



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)**

**Ninda Tatarmega<sup>1</sup>, Abdul Aziz Nugraha Pratama<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga, Indonesia

Corresponding Author Email: [nindatatarmega95@gmail.com](mailto:nindatatarmega95@gmail.com)

***Abstract***

The purpose of this study was to find out the effect of compensation (X1) and leadership (X2) on employee performance (Y) with islamic organizational culture (Z) as a moderating variable in PT. BPRS Sukowati Sragen. Data collection is carried out by quantitative methods through questionnaires distributed to all employees of PT. BPRS Sukowati Sragen. The population in this study is PT. BPRS Sukowati Sragen with saturated sampling technique, namely all employees of PT. BPRS Sukowati Sragen as many as 40 respondents. The research method used is Moderated Regression Analysis (MRA). The data were analyzed using SPSS22 application. The results of this study showed that: (1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen, (2) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen, (3) Islamic organizational culture is significantly able to moderate the effect of compensation on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen, (4) Islamic organizational culture is not significant in moderating the influence of leadership on employee performance of PT. BPRS Sukowati Sragen.

***Keywords:*** *Compensation, leadership, employee performance, islamic organizational culture*

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan budaya organisasi islami (Z) sebagai variabel moderating di PT. BPRS Sukowati Sragen. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuantitatif melalui kuesioner yang disebarakan ke seluruh karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah PT. BPRS Sukowati Sragen dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen sebanyak 40 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS22*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen, (2)

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen, (3) Budaya organisasi islami secara signifikan mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen, (4) Budaya organisasi islami tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi Islami

## **PENDAHULUAN**

Bank syariah merupakan bank yang kegiatan operasionalnya berdasarkan Al-Qur'an dan hadist Rasulullah Saw, dimana didalamnya tidak menerima dan membebani bunga kepada nasabah, tetapi kedua belah pihak akan membebankan bagi hasil sesuai akan yang telah disepakati. Perkembangan perbankan syariah tidak bisa dipungkiri bahwa keberhasilan perbankan syariah tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai visi dan misi sesuai perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam organisasi menjadi faktor yang penting dan harus dikembangkan karena memiliki potensi besar untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi (Candrasari, 2017).

Masalah terpenting dalam perbankan syariah adalah bagaimana kualitas kinerja sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kinerja bank syariah. Bank syariah harus dapat memberikan kepentingan terbaik kepada masyarakat dan peran bank syariah sebagai lembaga keuangan syariah. Akhir-akhir ini banyak perbankan yang dirasa kurang dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia karena belum bisa menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Pada zaman dulu seorang karyawan dianggap sebagai mesin pengasil uang dan diperlakukan semena mena seperti budak. Namun seiring perkembangan zaman, saat ini seorang karyawan dianggap sebagai aset terpenting yang harus diperhatikan dan diperlakukan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi tercapai dan kinerja karyawan akan meningkat.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif (Masram & Mu'ah, 2017, p. 147). Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bangun dalam (Marbawi Adamy, 2016, pp. 94–95) antara lain jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kehadiran karyawan, kemampuan kerjasama antar karyawan.

Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang pertama adalah kompensasi. Pada dasarnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan bekerja dan menunjukkan kemampuan serta keahliannya kepada perusahaan. Atas prestasi kerja yang telah dicapai, perusahaan akan memberikan balas jasa yaitu dengan memberikan kompensasi (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 122). Kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Dalam sebuah organisasi, masalah kompensasi sangat kompleks, tetapi sangat penting bagi karyawan dan organisasi itu sendiri. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan wajar (Notoatmodjo, 2015, p. 153).

Hasil penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan (Rohmah, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Agung & Oetomo, 2017). Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mutmainah, 2017) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Cahyati, 2018) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang kedua dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sangat penting karena didalam sebuah organisasi mempunyai kemampuan kepemimpinan yang baik dapat mempermudah membangun pondasi kepercayaan antar anggotanya, sedangkan didalam sebuah organisasi yang tidak memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik akan sulit mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya. Organisasi akan kacau dan tidak dapat dikendalikan, dan tujuan didalam sebuah organisasi tidak akan tercapai Rivai dan Murni dalam (Kaswan, 2017, p. 418).

