

**PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) AS'ADIYAH
SENGKANG**

Jumriani

(jumrianisafar@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BMT As'Adiyah Sengkang dan seberapa besar pengaruh perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data-data seluruhnya disajikan bersumber dari data primer yang diolah dari tabulasi input data penelitian sesuai dengan angket / kuesioner yang telah disebar kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi, Uji Prasyarat Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Koefisien korelasi dan hasil analisis regresi dapat menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang dan sekaligus mampu menjawab Hipotesis (H_0) dan Hipotesis Kerja (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang. Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang dinyatakan kuat yang dapat dilihat hasil analisis regresi dimana $R = 0,709$ menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku organisasi dengan kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang dengan nilai $R^2 = 0,503$ yang berarti sumbangsih perilaku organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Kinerja Karyawan, BMT

Pendahuluan

Manusia adalah pendukung utama organisasi apa pun bentuknya. Perilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peran aktif individu-individu yang tergabung di dalam organisasi. Sama halnya dengan keberadaan BMT As'Adiyah Sengkang yang didirikan pada tanggal 10 Juni

2001 dengan modal awal sekitar Rp. 28.750.000,- (*Dua Puluh Delapan Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah*) dan per tanggal 31 Desember 2016 total aset yang dimiliki sekitar Rp. 48.974.972.228,- (*Empat Puluh Delapan Milyar Sembilan Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Dua Ratus Dua Puluh Delapan Rupiah*) (Sumber : dokumen Internal, BMT As'adiyah Sengkang, Januari 2017). Aset sebesar ini tidak muncul begitu saja melainkan dihasilkan melalui dukungan kinerja karyawannya sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam bisnis internal lembaga dimana mereka bekerja.

Terlepas dari tugasnya sebagai karyawan, mereka adalah manusia yang tergabung dalam suatu kelompok atau organisasi dengan berbagai perilaku yang berbeda. Perbedaan perilaku ini terjadi karena kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu berbeda. Di samping itu kebutuhan hidup seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Dalam banyak hal, bisa jadi karyawan BMT As'adiyah Sengkang sering dihadapkan dengan banyak pilihan untuk mengarahkan mereka mendapatkan sesuatu yang diinginkan seperti upah, hadiah atau hasil tertentu untuk mencukupi kebutuhannya. Dengan adanya perbedaan perilaku tentu saja akan memunculkan persoalan-persoalan manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi. Perilaku yang senantiasa berkembang dan ruwet, yang akan memberikan pengaruh terhadap munculnya persoalan perilaku dalam organisasi baik yang bersumber dari perilaku masing-masing individu, kelompok atau struktur organisasi yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan dalam organisasi.

Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan variabel, menguji hubungan antara variabel dalam menentukan interaksi sebab dan akibat antara variabel. Menurut Sugiyono (2012:7) "Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sementara menurut Arikunto (2002 : 108) populasi adalah subyek dalam penelitian. Dengan demikian berdasarkan dokumen internal BMT As'adiyah Sengkang, Januari 2017 populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT As'adiyah Sengkang sebanyak 44 (empat puluh empat) orang, yang terdiri dari: a). Lembaga Keuangan 25 (dua puluh lima) orang yang terdiri dari: manajer eksekutif, manajer operasional, manajer bagian pembiayaan, manajer bagian penggalangan dana, manajer keuangan dan administrasi, kasir serta beberapa staf, b). Unit Usaha Sektor Riil Tanah Kavling dan Perumahan 9 (sembilan) orang yang terdiri dari: manajer, bagian kolektor, bagian marketing/pemasaran, bagian keuangan dan administrasi, kasir serta beberapa staf, dan c). Unit Usaha Sektor Riil Assa'adah Mart 10 (sepuluh) orang yang terdiri dari: manajer, bagian pramuniaga, dan bagian keuangan dan administrasi, kasir serta beberapa staf.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 : 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara menurut Arikunto (2002 : 109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti". Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan BMT As'Adiyah Sengkang baik yang berstatus karyawan tetap ataupun karyawan tidak tetap. Selanjutnya penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Taro yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N.c^2}$$

n = Jumlah sampel N = Jumlah Populasi
--

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel (n)} &= \frac{44}{1 + 44 (0,1)^2} = 30,55 \\ n &= \mathbf{31} \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 31 orang sehingga dalam penelitian ini ditetapkan sampel sebanyak 32 (Tiga Puluh Dua) karyawan BMT As'Adiyah Sengkang.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua (1997: 747); kata pengaruh berarti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Menurut WJS. Poerwadarmita dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (1982 : 271) definisi pengaruh adalah suatu daya yang ada dalam sesuatu yang sifatnya dapat memberi perubahan kepada yang lain.

