

Artikel Hasil Penelitian

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK ENGAGEMENT ON BMT AL-RIFA'IE'S EMPLOYEE PERFORMANCE AT AL-RIFA'IE GONDANGLEGI MODERN ISLAMIC BOARDING SCHOOL

A.Rofik^{1,2}, Dyah Sawitri¹, Ernani Hadiyati¹

¹Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana Malang

²E-mail: a.rofikahmad999@gmail.com

Abstrak

BMT Al-Rifa'ie is one of the developing non-conventional financial institutions where organizational commitment, organizational culture, work involvement and employee performance are needed to develop more advanced. By knowing the influence of these three aspects, it can provide input to BMT management, especially BMT Al-Rifa'ie in improving the performance of their employees. This study aims to determine the effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Work Engagement on Employee Performance. The approach in this study is quantitative, namely research that emphasizes testing theories through measuring research variables with numbers and analyzing data with statistical procedures. Data collection was carried out using questionnaires distributed throughout the Al-Rifa'ie BMT employees totaling 96. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression with the help of SPSS 16.0 for Windows. The results showed that the Organizational Commitment variable, Organizational Culture and Work Involvement simultaneously had an effect on Employee Performance. Partial Organizational Commitment does not affect Employee Performance, Organizational Culture partially influences Employee Performance, and Job Engagement partially influences Employee Performance.

Keyword: Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Involvement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi yang dijalankan dengan komitmen organisasi merupakan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan disiplin kinerja dari para karyawan serta untuk menilai kecenderungan karyawan untuk karyawan akan selalu bertanggung jawab bertahap sebagai anggota organisasi. Komitmen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Merupakan identifikasi dan keterkaitan. Kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, seseorang yang relative kuat terhadap pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, organisasi. Karyawan dengan komitmen, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap relasi tertentu, konsep universe,

objek material, di bandingkan yang berkomitmen rendah. Dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok.

Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan manusia yang kemudian diwariskan dari suatu performer kerja, rendahnya tingkat absen dan generasi ke generasi lainnya. Budaya akan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) menunjukkan aturan main yang berlaku dalam karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan suatu kelompok atau organisasi. Budaya individual peduli dengan nasib organisasi dan organisasi memungkinkan adanya perubahan berusaha menjadikan organisasi kearah yang dikarenakan adanya penyesuaian dengan lebih baik. Dengan adanya komitmen yang keadaan terhadap aturan main yang

berlaku. Tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat aturan main tersebut terbentuk secara berbeda dihindari. Komitmen organisasi memegang beda yang kemudian bila dirasa memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja

kecocokan untuk dijalankan maka akan karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan organisasi dirasa perlu memperhitungkannya yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Faktor penting lainnya dalam organisasi selain budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan, keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja, oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap

pekerjaannya.

Makin besar individu tersebut mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri.

Beberapa produk pembiayaan dan jasa yang ditawarkan Baitul Maal wat Tanwil (BMT) mirip dengan yang ada di bank-bank Syariah dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Namun perbedaan yang mencolok adalah para nasabahnya: bank-bank syariah biasanya menarik minat umat Islam pekerja kantor yang berasal dari kelas menengah, sementara BPRS sebagian besar melayani paramuslim dari kelompok berpenghasilan menengah ke bawah. Memang ada kelompok nasabah bank-bank syariah/BPRS yang juga nasabah Baitul Maal wat Tanwil (BMT), tetapi kebanyakan nasabah Baitul Maal wat Tanwil (BMT) adalah umat Islam yang mempunyai usaha kecil dan menengah yang mempunyai akses relatif terbatas ke bank, dengan demikian Baitul Maal wat Tanwil (BMT) merupakan pendukung kuat Usaha Kecil Menengah (UKM). Sebagian besar kegiatan bisnis di Indonesia terdiri atas usaha kecil dan menengah. Baitul Maal wat Tanwil (BMT) sebagai penggerak sektor ekonomi riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi/SDM yang baik. Baitul Maal wat Tanwil (BMT) sebagai lembaga keuangan mikro syariah sudah saatnya berbenah diri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan dana bagi pengembangan kegiatan usaha, Baitul Maal wat Tanwil (BMT) berkontribusi bagi suksesnya proses pembangunan, sehingga pelan tapi pasti dapat mengikis atau mengurangi jumlah penduduk miskin di Indonesia. Meningkatnya permintaan akan modal membuat pertumbuhan lembaga pembiayaan termasuk BMT menjadi semakin banyak. Oleh karena itu BMT dituntut untuk

lebih meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis melalui perbaikan kinerja karyawan. Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut BMT untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Sehingga, Baitul Maal wat Tanwil (BMT) tersebut dapat bersaing.