Hasil penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan (Yuliana, 2016) dan (Candrasari, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Marjaya & Pasaribu, 2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian kembali dengan menambahkan variabel moderasi yang memoderasi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel moderasi adalah variabel yang bereaksi memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel moderasi yang digunakan adalah budaya organisasi islami. Suatu budaya harus dibentuk dalam sebuah organisasi yang digunakan sebagai identitas perusahaan maupun sebagai acuan dalam berperilaku. Budaya organisasi sebagai alat manajemen akan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Budaya organisasi islami adalah seperangkat nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang berdasarkan ajaran islam sebagai norma berperilaku dan bertindak dalam kegiatan sehari-hari.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Theory Planned Behavior**

Menurut Baron dan Bryne dalam (Juniariani et al., 2018) *Theory Planned Behavior* (TPB), keputusan untuk menunjukkan perilaku tertentu adalah hasil dari proses rasional yang diarahkan pada tujuan dan sesuai dengan serangkaian cara berfikir. *Theory Planned Behavior* adalah teori perilaku yang menyatakan bahawa minat berperilaku seorang individu bergantung pada sikap terhadap perilaku, norma dan control perilaku yang dirasakan. *Theory Planned Behavior* adalah peningkatan teori dari *Theory of Reasoned Action* (TRA), menurut Ajzen dalam (Juniariani et al., 2018) *attitude towards behavioral* merupakan kecenderungan seseorang menilai baik atau buruk suatu objek, orang, institusi, peristiwa atau perilaku tertentu. Sikap merupakan faktor pertama yang merespon dan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku.

### **Kinerja**

---

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Adamy, 2016, p. 92) kinerja karyawan adalah segala aktivitas yang dilakukan seorang karyawan ataupun dalam kelompok yang berhubungan dengan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan dukungan yang diterima. Kinerja merupakan pencapaian karyawan atas kualitas dan kuantitas dan mengenai bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara signifikan (Rahman & Solikhah, 2016). Indikator yang digunakan untuk mengukur penilaian kinerja karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2006, p. 376) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dalam mengukur kinerja ditentukan dari jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 2) Kualitas dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu diukur dari waktu awal pekerjaan dimulai hingga pekerjaan tersebut diselesaikan.
- 4) Kehadiran karyawan baik dari jam masuk kerja, pulang kerja, izin hingga tanpa keterangan akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama diukur dari bagaimana seorang karyawan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan sehingga tujuan organisasi tercapai.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan atas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, kompensasi yang diterima dapat berbentuk uang ataupun barang (Marnis & Priyono, 2008, p. 223). Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 122) kompensasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang paling sensitif karena beberapa perusahaan belum memahami dengan benar sistem kompensasi sehingga banyak terjadi kasus yang berkaitan dengan kompensasi, seperti tunjangan, skala kompensasi, kenaikan kompensasi, dll. Menurut Husein Umar dalam (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 128) indikator kompensasi adalah:

- 1) Gaji yaitu imbalan tetap yang diterima karyawan setiap bulan dan bersifat rutin, meskipun karyawan tersebut tidak masuk kerja.
- 2) Insentif yaitu penghargaan yang bersifat tidak tetap, yang diberikan dengan tujuan agar karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja dan produktivitas dapat meningkat.
- 3) Bonus yaitu imbalan yang diterima karena karyawan tersebut telah memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Upah yaitu imbalan yang diperoleh berdasarkan waktu kerja (dihitung dalam jam).
- 5) Premi yaitu imbalan yang diberikan sebagai hadiah atau di atas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan yaitu pemberian jasa yang berkaitan dengan kesehatan karyawan.
- 7) Asuransi yaitu pengendalian resiko yang dilakukan dengan mengalihkan resiko kepada pihak ketiga atas kerugian atau kehilangan dari peristiwa yang tidak pasti.

