

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA BMT DI PURWOREJO

Krisna Tri Nugraha
(krisnatrinugraha98@gmail.com)

Susi Widjajani, S.E.,M.Si.
Fitri Rahmawati, S.E.,M.M.
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Pertumbuhan lembaga keuangan Syariah BMT di Indonesia masih terbilang kurang stabil dan maksimal. Berdasarkan data Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) menyatakan bahwa sebagian lembaga keuangan BMT masih belum dapat memaksimalkan pertumbuhannya. Hal ini karena sebagian lembaga BMT masih belum jelas regulasi dan pengawasannya dalam mengatur performa kinerja karyawan dan eksistensi lembaganya. Selain itu, dengan adanya performa kinerja karyawan yang baik, maka lembaga dapat menyesuaikan diri terhadap revolusi industri 4.0 dalam memanfaatkan teknologi keuangan (*Fintech*). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan (3) untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lembaga BMT di Purworejo. Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 82 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) adalah lembaga yang bergerak dalam penyediaan jasa layanan keuangan bagi masyarakat di Indonesia yang tidak terjangkau oleh layanan perbankan. Sistem dan fungsi dari BMT tidak jauh berbeda dengan koperasi. BMT juga sering disamakan dengan koperasi syariah karena BMT memegang teguh prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan operasionalnya. Pertumbuhan BMT di Indonesia sejak pertama kali diperkenalkan pada awal 2000-an hingga saat ini, terus mengalami peningkatan dan mencapai perkembangan yang luar biasa. Selama ini pengawasan dan pembinaan lembaga keuangan mikro syariah, termasuk koperasi BMT di Indonesia berada pada dua kelembagaan yakni Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Kementerian Koperasi dan UMKM. Pertumbuhan BMT yang cukup signifikan, dimana berdasarkan data permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia, terdapat sekitar 4.500 BMT tahun 2015 melayani kurang lebih 3,7 juta orang dengan aset sekitar Rp. 16 triliun yang dikelola sekitar 20 ribu orang. Dibalik pertumbuhan yang dicapai BMT saat ini, diharapkan BMT mampu meningkatkan pertumbuhan usahanya untuk mendorong sektor usaha mikro kecil.

Pertumbuhan BMT di Indonesia ini dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, yaitu bagaimana sebuah manajemen organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara maksimal untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Fenomena adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih di era revolusi industri 4.0, memudahkan segala aktivitas kehidupan manusia. Revolusi industri 4.0 dapat memberikan dampak manfaat pada sektor keuangan konvensional maupun syariah terhadap aktivitas keuangan, seperti *mobile banking* yaitu aplikasi layanan secara online menggunakan *smartphone* yang dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi.

Revolusi industri 4.0 memberikan manfaat pada perusahaan atau lembaga keuangan dalam memanfaatkan teknologi terhadap aktivitas keuangan secara maksimal. Kesiapan manajemen perusahaan menjadi kunci untuk mengelola semua aspek individu perusahaan dalam bertransformasi menjadi *financial technology (fintech)*. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, manajemen

perusahaan harus maksimal dalam mengelola kinerja karyawan untuk meningkatkan kesiapan karyawan dalam memanfaatkan teknologi.

Kinerja lembaga keuangan Syariah BMT di Indonesia masih terbelah kurang stabil dan maksimal. Hal tersebut berdasarkan data Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) menyatakan bahwa sebagian lembaga keuangan BMT masih belum dapat memaksimalkan kinerjanya. Hal ini karena lembaga BMT yang berjumlah 4.500 unit yang tersebar diseluruh Indonesia, sebagian masih belum jelas regulasi dan pengawasannya dalam mengatur peforma kinerja karyawan dan eksistensi lembaganya (Andika, dkk, 2020). Permasalahan dalam mengatur kinerja karyawan dan esksistensi tersebut akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014: 95). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan sejauh mana hasil karyawan dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam sebuah keberhasilan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan performa dan profit yang akan diperoleh perusahaan. Selain itu dengan adanya performa kinerja karyawan yang maksimal perusahaan dapat bersaing dengan lebih kompetitif terhadap lembaga atau perusahaan lainnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kepemimpinan (Kasmir, 2018:189). Kepemimpinan adalah proses untuk 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 (Yukl, 2015:9). Ini berarti dalam kepemimpinan terdapat proses saling mempengaruhi dalam bentuk memberi dukungan yang lebih persuasif. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, proses pengaruh ini berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja kepada bawahannya (Amstrong dalam Wibowo, 2016:84).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah faktor komunikasi (Sedarmayanti, 2011:368). Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap dan pandangan atau perilaku (Afandi, 2016:34). Tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011:368).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Kasmir, 2016:191). Robbin dan Judge (2016:355) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan, kebiasaan, norma-norma dan nilai-nilai (*value*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dipraktikan dan dipatuhi oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja anggota-anggotanya (Robbins dan Judge, 2016:284).

