

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT NU JOMBANG

Muhammad Nauval Arsy Gama¹, Fani Firmansyah²

¹Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

²Dosen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

¹Email : nauval.arsy99@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2351>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2351>

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of transformational leadership on employee performance, compensation on employee performance, and organizational culture on employee performance in BMT NU Jombang. This Research object is BMT NU Jombang employee using qualitative descriptive research method. The analysis technique used is a multiple linier regression that will answer problems regarding the influence of transformational leadership, compensation, and organizational culture on employee performance in BMT NU Jombang. The result of the research explained (1) transformational leadership have a significant influence culture on employee performance in BMT NU Jombang, (2) compensation have a significant influence culture on employee performance in BMT NU Jombang, (3) organizational culture have a significant influence culture on employee performance in BMT NU Jombang.

Keyword: *Transformational Leadership, Compensation, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jombang. Obyek penelitian ini adalah karyawan BMT NU Jombang. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang akan menjawab permasalahan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jombang. Hasil penelitian menjelaskan (1) kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jombang, (2) kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jombang, (3) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jombang

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Indonesia adalah negara besar dan terus berupaya meningkatkan perekonomiannya. Perkembangan ekonomi semakin berjalan dinamis karena semakin banyaknya sektor ekonomi yang berkontribusi dalam pembangunan perekonomian nasional. Lembaga keuangan adalah salah satu transaksi yang paling populer. Dengan meningkatnya jumlah transaksi keuangan, berbagai jenis lembaga keuangan akan muncul tergantung pada kebutuhan daerah. Saat ini, banyak lembaga keuangan muncul di tengah-tengah masyarakat tradisional dan syariah. Seperti halnya Baitul Mal wat Tamwil (BMT), lembaga keuangan ini melayani kebutuhan masyarakat dengan prinsip syariah.

Fenomena penerapan prinsip syariah pada lembaga keuangan saat ini berkembang pesat. Seperti halnya BMT, salah satu lembaga keuangan syariah ini berusaha memberdayakan masyarakat kelas bawah. BMT beroperasi menggunakan prinsip-prinsip Syariah berdasarkan Al-Qur'an dan hadits. Tidak seperti lembaga keuangan tradisional, BMT menggunakan sistem bagi hasil pelanggan. Tidak ada beban tambahan bagi mereka yang ingin melakukan pembiayaan atau transaksi pinjaman.

Ada beberapa produk yang ditawarkan oleh pihak BMT yang diantaranya, produk pembiayaan, produk tabungan, produk peminjaman, dll. Untuk memikat hati para calon nasabah, biasanya para karyawan menyebarkan brosur kepada rekan dan tetangga dekat di sekitar lingkungan rumahnya. Dikarenakan metode ini cukup baik untuk diterapkan di BMT ini. Sasaran dari BMT lebih banyak untuk mendukung Usaha Kecil Menengah (UKM) untuk membiayai usahanya dengan prinsip yang sesuai dengan syariat islam. Sebagian besar kegiatan bisnis di Indonesia terdiri dari usaha kecil dan menengah (Aziz, 2008I). Hal tersebut juga diharapkan akan membantu perekonomian masyarakat menengah ke bawah yang ingin melakukan transaksi dengan BMT.

BMT merupakan salah satu penggerak sektor ekonomi nyata. Yang mana akan berkembang pesat jika didukung dengan adanya sumber dana dan sumber daya manusia yang baik. BMT sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syariah harus terus melakukan evaluasi setiap permasalahan yang ada di pihak internalnya. Supaya upaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mengembangkan usahanya tidak terhalang oleh permasalahan yang ada di internal. BMT selama ini juga berkontribusi untuk proses pembangunan di Indonesia. Sehingga perlahan nanti akan sedikit demi sedikit akan membantu mengurangi jumlah kemiskinan yang ada di Indonesia.