### **Kepemimpinan**

Menurut Bangun dalam (Adamy, 2016, p. 53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mereka bisa dikendalikan perasaan dan tingkah lakunya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) seorang manager dalam perusahaan harus bisa memberikan pengaruh kepada

karyawannya dan memberikan dorongan motivasi agar para karyawan bersemangat kerja sehingga meningkatkan kinerja seluruh karyawannya (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 109). Menurut Gitosudarmo Indriyo dan Sudita I Nyoman dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Cara berkomunikasi
- 2) Pemberian motivasi
- 3) Kemampuan memimpin
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Kekuasaan yang positif

### **Budaya Organisasi Islami**

Budaya organisasi jika dilihat dari pandangan Islam adalah nilai-nilai dan kepercayaan yang menjadi rujukan sesuai dengan ajaran Islam yang dianut bersama dalam organisasi (Kusumawati, 2015), dimana aturan yang terkandung didalamnya akan memengaruhi sikap, perilaku dan iman seseorang dalam menjalani hidup. Budaya organisasi islami didalam Islam disebut adab yang diambil dari Al-Qur'an dan Al-Hadits yang didalamnya berisi tuntunan cara hidup sesuai islam yang dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, Hakim dalam (Maula et al., 2020). Indikator budaya organisasi islami menurut (Efrina, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan jujur (*Shiddiq*)
- 2) Dapat dipercaya (*Amanah*)
- 3) Berfikir kreatif (*Fatonah*)
- 4) Komunikatif (*Tabligh*)
- 5) Konsisten (*Istiqomah*)

### **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan penelaahan terhadap teori-teori yang relevan dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen.

H3 : Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen.

H4 : Budaya organisasi islami memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen.

### **METODOLOGI**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Sujarweni, 2015, p. 39). Penelitian kuantitatif merupakan suatu prosedur untuk menganalisis data yang menghasilkan data berupa angka dalam bentuk persentase. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PT. BPRS) Sukowati Sragen, beralamat di Jl. Sukowati No. 348 Kebayan 1, Sragen Kulon, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah.

Menurut (Bawono, 2006, p. 28) populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan dalam penelitian dimana didalamnya terdapat objek dan subjek yang memiliki karakteristik untuk dipelajari dan dianalisis sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PT. BPRS) Sukowati Sragen.

Menurut (Bawono, 2006, p. 28) sampel adalah objek atau subjek yang telah dipilih oleh peneliti untuk menjadi wakil dari anggota populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sampel sensus, dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang merupakan seluruh karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PT. BPRS) Sukowati Sragen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62358069
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.075
	Positive	.055
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan table 1 hasil uji normalitas dengan menggunakan metode K-S menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.211	2.812		.075	.941



X1	-.022	.057	-.084	-.383	.704
X2	.038	.089	.105	.422	.676
Z	.020	.068	.058	.293	.771

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa kedua variable independen diatas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.030	5.116		.397	.694		
X1	.235	.103	.318	2.274	.029	.563	1.778
X2	.495	.163	.478	3.041	.004	.445	2.248
Z	.086	.123	.088	.694	.492	.689	1.452

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance value* dari semua variable independen kurang dari 0.10 dan tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

**Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>) Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.578	1.67801

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan hasil bahwa adjusted R square sebesar 0.578 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel kompensasi dan kepemimpinan dalam mempengaruhi variabel kinerja dalam model sebesar 57.80%, sedangkan 42.20% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

**Tabel 5 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	155.819	2	77.909	27.670	.000 <sup>b</sup>
Residual	104.181	37	2.816		
Total	260.000	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 5 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27.670 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Uji T<sub>test</sub>**

**Tabel 6 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.556	4.587		.775	.443
X1	.234	.103	.316	2.279	.029
X2	.547	.144	.528	3.805	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2021

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka variabel kompensasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) dinyatakan signifikan terhadap variabel kimerja (Y).

**Uji Moderated Analysis Regression (MRA)**

**Tabel 7 Hasil Uji MRA Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderating Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.035	4.932		3.048	.004



X1	.212	.156	.287	1.362	.182
X1Z	.005	.002	.452	2.146	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui interaksi X1Z dengan nilai signifikan 0.039 < 0.05, artinya variabel budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8 Hasil Uji MRA Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderating Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.426	5.496		1.715	.095
X2	.632	.252	.610	2.505	.017
X2Z	.002	.004	.142	.584	.563