2. Pengertian Perilaku

Mifta Thoha (2007 : 33) mengemukakan bahwa perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung. Individu dan organisasi tidak jauh berbeda dengan pengertian ungkapan tersebut. Keduanya memiliki sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri, dan jika kedua karakteristik ini berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku dalam organisasi

3. Pengertian Organisasi

Menurut Beach (1980) dan Champoux (2003) dalam Zacharias (2012: 1) : “Organisasi sebagai suatu sistem, mempunyai struktur dan perencanaan

yang dilakukan dengan penuh kesadaran, di dalamnya orang-orang bekerja dan berhubungan satu sama lain dengan suatu cara yang terkoordinasi, kooperatif dan dorongan-dorongan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”.

4. Pengertian Perilaku Organisasi

Miftah Thoha (2007 : 5) mengungkapkan bahwa serentetan definisi tentang perilaku organisasi selalu titik awal pemberangkatannya dimulai dari perilaku manusia dan atau lebih banyak menekankan pada aspek-aspek psikologi dari tingkah laku individu. Robbins dan Judge (2008 : 12) yang mendefinisikan perilaku organisasi sebagai suatu studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan.

5. Faktor Penentu Perilaku dalam Organisasi

Menurut Robbins (2008 : 11) bahwa perilaku organisasi mengajarkan 3 faktor penentu perilaku dalam organisasi : individu, kelompok dan struktur. Ketiga faktor ini memiliki pengaruh dalam perilaku untuk membuat organisasi bekerja secara lebih efektif.

a. Perilaku Individu

Thoha (2007 : 34) mengemukakan bahwa: “Individu membawa ke dalam tatanan organisasi yakni kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Kesemuanya ini adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan dibawa oleh masing-masing individu manakala ia akan memasuki suatu lingkungan organisasi. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula.

b. Perilaku Kelompok

Teori pembentukan kelompok oleh George Homans (1950) dalam Thoha (2007 : 80) didasarkan pada aktivitas-aktivitas, interaksi-interaksi dan sentimen-sentimen (perasaan atau emosi). Ketiga elemen tersebut berhubungan satu sama lain secara langsung dan dapat dijelaskan oleh Thoha (2007 : 81) sebagai berikut : “Semakin banyak aktivitas-aktivitas

seseorang dilakukan dengan orang lain (*shared*), semakin beraneka interaksi-interaksinya dan juga semakin kuat tumbuhnya sentimen-sentimen mereka. Semakin banyak interaksi-interaksi di antara orang-orang maka semakin banyak kemungkinan aktivitas-aktivitas dan sentimen yang ditularkan (*shared*) pada orang lain. Semakin banyak aktivitas dan sentimen yang ditularkan pada orang lain, dan semakin banyak sentimen seseorang dipahami oleh orang lain, maka semakin banyak kemungkinan ditularkannya aktivitas dan interaksi-interaksi.

c. Struktur Organisasi

Menurut Winardi (2009:118) bahwa prinsip-prinsip struktur organisasi terdapat adanya elemen-elemen kebijakan di dalamnya, tetapi tidak berlaku bagi semua situasi. Beberapa prinsip struktur organisasi menurut Winardi (2009 : 119) : Pembagian kerja dan spesialisasi, garis-garis otoritas yang jelas, penetapan tanggung jawab secara jelas, otoritas yang sesuai dengan tanggung jawab, kesatuan penugasan, rentang pengawasan dan komunikasi.

