

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Saktiana Oktavia

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie

Jl. H.R. Rasuna Said Kav. C-22, Kuningan, Jakarta Selatan 12920

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Ukuran Perusahaan dan Budaya Organisasi Islam dengan kepemimpinan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja Perusahaan. Populasi penelitian adalah seluruh Bank Umum Syariah (BUS) yang terdaftar di Direktori Perbankan Indonesia pada tahun 2010-2011 dan seluruh karyawan di BUS tersebut sebagai responden. Setelah melalui *purposive sampling*, akhirnya terpilih sebanyak 63 sampel. Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ukuran Perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja BUS, 2) Budaya Organisasi Islam berpengaruh negatif, tetapi signifikan terhadap Kinerja BUS secara langsung, 3) Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja perusahaan secara tidak langsung melalui kepemimpinan sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi Islam dan kepemimpinan telah diterapkan dengan baik, serta ukuran dari BUS yang telah mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sedangkan, kinerja dari beberapa bank masih mengalami penurunan, sehingga dapat mempengaruhi hubungan antara kinerja dan ketiga variabel lainnya.

Kata Kunci: Ukuran Perusahaan, Budaya Organisasi Islam, Kepemimpinan, Kinerja Perusahaan

Abstract

This study aims to examine the effect of size of company and Islamic Corporate Culture on performance of company with leadership as an intervening variable. Population of this study is all sharia bank that listed in Indonesian Banking Directory and all of employee in that sharia bank as respondents. After going through purposive sampling process, 63 samples are selected. Data were analyzed by using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software.

The results show that: 1) size of company has negative effect and not significant to performance of company, 2) Islamic Corporate Culture has negative effect but significant to performance of company directly, 3) Islamic Corporate Culture has positive effect but not significant to performance of company indirectly with leadership as an intervening variable. The result found that Islamic Corporate Culture and leadership has been well implemented, as well as the size of sharia bank that has increased every year. Meanwhile, the performance of some banks still decreasing, thus adversely affecting the relationship between performance and the three other variables.

Keywords: Size of Company, Islamic Corporate Culture, Leadership, Performance of Company

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, semakin banyak persaingan yang terjadi antar organisasi. Salah satu organisasi yang bersaing saat ini adalah Bank Umum Syariah (BUS). Persaingan yang terjadi antar BUS sangat ketat dalam memberikan pelayanan yang prima kepada nasabahnya. Pemberian pelayan yang prima terhadap nasabah dapat meningkatkan kepuasan nasabah, sehingga dapat meningkatkan kinerja bank. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor dalam penilaian performa pelayanan yang dilakukan oleh *Marketing Research Indonesia* (MRI) dan majalah *Infobank*. Penilaian ini mencakup Satpam, *Teller*, *Customer Service*, Peralatan *Banking Hall*, Kenyamanan Ruangan, ATM, Toilet, dan Telepon (Ferdian, 2012). Penilaian ini dapat dipengaruhi dari dalam bank, seperti budaya yang ada di dalam bank tersebut. Budaya bank yang dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan, dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, sehingga meningkatkan kinerja bank. Selain itu, kepemimpinan yang mendukung dari manajer bank dapat mempengaruhi lingkungan yang

kondusif, sehingga terdapat peningkatan kinerja bank.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari keseluruhan kinerja perusahaan. Sama halnya dengan kinerja bank yang dapat memperlihatkan keberhasilan bank. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Wikipedia). Kinerja dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi karyawan dan dari sisi perusahaan. Dari sisi karyawan, perusahaan dapat melihat dari tingkat kepuasan yang diterima oleh karyawan, sedangkan, dari sisi perusahaan, perusahaan akan menilai dari laporan keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ukuran perusahaan, budaya yang diterapkan dalam perusahaan dan kepemimpinan yang baik.