Untuk mencapai visi dan misi yang diusung oleh suatu lembaga atau organisasi, maka perlu adanya dukungan pengelolaan manajerial yang baik dan benar. Untuk menuju tercapainya visi dan misi tersebut, maka harus juga dibutuhkan kerja sama antara pemimpin dengan karyawannya supaya menimbulkan kinerja yang baik diantaranya. Kinerja yang sudah baik harus tetap dijaga dan terus ditingkatkan. Maka dari itu, tercapai atau tidaknya visi dan misi dari organisasi tergantung kepada para pemimpin. Karena pemimpin di dalam organisasi berperan

sangat besar guna keberhasilan suatu organisasi. Berg dan Baron (dalam Anikmah, 2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Dalam situasi ini, kepemimpinan transformasional akan memainkan peran yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan bahkan melebihi hasil yang diinginkan. Sebagaimana dikemukakan (Robbins dan Judge, 2015), gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadinya demi kebaikan organisasi dan dapat memberikan dampak yang besar bagi para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari yang dapat mereka lakukan. Dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan bawahan yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Selain kepemimpinan transformasional yang diterapkan, karyawan juga membutuhkan sebuah kompensasi. Yang mana kompensasi diharapkan untuk menunjang kebutuhan dari karyawan supaya bisa bekerja lebih baik lagi. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk memberikan dukungan dan reward bagi karyawan yang sudah melampaui target yang diberikan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Sehingga dengan diberikannya kompensasi ini diharapkan karyawan bisa loyal terhadap organisasi serta bisa mengembangkan kinerjanya lagi. Bejo Siswanto (2003) mengatakan bahwa kompensasi adalah istilah luas yang berkaitan dengan imbalan materi yang diterima orang melalui hubungan kerja mereka dengan organisasi. Selain kompensasi materi, kompensasi juga dapat dalam bentuk non materi. Rivai (2004) menyatakan bahwa kompensasi non materi terdiri dari kapabilitas perusahaan, definisi rasa nyaman dalam bekerja, kesempatan promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, serta lingkungan kerja.

Selain kepemimpinan transformasional dan kompensasi, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal juga harus didukung dengan adanya budaya organisasi. Robbins (2004) mengartikan "*organizational culture as a system of shared meaning held by members that distinguishes the organizational with another organization, which is a set of the main characteristics that are valued by the organization*". Artinya adalah bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama serta dianut para anggota-anggota yang mana menjadi pembeda suatu organisasi dari organisasi lain yang berarti seperangkat ciri utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Dengan adanya suatu budaya organisasi, dapat mencerminkan suatu bingkai positif serta dapat menghasilkan tingkat kedisiplinan serta kinerja yang lebih baik untuk kedepannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) Kinerja adalah hasil dari kemampuan karyawan dikalikan dengan usaha dan dukungan. Dengan demikian, kinerja akan menurun jika salah satu faktor dikurangi atau tidak ada. Dalam hal ini suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang disebut standar pekerjaan. Intinya, penilaian kinerja dapat

dilihat sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh penulis, problematika yang sering terjadi adalah terkait ketidaksamaan pendapat antara pemimpin dengan karyawannya. Yang mana dari problematika tersebut akan menjadi sebuah keputusan yang kurang baik diantara keduanya. Apalagi berhubungan dengan pembiayaan nasabah, yang mana pemimpin dan karyawan harus sependapat untuk menentukan apakah layak atau tidak nasabah tersebut diberikan pembiayaan.

Untuk kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan adalah setiap bulannya diberikan kebutuhan pokok seperti beras dll. Mungkin pihak dari instansi bisa memberikan kompensasi yang lain seperti promosi jabatan ataupun memberikan berupa finansial bagi karyawan yang sudah mencapai targetnya dengan baik. Terkait budaya organisasi yang diterapkan didalamnya sudah layak. Mungkin masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin untuk menjalankan aturan yang sudah diterapkan.