Baitul Maal wat Tanwil (BMT) Al-Rifa'ie merupakan salah satu lembaga keuangan non konvensional yang sedang berkembang dimana komitmen organisasi, budaya organisasi, keterlibatan kerja serta kinerja karyawan sangat diperlukan agar berkembang lebih maju. Dengan mengetahui pengaruh ketiga aspek tersebut maka dapat memberikan masukan kepada manajemen BMT khususnya BMT Al-Rifa'ie dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Sejak dibentuk, Koperasi Pondok Modern Al-Rifa'ie berkembang menjadi berbagai unit kerja dengan berbagai macam jenis usahanya. yaitu Unit Simpan Pinjam Syari'ah (Baitul Maal wat Tanwil) dan Unit Sarana Produksi Pertanian. Koperasi Pondok Pesantren Al-Rifa'ie didirikan di desa Ketawang Kecamatan Gondanglegi Kab. Malang, yaitu pada bulan Oktober 1999. Namun secara operasional kopontren Al-Rifa'ie Jawa timur baru bergerak pada bulan Oktober 2008. Unit awal yang didirikan adalah Unit Simpan Pinjam Syari'ah yang kemudian dikenal Sebagai Baitul Maal wat Tanwil Al-Rifa'ie (BMT Al-Rifa'ie).

Pada awal beroperasi BMT Al-Rifa'ie beraliansi dengan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. dengan tujuan adalah pembinaan langsung mengenai produk perbankan dan lembaga keuangan ekonomi Syari'ah. Dikepalai oleh Bapak Yuniar Endrawanto, Bank Muamalat Indonesia membina BMT Al-Rifa'ie secara langsung selama 3 tahun. Segenap komponen perusahaan memahami bahwa idealisme yang diemban Perusahaan, Visi dan Misi perusahaan adalah tidak hanya sebagai penggerak Ekonomi Syari'ah namun ada nilai-nilai sosial keagamaan di dalamnya. Maka dari itu sejak tahun 2015 BMT mengaktifkan baitul maal yang merupakan bagian dari BMT Al-Rifa'ie. Baitul Maal ini berfungsi sebagai fasilitator dalam bidang kemanusiaan terutama di bidang sosial keagamaan. Diantaranya adalah sektor Zakat Infaq Shodaqoh, Bantuan Kemanusiaan dan produk-produk dengan tujuan sosial lainnya. Pada usia yang sudah menginjak 10 tahun ini, BMT Al-Rifa'ie hadir, tampil dan tumbuh sebagai lembaga keuangan mikro syari'ah yang mampu

memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan BMT Al-Rifa'ie dalam kiprahnya di perekonomian Indonesia. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bukti kemasyarakatan bahwa BMT Al-Rifa'ie mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat menengah kebawah dengan pelayanan yang tidak kalah dengan lembaga keuangan konvensional dengan SDM yang mempunyai komitmen tinggi, dengan budaya organisasi yang kuat serta keterlibatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja BMT Al-Rifa'ie sehingga mampu bertahan dan berkembang sebagai penopang permodalan UKM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Rifa'ie.

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi dan yang memfasilitasi mereka untuk berbagi dan mengarahkan perilaku pada berbagai tingkatan kesadaran Denison (2011).

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerjatim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang dalam pekerja, proses kegiatan yang melibatkan seluruh anggota organisasi, yang mana hasil kerja

harus dapat dibuktikan secara nyata, dapat diukur(dibandingkan pada standar yang ditetapkan). Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi Sedarmayanti (2011:260).

Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan

beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan memengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Faktor penting lainnya dalam organisasi selain budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan, keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran samapai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja, oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian individu antara lain citra diri, dan karena itu

keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyorini et al (2012), Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT).

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Yuniarta et al (2015), Pengaruh Komitmen, Budaya organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki

budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan memengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Kurniawan (2013), Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik.

