | Valid |
| | BO2 | 0,721 | 0,30 | Valid |
| | BO3 | 0,544 | 0,30 | Valid |
| | BO4 | 0,567 | 0,30 | Valid |
| | BO5 | 0,629 | 0,30 | Valid |

Sumber : Data penelitian diolah ,(2018)

Dari table tersebut menjelaskan bahwa semua indicator dari variable yang diteliti yaitu kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas item-item variabel

| Variabel | <i>Alfa Cronbach</i> | Batas Penerimaan | Keterangan |
|-------------------|----------------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan | 0,773 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,725 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,788 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi | 0,785 | 0,60 | Realibel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil analisis

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu kepemimpinan (X1) terdiri dari 5(lima) pertanyaan dan Budaya Organisasi (X2) terdiri dari 5 (lima) pertanyaan , dan 2 (dua) variable terikat yang terdiri dari kepuasan kerja (Y1) yang terdiri dari 5 (lima) pertanyaan dan motivasi kerja (Y2) yang terdiri dari 4(empat) pertanyaan motivasi kerja (Y2) yang terdiri dari 4(empat) pertanyaan

Tabel 3. Model summary struktur 1

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .845 ^a | .714 | .705 | .25409 | .714 | 79.891 | 3 | 96 | .000 | 1.707 |

Tabel 4. Coefficients struktur 1

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .980 | .288 | | 3.399 | .001 | | |
| pimpin | .151 | .059 | .146 | 2.538 | .013 | .901 | 1.109 |
| BO | .042 | .056 | .046 | .742 | .460 | .766 | 1.306 |
| puaskerja | .615 | .052 | .768 | 11.764 | .000 | .700 | 1.429 |

Dari hasil analisis struktur kedua diperoleh hasil sebagai berikut :
 $Y_1 = 0,146 X_1 + 0,046 X_2 + 0,768 X_3 + e$

Dari hasil analisis diperoleh hasil R Square 0,714 atau 71,4 % yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi sebesar 71,4% dan selebihnya sebesar 28,6% motivasi dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dari tiga variabel yang diteliti memiliki hubungan yang sangat erat yaitu sebesar .0,845

Tabel 5. Model summary struktur 2

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .548 ^a | .300 | .286 | .49345 | .300 | 20.822 | 2 | 97 | .000 | 2.246 |

Tabel 6. Coefficients struktur 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .454 | .558 | | .814 | .418 | | |
| pimpin | .351 | .110 | .273 | 3.205 | .002 | .997 | 1.003 |
| BO | .519 | .096 | .461 | 5.416 | .000 | .997 | 1.003 |

a. Dependent Variable: puaskerja

Dari hasil analisis struktur kedua diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,273 X_1 + 0,461 X_2 + e$$

Dari hasil analisis diperoleh hasil R Square 0,30 atau 30 % yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 30%

dan sebesar 70% kepuasan kerja dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dari tiga variabel yang diteliti memiliki hubungan yang sedang yaitu sebesar 0,548

Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi
Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini memberikan makna bahwa budaya organisasi belum mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pada bank BRI syariah di Samarinda. Pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi kembali terhadap budaya yang saat ini diterapkan, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya telah dianut dengan baik dengan nilai rata-rata 3,66; tetapi belum mampu mendorong motivasi kerja secara signifikan. Temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Koesmono, 2005)
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja
Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan makna bahwa budaya organisasi telah mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja pada bank BRI syariah di Samarinda. Saat ini budaya organisasi telah dianut secara kuat dengan rata-rata 3,66 dan kepuasan kerja juga telah masuk kriteria baik dengan nilai rata-rata 4,10. Temuan ini menunjukkan jika budaya semakin mendukung maka akan mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Koesmono, 2005)
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja
Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja telah mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pada bank BRI syariah di Samarinda. Hal ini bermakna jika budaya semakin mendukung maka akan mampu mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan. Saat ini motivasi kerja telah dipersepsikan baik dengan nilai rata-rata 4,10. Untuk setiap indikator yang diukur telah dipersepsikan baik dan motivasi kerja juga telah dipersepsikan baik dengan nilai rata-rata 3,81. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi (Teck-Hong and Waheed, 2011)
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan makna bahwa kepemimpinan telah mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja pada bank BRI syariah di Samarinda. Saat ini kepemimpinan telah dipersepsikan baik dengan rata-rata 4,11 dan kepuasan kerja juga telah masuk kriteria baik dengan nilai rata-rata 4,10. Temuan ini menunjukkan jika kepemimpinan semakin mendukung maka akan mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja (Jeepil Coi, 2006)

5. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja
Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini memberikan makna bahwa kepemimpinan telah mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pada bank BRI syariah di Samarinda. Saat ini kepemimpinan telah dipersepsikan baik dengan rata-rata 4,11 dan motivasi kerja juga telah masuk kriteria baik dengan nilai rata-rata 3,81. Temuan ini menunjukkan jika kepemimpinan semakin mendukung maka akan mampu mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Zhang and Bandol, 2017; Jeepil Coi, 2006)

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang bermakna semakin budaya mendukung maka kepuasan kerja akan semakin meningkat
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja yang bermakna bahwa budaya organisasi mampu mendorong motivasi tapi belum optimal
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang bermakna bahwa yang bermakna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan mendorong peningkatan motivasi
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin mendorong kepuasan kerja
5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja hal ini bermakna bahwa semakin baik kepemimpinan akan mendorong peningkatan motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2013). Perilaku Organisasi, Jilid 2; Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, G (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Emron. Anwar, Yohny. dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1*:Alfabeta :Bandung
- Gibson, J.L, Ivancevich, JM.' Donnelly JR, (2010). Organisasi , perilaku struktur proses; Bina Rupa Aksara, Tangerang.
- Jeepil Coi (2006). A Motivation Theory of Charismatic Leadership: And Visioning, Empaty and Empowermen , Journal of Leadership & Organization Studies,<https://doi.org/10.1177/10717919070130010501>Koesmono, T (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja karyawan pada sub Sektor Industri Pengolahan Kayu skala menengah di Jawa Timur. Journal manajemen dan Kewirausahaan vol 7 no 2 September
- Kreitner,R dan Kinichi,E. (2000). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Noe, Raymond, A, et, al. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Indeks
- Robbins,SP dan Judge ,TA., (2013). Perilaku Organisasi, Edisi 16, Salemba empat, Jakarta
- Schermerhorn, John, R. 2011. Manajemen (edisi bahasa Indonesia management 5e). Yogyakarta : Andi

- Schein , E.H (1996). Culture : th3e mssing Concept in Organisation Studies, Administrative Science Quarterly
- Sugiono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tan Teck-Hong and Amna Waheed (2011). Herzberg's motivation -Hygiene and Job Satisfaction in the Malaysian Retail : mediating Effect of Love Money, Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No. 1, 73–94
- Timple, A.D., (2002) . Memotivasi Pegawai. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia; PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Zhang, X andBartol, K.M.; (2017). Liment, Linking empowering leadership and Employee Creativity : The influence of Psychological Empower , Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement, Academy of Management Journal vol 53 no.1
- Yukl. G (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi; Edisi Kelima, Index, Jakarta