Penelitian ini dilakukan pada lembaga BMT di Purworejo. Adapun daftar nama lembaga BMT di Purworejo diantaranya KSPPS BMT Binamas, KSPPS BMT An-Nur, Kop Pontren BMT Nurul Wahid, USPPS BMT An-Nawawi, dan KSPPS BMT Marhamah. Selain itu, Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD lembaga BMT di Purworejo terdapat permasalahan yang terjadi pada lembaga BMT di Purworejo, yang didasari dari ketiga variabel dalam penelitian, yaitu kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi.

Kepemimpinan pada lembaga BMT di Purworejo memiliki permasalahan dalam mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada bawahan yang masih kurang efektif, seperti kurangnya pengarahan dalam menyelesaikan tugas dan sedikitnya koordinasi antara atasan kepada bawahan. Selanjutnya komunikasi yang terjadi pada lembaga BMT

di Purworejo masih kurang stabil, seperti atasan yang kurang berkomunikasi dengan bawahan, dan komunikasi yang terjadi antara bawahan kepada atasan juga sangat terbatas.

Berikutnya adalah permasalahan terkait budaya organisasi pada lembaga BMT di Purworejo diantaranya kemampuan karyawan terhadap orientasi pada hasil masih belum maksimal dalam mencapai target kerja, dan kurangnya keberanian karyawan dalam berinovasi dan mengambil resiko terkait penyelesaian tanggung jawab dalam pekerjaan

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan lembaga BMT di purworejo”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014:95).

b. Kemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk 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 (Yukl, 2015:9). Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Menurut Moehariono (2014:382) kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau sekelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi.

c. Komunikasi

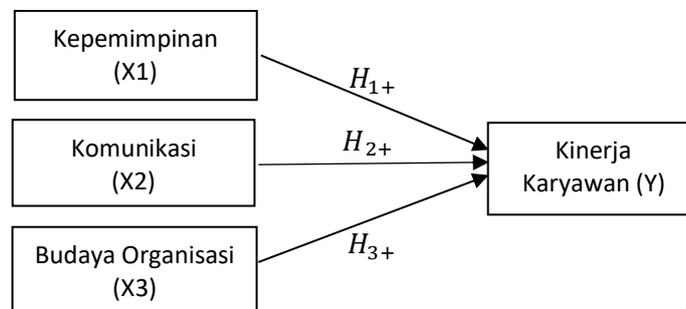
Komunikasi menurut Afandi, (2016:34) merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi

merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

d. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan (Kasmir, 2018:191). Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti norma yang berlaku, akan berpengaruh terhadap kinerja anggota dan kinerja organisasi. Menurut Samsudin (2018:55) budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan dapat digunakan untuk mengarahkan perilaku individu. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma yang mengatur perilaku individu dalam sebuah perusahaan.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Amstrong dalam Wibowo (2016:34) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja bawahan adalah *Leadership factors* (faktor kepemimpinan)

faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja kepada bawahannya. Sehingga kualitas kepemimpinan yang baik, mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Handawiyah (2017), dan Wendy dan Zubair (2017) mempunyai bukti empiris yang menunjukkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas maka diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi yang efektif didalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011:368). Penelitian yang dilakukan oleh Handawiyah (2017), Baba (2012) dan Kuncorowati dan Rokmahwati (2018) mempunyai bukti empiris yang menunjukkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas maka diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Robbins dan Judge, (2016:358) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja anggota-anggotanya. Penelitian yang dilakukan oleh Handawiyah (2017), Baba (2012), dan Farizal dan Solomon (2016) mempunyai bukti empiris yang menunjukkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian

teori dan penelitian terdahulu diatas maka diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) meliputi: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

b. Kepemimpinan (X_1)

Menurut Yukl (2015:9) kepemimpinan adalah proses untuk 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. Adapun indikator kepemimpinan (Yukl, 2015:14) meliputi: ciri (motif, kepribadian, nilai), keyakinan dan optimisme, keterampilan dan keahlian, perilaku pemimpin, intergritas (kejujuran, perilaku yang konsisten dengan nilai), taktik pengaruh pemimpin, dan pengakuan pengikut.

c. Komunikasi (X_2)

Menurut Afandi (2016:34) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Adapun dimensi dan indikator komunikasi Menurut (Afandi, 2016:50) meliputi: dimensi penyampaian tugas ada empat indikator (bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, dan bahasa yang sopan dan halus) dan

dimensi umpan balik ada tiga indikator (penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, dan penerimaan kepastian tugas).