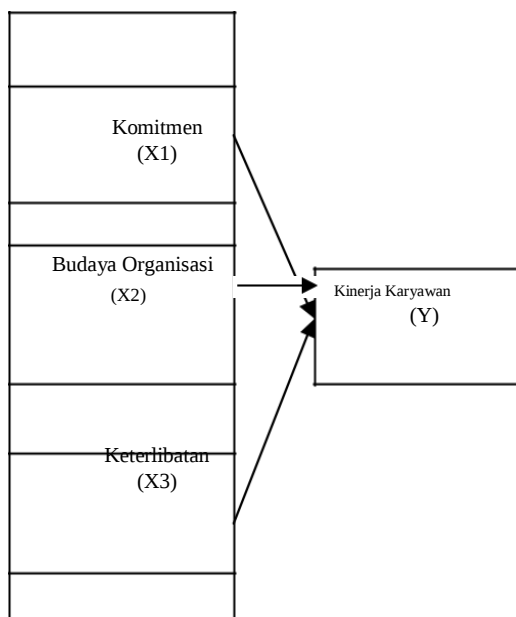
4. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan, keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja, oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan

komplek, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Wibawa et al (2017), Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.

5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori diatas maka dapat di dalam penelitian ini akan menganalisis pengaruh komitmen, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tanwil (BMT) Al-Rifa'ie. Kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

- > Berpengaruh secara parsial
 - - - - -> Berpengaruh secara simultan

Gambar 1. Kerangka berpikir

6. Hipotesis

Menurut kerangka konseptual yang telah dibuat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- Komitmen, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan diduga

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tanwil (BMT) Al-Rifa'ie.

- Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tanwil (BMT) Al-Rifa'ie.
- Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tanwil (BMT) Al-Rifa'ie.
- Keterlibatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tanwil (BMT) Al-Rifa'ie.

TEMUAN DAN DISKUSI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan ex-post-facto yaitu karena penelitian berhubungan dengan variabel yang telah terjadi dan mereka tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti. penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh komitmen, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda serta melakukan analisis data dengan melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan nilai signifikansi dari uji Kolmogorov smirnov pada model sebesar 0,691, yang lebih besar dari α (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data pada model berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas terhadap residual data tersebut di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi pengujian parametrik, maka analisis regresi selanjutnya dapat dilakukan.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan masing-masing variabel bebas yang signifikan menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka disimpulkan bahwa asumsi non-multikolinieritas telah terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot dapat dilihat diagram pencar residual tidak membentuk pola tertentu. Sedangkan suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas-

nya apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu. Kesimpulannya, Regresi bebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi:

$$Y = 2,662 + 0,086 X_1 + 0,252$$

$$X_2 + 0,377 X_3$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 2,662, artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel Y akan bernilai 2,662.
2. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,086, artinya jika Komitmen (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,086 satuan.
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,252, artinya jika Budaya Organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,252 satuan.
4. Koefisien regresi Keterlibatan Kerja (X_3) sebesar 0,377, artinya jika Keterlibatan Kerja (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,377 satuan,

Uji Hipotesis

1. Uji R²

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase pengaruh yang diberikan variabel Komitmen (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Setelah diketahui nilai R sebesar 0,936, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,936)^2 \times 100\% \\ &= 87,61\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai KD sebesar 87,61% yang menunjukkan arti bahwa Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 87,61% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 12,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y atau untuk mengukur ketepatan model regresi. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut

H_0 : Komitmen (X_1),
Budaya Organisasi (X_2) dan
Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Setelah dilakukan olah data, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 216,893 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,704. Dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($216,893 > 2,704$). Sehingga diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 5\%$. Sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji t

a. Variabel Komitmen (X_1)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh nilai t hitung pada variabel Komitmen (X_1) sebesar 0,87, sedangkan nilai t tabel dengan derajat bebas 92 ($n-k-1$) = 1,986. Bila dibandingkan maka nilai t hitung < t tabel ($0,87 < 1,986$). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Budaya Organisasi

(X_2) Hipotesis uji yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh

nilai t hitung pada variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 5,622, sedangkan nilai t tabel dengan derajat bebas 92 ($n-k-1$)= 1,986. Bila dibandingkan maka nilai t hitung $>$ t tabel (5,622 $>$ 1,986). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

c. Variabel Keterlibatan Kerja

(X3) Hipotesis uji yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_3 = 0$ (variabel X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

$H_a : \beta_3 \neq 0$ (variabel X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh nilai t hitung pada variabel Keterlibatan Kerja (X3) sebesar 3,573, sedangkan nilai t tabel dengan derajat bebas 92 ($n-k-1$)= 1,986. Bila dibandingkan maka nilai t hitung $>$ t tabel (3,573 $>$ 1,986). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Pembahasan