Dari penjelasan latar belakang di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap karyawan, dan budaya organisasi terhadap karyawan di BMT NU Jombang.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah BMT NU Jombang. Alasan dipilihnya BMT NU Jombang adalah masih terjadi ketidaksamaan antara pemimpin dengan karyawan serta serta penurunan motivasi terhadap karyawan guna memperbaiki kinerjanya. Terkait kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan layaknya masih kurang. Sehingga nantinya mungkin akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikannya. Serta masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin untuk melaksanakan pekerjaan dan kurang taat dengan aturan yang diterapkan didalam instansi.

Berdasarkan pada rumusan masalah, variabel penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Yang mana variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2002), Populasi adalah bidang pembangkitan yang terdiri dari objek dan subjek yang telah diubah menjadi jumlah dan karakteristik tertentu yang harus dipelajari oleh peneliti dan kemudian disimpulkan. Penelitian ini melibatkan karyawan dari BMT NU Jombang dengan jumlah populasi 93 orang. Menurut Arikunto (1998), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti) dan diambil sebagai sumber informasi untuk proses penelitian yang akan dilakukan. Menurut Cohen (2007), semakin banyak jumlah spesimen pada suatu populasi yang ada, semakin baik. Namun, ada jumlah minimal yang harus diambil oleh peneliti, yaitu 30 sampel. Sehingga jumlah sampel yang menjadi objek penelitian ini adalah 40 orang.

Pengumpulan data untuk penelitian ini adalah observasi langsung ke instansi serta melakukan penyebaran berupa angket atau kuesioner ke karyawan untuk dijadikan data primer. Untuk memperkuat data penelitian, maka peneliti juga menambahkan buku maupun jurnal sebagai tambahan referensi.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh lebih dari dua variabel bebas (Suharyadi dan Purwanti, 2004). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi status variabel dependen (kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi) dan variabel independen (kinerja karyawan) sebagai indikator. Analisis regresi multivariat digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel bebas (Y) dan variabel bebas (X1, X2, dan X3).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk mengukur suatu butir angket pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 99% atau signifikansi 1% ($p= 0,01$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Yang mana $N = 40$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 40 - 2 = 38$. Nilai r_{tabel} dua arah pada $df = 38$ dan $p = 0,01$ adalah sebesar 0,403 tiap-tiap variabel.

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Satuan
1	0,833	0,403	Valid
2	0,774	0,403	Valid
3	0,842	0,403	Valid
4	0,763	0,403	Valid
5	0,836	0,403	Valid
6	0,851	0,403	Valid
7	0,704	0,403	Valid

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Satuan
1	0,495	0,403	Valid
2	0,651	0,403	Valid
3	0,559	0,403	Valid
4	0,715	0,403	Valid
5	0,856	0,403	Valid

6	0,827	0,403	Valid
7	0,682	0,403	Valid

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Satuan
1	0,687	0,403	Valid
2	0,688	0,403	Valid
3	0,784	0,403	Valid
4	0,824	0,403	Valid
5	0,762	0,403	Valid
6	0,707	0,403	Valid
7	0,618	0,403	Valid

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Satuan
1	0,660	0,403	Valid
2	0,720	0,403	Valid
3	0,708	0,403	Valid
4	0,635	0,403	Valid
5	0,651	0,403	Valid
6	0,809	0,403	Valid
7	0,721	0,403	Valid
8	0,796	0,403	Valid

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Dari ketiga tabel di atas dapat menjelaskan setiap butir pertanyaan dari setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ dari r tabel. Maka kesimpulannya adalah bahwa setiap item pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat uji validitas.

Uji Reabilitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel yaitu dengan cara melihat perbandingan antara nilai \cdot hitung dengan \cdot tabel pada taraf kepercayaan 99% (signifikansi 1%). Suatu kuesioner atau angket bisa dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai α sebesar 0,6 atau lebih. Jika nilai α semakin mendekati 1, berarti bahwa semakin tinggi pula tingkat kekonsistenan realitasnya.