6. Pengertian Kinerja

Edy Sutrisno (2013: 170) mengungkapkan bahwa kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Miner (1990) dalam Edy Sutrisno (2013 : 172) mengemukakan 4 (empat) aspek kinerja yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

7. Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja

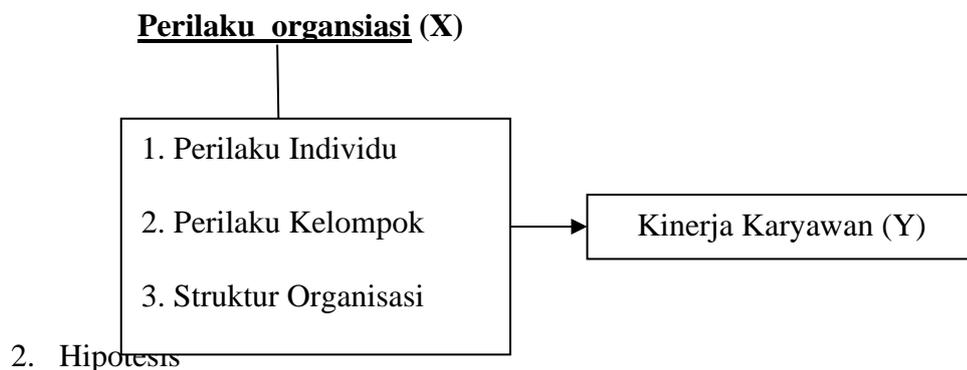
Menurut Edy Sutrisno (2013: 171) bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat

dalam organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno, Kotze (2006) dalam Wijaya (2017 : 7) mengemukakan bahwa pentingnya mempelajari perilaku karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan dapat meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dari kedua pendapat tersebut mengemukakan adanya pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi/ lembaga/ perusahaan.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

1. Kerangka Pikir

Menurut Robbins (2008 : 11) bahwa perilaku organisasi mengajarkan 3 faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok dan struktur. Ketiga faktor ini memiliki pengaruh dalam perilaku organisasi untuk membuat organisasi bekerja secara lebih efektif melalui peningkatan kinerja karyawannya. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins tersebut, dalam kerangka pikir menggambarkan bagaimana pengaruh perilaku organisasi sebagai variabel X (variabel independen) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y (variabel dependen) . Hubungan tersebut dapat digambarkan seperti berikut ini:



2. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'adiyah Sengkang.
2. H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'adiyah Sengkang.

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Hasil Analisis

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable independen perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang (Y). Kriteria prediksi dengan nilai signifikansi 0,1 (10%). Jika nilai signifikansi t statistiknya $< 0,1$ maka ada pengaruh signifikan variable independen terhadap besarnya variable dependennya, jika $> 0,1$ maka tidak ada pengaruh signifikan variable independen terhadap variable dependennya.

1) Analisis Regresi (R) dan Determinasi (R^2)

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variable perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai R semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai R semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Adapun analisis determinasi R^2 dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variable perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang.

Menurut Sugiyono (2007) dalam Dwi Priyatno (2008:78) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,000 – 0,199 = sangat rendah

0,200 – 0,399 = rendah

0,400 – 0,599 = sedang

0,600 – 0,799 = kuat

0,800 – 1,000 = sangat kuat

Dari hasil analisis korelasi melalui program *SPSS versi 15.0 for windows* dapat disajikan pada table berikut :

TABEL 1

Hasil Analisis Regresi Linear (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.487	3.666

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : data primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan table di atas diperoleh angka R sebesar 0,709 yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat** antara variable perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang (Y). Dari table di atas juga diperoleh R² sebesar 0,503 atau 50,3 % artinya variable independen perilaku organisasi mampu menjelaskan sebesar 50,3% variable kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang (Y) sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2) Analisis Regresi Linear

Hasil Analisis Regresi Linear melalui program *SPSS versi 15.0 for windows* dapat disajikan pada table berikut:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.823	8.218		.344	.734
	X	.861	.156	.709	5.514	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan hasil uji regresi linear yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Hasil persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = 2,823 + 0,861X$$

Penjelasan mengenai persamaan regresi tersebut di atas dapat dipaparkan sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien konstantanya sebesar 2,823 artinya jika Perilaku Organisasi (X) nilainya nol maka tingkat kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang sebesar 2,823.
- 2) Koefisien regresi variable Perilaku Organisasi (X) sebesar 0,861 artinya jika variable perilaku organisasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang mengalami peningkatan sebesar 0,861.

b. Nilai Signifikansi t statistik yang didapatkan yaitu :

$$C = 0,734 \quad X = 0,000$$

Dari nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai signifikansi variable perilaku organisasi yaitu 0,000 dan lebih kecil dari 0,1. Artinya variable perilaku organisasi signifikan berpengaruh terhadap besarnya kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang.

3) Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Uji Hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh pada analisis regresi signifikan atau tidak dalam arti variabel X berpengaruh terhadap variabel

Y. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (sig.) dengan probabilitas 0,1 (10%)

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear dengan melihat nilai signifikansi hasil output *SPSS versi 15.0 for windows* yaitu :

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil / < dari probabilitas 0,1 mengandung arti bahwa **ada** pengaruh Perilaku Organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar / > dari probabilitas 0,1 mengandung arti bahwa **tidak ada** pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output Hasil uji regresi sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel X sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh signifikan Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan BMT As’Adiyah Sengkang. Karena nilai koefisien X sebesar 0,861 (positif) maka disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan variabel perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As’adiyah Sengkang.

2. Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan analisis regresi linier di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As’Adiyah Sengkang. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu : $Y = 2,823 + 0,861X$, artinya bahwa setiap satu poin skor pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku organisasi karyawan sebesar 0,861. Untuk perilaku organisasi diperoleh 0,861 mengandung makna bahwa setiap ada perubahan / penambahan nilai perilaku organisasi satu poin maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,861. Jadi semakin baik perilaku organisasi BMT As’Adiyah Sengkang semakin meningkat kinerja karyawan BMT As’Adiyah Sengkang.

Besarnya pengaruh perilaku organisasi yang diperoleh dari hasil analisis regresi dimana $R = 0,709$ menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku organisasi dengan kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang dengan nilai $R^2 = 0,503$ yang berarti sumbangsih perilaku organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 50,3%.

Hasil analisis regresi di atas tidak berbeda jauh dengan gambaran hasil analisis dekriptif distribusi frekuensi tanggapan responden, bahwa BMT As'Adiyah sengkang telah membuka kesempatan untuk karyawan menggunakan kemampuan individualnya untuk berinisiatif sendiri menyelesaikan pekerjaan, berfikir kreatif, dan berinovasi dalam pekerjaan yang beresiko. Data tersebut dapat dilihat pada analisis distribusi frekuensi responden item perilaku individu yang rata-rata menjawab setuju (S) 71,9% dan Sangat Setuju (SS) 28,1%. Seperti yang terlihat pada table berikut:

Tabel 1 :

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Individual

<i>Jawaban Responden</i>	Jumlah	%
Sangat Setuju	9	28.1%
Setuju	23	71.9%
Netral	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Data primer diolah Tahun 2018

Demikian halnya dengan kemampuan individu dalam berinteraksi, berkoordinasi dan bekerjasama dalam kelompok organisasi tergolong tinggi dimana rata-rata jawaban responden yang menjawab Sangat Setuju sebesar 65,6% dan yang menjawab Setuju (S) sebanyak 31,3%.

Tabel 2 :

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerjasama Kelompok

<i>Jawaban Responden</i>	Jumlah	%
--------------------------	--------	---

Sangat Setuju	21	65,6
Setuju	10	31,1
Netral	1	3,1
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Data primer diolah Tahun 2018

Struktur organisasi di BMT As'Adiyah Sengkang juga sangat mendukung perilaku karyawannya. Sebagai salah satu penentu perilaku organisasi Struktur Organisasi BMT As'Adiyah telah menerapkan prinsip-prinsip struktur organisasi yang baik yaitu pembagian kerja, mengarahkan kinerja, melakukan pengawasan dan memberikan tanggung jawab/ wewenang untuk masing-masing bidang / tugas / pekerjaan di BMT As'Adiyah Sengkang seperti yang terlihat pada table berikut dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 56,2 % dan menjawab setuju sebanyak 43,8%.

Tabel 3 :

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Struktur Organisasi

<i>Jawaban Responden</i>	Jumlah	%
Sangat Setuju	18	56,2
Setuju	14	43,8
Netral	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Data primer diolah Tahun 2018

Terkait dengan ketiga faktor penentu kinerja, kinerja karyawan BMT As'adiyah Sengkang bisa dikatakan baik dengan rata –rata responden menjawab Setuju sebanyak 26 orang atau 81,3%, yang diukur melalui tiga indikator kinerja yakni kuantitas, kualitas dan pemanfaatan waktu kerja.