1. PengaruhKomitmen,BudayaOrganisasi,dan KeterlibatanKerjasimultan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pengolahan data,diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 216,893 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,704. Dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (216,893 $>$ 2,704) . Sehingga diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 5\%$. Sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa komitmen, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan BMT semuanya punya prinsip kerja di pondok sebagai bentuk pengabdian diri untuk pesantren, bukan gaji dan jabatan yang menjadi tujuan utama, tetapi hanya keberkahan yang dicari. Karyawan BMT semangat kerjanya mengikuti kebiasaan yang sudah di lakukan oleh Pengasuh Pondok juga para Guru (Sami'na wa Atho'na). Latar belakang karyawan BMT basiknya bermacam-macam, ada akademisi santri da nada sebagian kecil punya

basik perbankan, oleh karena itu sebagai pimpinan jika tidak terlibat langsung dalam operasional tentu akan kurang maksimal dalam target pencapaian kerja, karena kontrolnya lemah menyebabkan perkembangannya menjadi lamban dan hasilnya juga akan asal-asalan.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Kebudayaan sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas

organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan memengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Faktor penting lainnya dalam organisasi selain budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan, keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja, oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyorini et al (2012), Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT).

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung pada variabel Komitmen (X_1) sebesar 0,87, sedangkan nilai t tabel dengan derajat bebas 92 ($n-k-1$)= 1,986. Bila dibandingkan maka nilai t hitung < t tabel ($0,387 < 1,986$). Dijelaskan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan bahwa nilai P -Value 0,387 lebih besar dari pada $\alpha = 5\%$. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan BMT semuanya punya prinsip kerja di pondok sebagai bentuk pengabdian diri untuk pesantren, bukan gaji dan jabatan yang menjadi tujuan utama, tetapi hanya keberkahan yang dicari.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Yuniarta et al (2015), Pengaruh Komitmen, Budaya organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung pada variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 5,622, sedangkan nilai t tabel dengan derajat bebas 92 ($n-k-1$)= 1,986. Bila dibandingkan maka nilai t hitung $>$ t tabel (5,622 $>$ 1,986). Untuk dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan bahwa nilai P -Value 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan BMT semangat kerjanya mengikuti kebiasaan yang sudah dilakukan oleh Pengasuh Pondok juga para Guru (Sami'na wa Atho'na).

Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian biladirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian di dalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Kurniawan (2013), Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik.

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung pada variabel Keterlibatan Kerja (X_3) sebesar 3,573, sedangkan nilai t tabel dengan derajat bebas 92 ($n-k-1$)= 1,986. Bila dibandingkan maka nilai t hitung $>$ t tabel (3,573 $>$ 1,986). Untuk dapat dijelaskan bahwa

Keterlibatan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan bahwa nilai P -Value 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Hasil hipotesis 4 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Latar belakang karyawan BMT dasarnya bermacam-macam, ada akademisi santri dan ada sebagian kecil punya bisnis perbankan, oleh karena itu sebagai pimpinan jika tidak terlibat langsung dalam operasional tentu akan kurang maksimal dalam target pencapaian kerja, karena kontrolnya lemah menyebabkan perkembangannya menjadi lambat dan hasilnya juga akan asal-asalan.

Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan, keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja, oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Wibawa

et al (2017), Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja penelitian ini didukung penelitian oleh Wibawa et al (2017), Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Rifa'ie di Pondok Pesantren Modern Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi.
2. Variabel Komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Rifa'ie di Pondok Pesantren Modern Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi.
3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Rifa'ie di Pondok Pesantren Modern Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi.
4. Variabel keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Rifa'ie di Pondok Pesantren Modern Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dikemukakan saran yakni untuk penelitian selanjutnya diharapkan meneliti variabel bebas lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama penelitian di Pondok Pesantren sehingga kontribusi variabel independen yang diteliti lebih besar.

Implikasi

Implikasi penelitian direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagai tambahan referensi dan informasi bagi penyusun informasi strategis kedepan sebagai berikut:

1. Pertahankan budaya organisasi yang ada di pesantren (Sami'na wa Atho'na) terhadap pengasuh dan guru-guru.

2. Berikan peluang seluas-luasnya untuk mengefektifkan kerjasama tim terutama dalam keterlibatan kerja.
3. Berikan peluang seluas-luasnya untuk bisa *Knowledge sharing* antara pegawai dan pengurus atau pihak lain.