d. Budaya Organisasi (X_3)

Menurut Robbins dan Judge (2016:355). budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Adapun Indikator budaya organisasi berdasarkan karakteristiknya menurut Robbins dan Judge (2016:355-356), yaitu: inovasi dan keberanian mengambil resiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim., keagresifan, dan stabilitas.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini diukur menggunakan korelasi *product moment*. Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204). Berdasarkan hasil uji validitas, variabel kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* per item pertanyaan masing-masing variabel lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen terbukti valid, artinya item pertanyaan valid menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner-kuesioner yang reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji secara berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:199). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan

nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0.7 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48). Hasil uji instrumen variabel kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi dapat dinyatakan reliabel dalam uji reliabilitas karena nilai *Cronbach Alpha* per variabel lebih dari 0,7 yaitu kepemimpinan 0,937, komunikasi 0,961, budaya organisasi 0,929, dan kinerja karyawan 0,933, artinya Instrumen yang reliabel yaitu pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Signifikan

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Nilai (Sig)</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,210	0,040	Positif dan signifikan
Komunikasi (X_2)	0,323	0,004	Positif dan signifikan
Budaya Organisasi (X_3)	0,276	0,007	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,210 X_1 + 0,323 X_2 + 0,276 X_3$$

2. Pembahasan

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima. Adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo dapat dilihat dari kepribadian pemimpin yang baik dan ramah terhadap karyawan,

memiliki keyakinan dan optimisme yang tinggi dalam memimpin, memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja, berperilaku adil terhadap karyawan dan konsistensi dalam bekerja. Seorang pemimpin yang memiliki kepribadian dan kemampuan dalam memberikan arahan serta dapat berkoordinasi dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas kepemimpinan. Semakin tinggi tingkat kualitas kepemimpinan seorang pemimpin pada lembaga BMT di Purworejo terutama dalam mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan semakin berpengaruh terhadap tingkat kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Handawiyah (2017), dan Wendy dan Zubair (2017) dengan bukti empiris menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan sejalan dengan teori Wibowo (2016:34) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja bawahan adalah *Leadership factors* (faktor kepemimpinan) faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

b. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima. Adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo dapat dilihat dari tingkat jalannya komunikasi yang meliputi komunikasi penyampaian tugas, penerimaan tugas, pemberian arahan dan penyampaian gagasan. Artinya semakin baik tingkat kualitas berkomunikasi dalam lembaga BMT di Purworejo, maka akan semakin berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Handawiyah (2017), Baba (2012) dan Kuncorowati dan Rokmahwati (2018) dengan bukti empiris menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011:368)

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari penilaian kinerja yaitu komunikasi. Selain itu, komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil (Afandi, 2016:42).

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang ditetapkan oleh lembaga BMT di Purworejo. Budaya organisasi yang ditetapkan lembaga BMT mampu memberikan kedisiplin terhadap karyawan dalam bekerja untuk berorientasi pada hasil, memberikan keberanian kepada karyawan dalam berinovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap detail dalam bekerja, orientasi pada tim dan rekan yang baik dan keaktifan serta stabilitas dalam bekerja. Budaya organisasi yang jelas akan berpengaruh terhadap perilaku individu yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Handawiyah (2017), Baba (2012), dan Farizal dan Solomon (2016) dengan bukti empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan teori Robbins dan Judge, (2016:358) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja anggota-anggotanya.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga BMT di Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Reseach*. Edisi 1, Yogyakarta: Deepublish.
- Andika, Aldi dan Yodi. 2020. *Kekuatan dan Fungsi Sosial BMT*. Di akses dari <https://knks.go.id> tanggal 17 April 2020.
- Baba, Ali. 2012. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE-YPUP Makasar. Vol. 18, No. 4, ISSN 1411-0393.
- Farizal. 2016. The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance: Evidence From Oman. *Journal Of Entrepreneurship and Business*. Vol. 4, No. 2, PP 1-12.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handawiyah, Lilik. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Mulia Edutainment Kediri. *Jurnal Skripsi Program Stara 1*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kuncorowati, Heru dan Noor Rokmawati, Heru. 2018. The Influence Of Communication and Work Discipline On The Employee Performance (A Case Study of Employee

Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia). *Journal of Art, Science and Commerce*. Vol. 9, No. 2, ISSN 2231-4172.

Wendy dan Hasan, Zubair. 2017. The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia. *International Journal Of Accounting and Business Management*. Vol. 5, No. 1, ISSN 2289-4519.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Perilaku organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen S dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Cetakan ke 10 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.