Tabel 4 :

*Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan BMT As'Adiyah
Sengkang*

<i>Jawaban Responden</i>	Jumlah	%
Sangat Setuju	4	12,4
Setuju	26	81,3
Netral	2	6,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Data primer diolah Tahun 2018

Hasil di atas sesuai dengan nilai R (hasil analisis regresi linear) yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel perilaku organisasi dan kinerja karyawan BMT As'Adiyah yakni sebesar yakni 0,709.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008:11) bahwa individu, kelompok dan struktur merupakan faktor penentu daripada perilaku organisasi. Ketiga unsur itu tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lain untuk menciptakan perilaku organisasi. Kemampuan individu untuk bisa berinisiatif, memberikan ide kreatif dan berinovasi dalam menghadapi pekerjaan yang beresiko harus selalu mendapat dukungan dari orang-orang di sekitarnya dalam hal ini anggota kelompok dalam lembaga/ organisasi. Koordinasi dan kerjasama sangat dibutuhkan agar konflik antara anggota organisasi yang bisa menghambat pencapaian kinerja dapat diminimalisir. Kemampuan individu dan kerjasama / koordinasi antara inividu-individu dalam kelompok organisasi tentu saja harus didukung oleh struktur organisasi yang jelas sesuai dengan prinsip-prinsip struktur organisasi yang baik seperti yang dikemukakan oleh Winardi (2009:119) bahwa prinsip struktur organisasi itu di dalamnya ada pembagian kerja yang jelas, garis-garis otoritas yang jelas, tanggung jawab, kesatuan penugasan, komunikasi dan rentang pengawasan. Jika struktur organisasi mampu mengatur dan memberikan ruang gerak kepada individu – individu yang berkerja di dalamnya maka akan tercipta perilaku organisasi yang bisa meningkatkan kinerja anggota

organisasi itu sendiri. Sejalan dengan itu, pendapat Edy Sutrisno (2013:171) yang menyatakan bahwa tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat di dalam organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Hal ini bisa dilihat dari pencapaian asset BMT As'Adiyah Sengkang sejak berdirinya pada tahun 2001 yang bermodalkan Rp. 28.750.000,- (*Dua Puluh Delapan Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah*) hingga akhir 2016 tercatat asset yang dimiliki mencapai Rp. 48.974.972.228,-. (*Empat Puluh Delapan Milyar Sembilan Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Dua Ratus Dua Puluh Delapan Rupiah*). Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta atau kondisi keuangannya yang mencerminkan bahwa perilaku organisasi menyumbang 50,3% mendukung kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja lembaga BMT As'Adiyah Sengkang.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Dari nilai koefisien variabel perilaku organisasi (X) yang menunjukkan angka 0,861 yang bernilai positif dan berdasarkan output hasil uji regresi diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel perilaku organisasi (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,1 (10%), dapat disimpulkan bahwa Perilaku Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang.
2. Terdapat pengaruh yang kuat antara Perilaku Organisasi terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang. Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat hasil analisis regresi dimana $R = 0,709$ menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku organisasi dengan kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang dengan nilai $R^2 = 0,503$ yang berarti sumbangsih perilaku organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Dengan mengetahui bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT As'Adiyah Sengkang, maka faktor penentu perilaku yakni individu, kelompok dan struktur perlu terus diberikan perhatian mengingat ketiganya merupakan unsur yang dinamis yang akan terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu seiring perkembangan organisasi / lembaga sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai yang telah ditetapkan.
2. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel perilaku organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 50,3 % dan 49,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Oleh karena itu disarankan kepada BMT As'Adiyah untuk tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawannya dengan memberikan kesempatan kepada peneliti selanjutnya terkait peningkatan kinerja karyawan di BMT As'Adiyah Sengkang.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsono. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Jakarta : PT Aneka Cipta
- Dokumen Internal, BMT As'adiyah Sengkang, Januari 2017. *Profil BMT As'adiyah Sengkang*.
- Stephen P. Robin & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- _____, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi* . Jakarta : Kencana
- Thoha, Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan : LPPPI

Winardi, 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana

W.J.S Poerwadarmita, 1982. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai
Pustaka

Zacharias, Tehubijuluw. 2012. Yogyakarta : Pensi Komunika