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui interaksi X2Z dengan nilai signifikan 0.563 > 0.05, artinya variabel budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa hipotesis pertama mengenai kompensasi menunjukkan nilai B sebesar 0.234 dan nilai signifikansi sebesar 0.029, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan untuk hipotesis yang pertama adalah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Rohmah, 2018) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Rijanti et al., 2021) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja, hal ini dikarenakan apabila semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena ini mendukung teori Vroom dalam (Rijanti et al., 2021) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi,

sedangkan teori motivasi menyatakan bahwa seseorang mau melakukan sesuatu dengan harapan akan memperoleh imbalan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa hipotesis kedua mengenai kepemimpinan menunjukkan nilai B sebesar 0.547 dan nilai signifikansi sebesar 0.001, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan untuk hipotesis yang kedua adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Candrasari, 2017) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian (Yuliana, 2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan pemimpin adalah orang yang memberikan arahan dan perintah, segala sesuatu yang ditetapkan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan merupakan penentu kebijakan yang didalamnya berupa strategi-strategi bisnis yang mampu mengembangkan inovasi, mengambil peluang dan mengelola bagaimana menjalankan perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi kepemimpinan dalam pengambilan keputusan untuk seluruh karyawannya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Budaya Organisasi Islami**

Berdasarkan tabel 7 hasil uji MRA variabel X1Z merupakan hasil perkalian antara kompensasi (X1) dengan variabel budaya organisasi islami (Z) yang menggambarkan pengaruh hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa interaksi variabel X1Z diikuti dengan tingkat signifikansi 0.039 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi islami mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi islami memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen diterima.

Menurut Holmes dan Marsden dalam (Yusnandar et al., 2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku karyawan, cara bekerja dan motivasi seluruh anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rijanti et al., 2021) yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan maka akan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan kepada bawahannya karena telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kompensasi yang tinggi adalah salah satu upaya perusahaan dalam menghargai karyawan dan membiasakan karyawan dengan segala keputusan dan aturan yang dijadikan acuan dalam perusahaan, sehingga tingkat kompensasi tinggi yang diiringi dengan budaya organisasi islami yang tinggi pula akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Budaya Organisasi Islami**

Berdasarkan tabel 8 hasil uji MRA variabel X2Z merupakan hasil perkalian antara kepemimpinan (X2) dengan variabel budaya organisasi islami (Z) yang menggambarkan pengaruh hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa interaksi variabel X2Z diikuti dengan tingkat signifikan 0.563 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi islami tidak mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan budaya organisasi islami memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Sukowati Sragen ditolak.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Aswadi et al., 2017) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi islami tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja islami. Hasil ini diduga karena karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen telah menyadari bahwa budaya organisasi islami yang dipegang dari diri masing-masing tergolong tinggi, sehingga kemungkinan semakin besar tingkat budaya organisasi islami yang diterapkan antar karyawan tidak akan berpengaruh pada kepemimpinan dari atasan terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi islami sebagai variabel moderating pada PT. BPRS Sukowati Sragen, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel budaya organisasi islami mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi islami mampu memperkuat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen. Variabel budaya organisasi islami tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Unimal Press.
- Agung, A. A., & Oetomo, H. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–18.
- Aswadi, M., Suparman, L., & Abidin, Z. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Moderating Variabel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram)*.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Cahyati, C. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang*. IAIN Salatiga.
-

- Candrasari, G. K. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Bangun Drajat Warga*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In E. Junardi (Ed.), *Unpam Press (Pertama)*. Unpam Press.
- Efrina, L. (2019). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Kota Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Juniariani, N. M. R., Pradnyanitasari, P. D., & Priliandani, N. M. I. (2018). Kinerja Individual Karyawan Ditinjau Dari Konsep Theory of Planned Behavior (Studi Kasus Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Denpasar). *Behavioral Accounting Journal*, 1(1), 25–36.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kusumawati, D. A. (2015). *Peningkatan perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islami sebagai variabel moderasi*. 2(1), 233–242.
- Marbawi Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Unimal Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Zifatama.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Profesional) (Pertama)*. Zifatama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management Alih Bahasa*. Salemba Empat.
- Maula, H. L., Jamil, A. S., & Zuana, M. M. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh*, 5(1), 80–91.
- Mutmainah, N. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang)*. IAIN Salatiga.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Rijanti, T., Santoso, A. B., Indriyaningrum, K., & Kurnia, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah*. 978–979.
- Rohmah, A. A. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang)*. IAIN Salatiga.
-

- Seni, N. N. A., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Theory of Planned Behavior Untuk Memprediksi Niat Berinvestasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(12), 4043–4068.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Pertama). Pustaka Baru Press.
- Yuliana, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BCA Syariah Semarang). *STIE Semarang*, 8(3), 201–218.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.