Variabel	Reabilitas	Alpha	ket
X1 (kepemimpinan transformasional)	0,403	0,906	Valid
X2 (kompensasi)	0,403	0,811	Valid
X3 (budaya organisasi)	0,403	0,845	Valid

Y (kinerja karyawan)	0,403	0.863	Valid
-----------------------	-------	-------	-------

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Dari tabel tersebut dapat diartikan bahwa setiap nilai *alpha* variabel lebih besar dari nilai standarnya senilai 0,403. Sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan setiap variabel sudah memenuhi syarat dari uji reabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT NU Jombang.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,467	3,104		2,406	,021		
	kepemimpinan transformasional	-,056	,137	-,059	-,407	,687	,454	2,205
	kompensasi	,148	,145	,153	1,027	,311	,426	2,349
	budaya organisasi	,764	,154	,737	4,955	,000	,428	2,336

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Dari tabel *Coefficients* di atas dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y=7,467+(-0,056X1)+0,148X2+0,764X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 7,467. Angka tersebut menunjukkan indikasi kinerja karyawan (Y) di BMT NU Jombang apabila kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3) diabaikan.

2. Koefisien nilai variabel kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai 0,056 dengan tanda negatif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terjadi penurunan pemberian kompensasi terhadap karyawan.
3. Koefisien nilai variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai 0,148 dengan tanda positif. Hal tersebut mengindikasikan jika kepemimpinan transformasional diterapkan, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.
4. Koefisien nilai variabel budaya organisasi (X3) memperoleh nilai 0,764 dengan tanda positif. Hal tersebut mengindikasikan jika budaya organisasi diterapkan dengan baik, maka akan mengurangi tingkat kedisiplinan para karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T memiliki tujuan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1 (Constant)	7,467	3,104		2,406	,021			
Kepemimpinan transformasional	-,056	,137	-,059	-,407	,687	,454	2,205	
kompensasi	,148	,145	,153	1,027	,311	,426	2,349	
Budaya organisasi	,764	,154	,737	4,955	,000	,428	2,336	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional yaitu 0,0687, nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,311, dan nilai signifikansi variabel budaya organisasi yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kesimpulannya adalah variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F memiliki tujuan untuk mencari apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319,532	3	106,511	23,159	,000 ^b
	Residual	165,568	36	4,599		
	Total	485,100	39			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompensasi

Sumber : Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel ANOVA bisa dilihat untuk nilai signifikasinya yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kesimpulannya adalah bentuk regresi linier berganda ini layak untuk dipergunakan. Maka untuk variabel independen yang meliputi kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini bertujuan untuk melihat besarnya nilai adjusted R² serta mengetahui variabel kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,630	2,145	1,290

- a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompensasi
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat nilai adjusted R² adalah sebesar 0,630. Angka tersebut menyatakan bahwa 63% variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi. Sedangkan 37% lainnya adalah faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Jombang

Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi yaitu 0,687 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, apabila sistem kepemimpinan transformasional bisa diterapkan dan digunakan, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan. Dan jika penerapan gaya kepemimpinan transformasional tidak diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tria Mondiani (2012), yang juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Wahyu Budi Priyanto (2016) yang menyatakan dalam kepemimpinan transformasional di PT. Bo Kyung Pasuruan tidak memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian maka kesimpulan yang bisa diambil adalah kepemimpinan transformasional sangat diperlukan dan dibutuhkan oleh BMT NU Jombang. Yang mana merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang harus diperhatikan oleh instansi adalah pemimpin harus *respect* terhadap karyawan, menginspirasi karyawan, meningkatkan kreativitas serta inovasi karyawan, dan memperlakukan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dari setiap karyawannya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Jombang

Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bisa dibuktikan dengan melihat nilai signifikasinya sebesar 0,311 yang mana lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, instansi juga harus menyesuaikan kompensasi karyawan sesuai dengan pekerjaan serta hasilnya. Apabila karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan melampaui target, maka pihak instansi juga harus memberikan kompensasi yang sesuai. Dengan demikian karyawan akan terus menjaga semangatnya guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) menyebutkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga didapatkan oleh penelitian yang dilakukan (Wahyu Budi Priyanto, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi di PT. Bo Kyung Pasuruan juga mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan

mana variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bo Kyung Pasuruan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Jombang

Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bisa dibuktikan dengan melihat nilai signifikasinya yaitu 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, jika semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan didalam instansi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dan sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

Penelitian sejalan juga dengan penelitian oleh Trang (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Hasil yang serupa juga didapatkan oleh Afhita, Muis, dan Umar (2014) yang mana mereka membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat.

Adanya pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jombang menunjukkan bahwa terdapat perilaku, dan persepsi yang konsisten dalam diri setiap karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Nilai-nilai yang dimiliki oleh BMT NU Jombang telah disosialisasikan dan diulang dengan baik. Yang mana pada akhirnya tercermin dalam perilaku setiap karyawan untuk mentaati segala peraturan yang ada di dalam instansi.

Simpulan

Kepemimpinan transformasional, Kompensasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk memotivasi para karyawannya. Selain itu kompensasi yang diberikan juga harus sepadan dengan kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Ditambah lagi dengan budaya organisasi yang diterapkan didalamnya cukup baik juga akan menambah kinerja karyawan tersebut untuk lebih baik lagi.

Dari pembahasan serta hasil di atas, maka peneliti sedikit memberikan saran untuk mengadakan evaluasi kinerja karyawan setiap bulan. Tujuan dari evaluasi tersebut adalah guna untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang maksimal. Yang mana nantinya diharapkan bisa bekerja dengan semaksimal mungkin lagi.

Referensi

- Rachmanu and RidlwanI (2018). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektif Islam. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 170-180. DOI 10.25139/ekt.v2i2.1222. ISSN 2549-6972.
- Prayudi (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai. *Volume1 6 no.2*.
- Tinggi et al (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 |P-ISSN: 4321-123.
- Ras Muis (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 1 No 1 Januari 2018 E-ISSN 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
- Pawirosumarto, Sarjana, and Gunawan (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. Volume 59 (6): 1337-1358.I DOI 10.1108/IJLMA-10-2016-0085. ISSN 1754-2448.
- Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume VII, No. 3:429 –446
- Catur Widayati, Thea H. Rahardjo (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Volume XXII, No. 03: 466-485
- Hakim et al. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*. Vol 9, No. 1
- Budi, Bo, and Pasuruan (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomika-Bisnis*. Vol. 07 No. 02 : 105-114. ISSN 2442-8604.
- Setyawan Suyitno (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*. Vol.9 No.8

- Leonardo and Andreani (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITA. AGORA. *Vol. 3, No. 2*
- Fauzi (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRAKINDO UTAMA Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2 (3) : 172 – 185. ISSN 2355 – 5408.*
- Kasenda and Kompensasi Dan Motivasi (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 : Hal. 853-859. ISSN 2303-1174*
- Setyorini, Maghfiroh, and Farida (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi. Volume 2 no. 1. Media Riset Akuntansi, Vol. 2 No. 1 .ISSN 2088-2106*
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, n.d. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit. Volume 7 No. 1*
- Okwudil and Ogbu, n.d. The Effect Of Compensation On Employee Performance n Nigeria Civi Service : A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service. *Journal of Strategic Human Resource Management. Volume 6 no.2*
- Wawan Sam Adinata STIE Pasundan Bandung, n.d.)z. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamziz Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 9, No. 2 : hal 136-157. ISSN 2443-2121*
- Andika Wijaya Kurnawan, Naili Farida, n.d.. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Devisi Umum PT. PELINDO Semarang).
- Handoko and Tjiptono, n.d. Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. Vol 1 No.1 Tahun 1996*