Keterbatasan Penelitian

Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya variabel yang digunakan serta penggunaan kuesioner yang hanya melibatkan persepsi responden sendiri dan tidak mengkonjunksikan dengan penilaian orang lain terhadap responden lain. Keterbatasan lain adalah jumlah sampel yang sedikit, dengan demikian penambahan sampel yang lebih besar perlu dilakukan agar wilayah generalisasinya lebih luas disamping bisa memenuhi persyaratan minimal penggunaan metode analisis tertentu, dalam hal ini menggunakan metode analisis PLS.

REFERENSI

- Azhar & Matsumura, K. (2010). A study of 'Kenry' in Japanese and 'hak' in Indonesian. *Humaniora* 22 (1), 22-30.
- Nur, Tajudin (2008). *Verba dalam bahasa Arab dan bahasa Indonesia: studi gramatika konstrastif*. (Unpublished Dissertation). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Reid, Anthony (2011). *Menuju sejarah Sumatra: antara Indonesia dan dunia*. Jakarta: Yayasan Obor.
- Zacharek, S. (2008). Natural women. *The New York Times*. Retrieved on 12 February 2013, from <http://www.nytimes.com/2008/04/27/books/reviue/Zachareck>
- Amah et al, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
- EA Amanda, S Budiwibowo... - Assets: Jurnal Akuntansi ..., 2017 - e-journal.unipma.ac.id
- Armstrong, Michael. (1999). *The Art of HRD: Human Resource management (vol 2)*. London: Grest Publishing House
- Ching-Sheue FU. (2015). *The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the mediating Effect of Psychological Capital*. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. Vol. 14. No. 3. P:146
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum
- Jackson, Schuler, Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya manusia 2*. Edisi kesepuluh. Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat

- Kemelgor, B. H.** (2010). *A Comparatif Analysis of Corporate Entrepreneurial Orientation between Selected Firms in the Netherlands and the U.S.A.* *Journal Entrepreneurship and Regional Development*. Vol. 14. No. 2. Pp: 67-87
- Kurniawan.** (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik.
- Kurniawan-** Jurnal Akuntansi, 2013 - ejournal.unp.ac.id
- Lataruva et al,** (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).
- Nurandini, E Lataruva-** 2014 - eprints.undip.ac.id
- Mayowan et al,** (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada karya-wan PT Karya Indah Buana Surabaya).
- RK Wardani, MD** Mukzam... - Jurnal ..., 2016 - administrasibisnis.studentjournal.ub
- Meyer, J.P. & Allen. N.J.** (1997) *Commitmen in the workplace : Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Nasution.** (2006). Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan berpindah: Investasi Empiris pada Berbagai Unit Kerja Di Universitas Bengkulu. Bengkulu: Universitas Bengkulu
- Ndori Akhmad.** (2018). Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto-2000) Cabang Sutoyo Malang).
- Sagita, H** Susilo - Jurnal , 2018 - administrasibisnis.studentjournal.ub
- Robbins SP,** dan Judge. (2007), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rosita dan Darmawan.** (2016). Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja untuk Peningkatan Pelayanan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi.
- D Darmawan, R Rosita** - JURNAL LENTERA BISNIS, 2017 - plj.ac.id
- Sagita.** (2018). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk ...
- Sagita, H Susilo-** Jurnal , 2018 - administrasibisnis.studentjournal.ub
- Sapitri.** (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negeri Area Pekanbaru.
- R Sapitri** - Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial , 2016
- Saxena, S.** (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior *International Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P:30
- Sedamaryanti.** (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT. Refika Aditama

- Septiadi dan Sintasih.** (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.
- SA Septiadi, DK Sintaasih** - E-Jurnal Ekonomi dan , 2017 - ojs.unud.ac.id
- Setyorini et al,** (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT).
- CT Setyorini, S Maghfiroh, YN Farida** - Media Riset Akuntansi, 2012 - journal.bakrie.ac.id
- Shepherd, Jeryl dan Briand Mathews. (2000). Employee Commitment: Academic vs Practitioner Perspectives, Journal of Employee Relations 22 (6) : 1-12
- Sopiah.** (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Wibawa et al,** (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional, 2017.
- SA Septiadi, DK Sintaasih** - E-Jurnal Ekonomi dan , 2017 - ojs.unud.ac.id
- Wibowo.** (2010). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Penerbit rajawali Pers Jakarta
- Wibowo, Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun, 2017
- AS Wibowo, SB Wibowo** - FIPA: Forum Ilmiah , 2017 - prosiding.unipma.ac.i
- Wirawan, (2007). Budaya Organisasi. Jakarta : Salemba Empa.