Penelitian ini akan mengkaji dan menganalisis mengenai

hubungan antara budaya organisasi Islam dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis apabila terdapat *variable intervening*, yaitu kepemimpinan. Budaya organisasi Islam akan diukur dengan 4 bentuk dimensi yaitu Kebiasaan, Asmaul Husna, Sikap Terpuji Nabi, dan Pemecahan Masalah. Kepemimpinan akan diukur dari 2 dimensi, yaitu perilaku hubungan dan perilaku tugas. Kinerja keuangan akan diukur dengan *Trend Return On Assets* (ΔROA).

Berkaitan dengan penjelasan pada Latar Belakang, penelitian ini bertujuan untuk menyediakan bukti empiris mengenai pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja bank umum syariah. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyediakan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja bank umum syariah dan pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja bank umum syariah melalui kepemimpinan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi Islam adalah nilai dan asumsi yang disebarkan dalam organisasi berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Quran dan Al-Hadist (Adityangga, 2010). Nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Quran dan Al-Hadis, diantaranya adalah asmaul husna yang merupakan sifat-sifat dari Allah SWT dan sifat terpuji nabi yang dijelaskan didalam Al-Quran. Selain itu, kebiasaan-kebiasaan baik yang dimiliki oleh karyawan dapat diterapkan juga didalam organisasi, seperti selalu berdoa terlebih dahulu sebelum memulai beraktifitas dan menghentikan kegiatan yang dilakukan ketika mendengarkan adzan.

Unsur-unsur yang terdapat dalam budaya organisasi Islam, dijelaskan oleh Adityangga (2010) adalah sebagai berikut:

- a. *Artifacts*: elemen dasar organisasi yang paling mudah untuk dikenali karena dapat dilihat, dapat didengar, dan dapat dirasakan. Biasanya

artifacts mengambil bentuk berupa mitos, *jokes*, metafora, tata cara dan upacara-upacara. Dijelaskan oleh Brown (1998) dalam Adityangga (2010), terdapat beberapa subkategori untuk *artifacts*, yaitu yang bersifat material, tampilan fisik, teknologi, bahasa, pola perilaku, simbol dan peraturan-sistem-prosedur-program.

- b. *Belief, value and attitude: value* (nilai-nilai) dan *belief* (kepercayaan) merupakan bagian dari sub-struktur kognitif dari suatu budaya organisasi. Nilai-nilai lebih mengarah pada kode-kode moral dan etika dan menjadi penentu bagi tiap anggota organisasi tentang apa yang sebaiknya dilakukan. Kepercayaan lebih mengarah pada hal yang dipikirkan organisasi berikut seluruh anggotanya benar atau tidak benar. Sedangkan perilaku adalah poin yang menghubungkan antara nilai-nilai dan kepercayaan berdasarkan perasaan. Perilaku dibangun melalui proses

panjang yang memakan waktu yang terkadang lebih dianggap sebagai hasil dari penilaian dan stereotip tertentu daripada informasi yang aktual.

Pengaruh Ukuran Perusahaan

Dan Kinerja Perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Fachrudin (2011), ukuran perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut dilihat dari tidak adanya peningkatan terhadap *Return On Equity* (ROE) dengan adanya peningkatan ukuran perusahaan, walaupun ukuran perusahaan meningkatkan efisiensi *discretionary expense*. Penelitian ini memperkuat penelitian Huang (2002) serta Talebria *et al.* (2010) yang juga menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan. Tetapi dalam penelitian Lin (2006), serta Wright *et al.* (2009), yang terdapat dalam Fachrudin (2011) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Arida (2010), menjelaskan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif

secara *partial* terhadap kinerja perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka pengembangan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Kinerja Perusahaan

Budaya organisasi Islam yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi dengan aturan-aturan yang sesuai dengan syariat Islam. Peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dilihat dari kepuasan karyawan. Hasil kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan agar dapat meningkat, yang dilihat dari tercapainya target tahunan perusahaan, baik dari target penjualan maupun laba.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008), menjelaskan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan karena adanya faktor keramahan yang ditunjukkan oleh

karyawan. Semakin ramah karyawan, maka akan menciptakan kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, dalam penelitian Ismail (2010), budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa budaya yang tertanam atau yang ada di dalam organisasi sangat menentukan prestasi kerja atau kinerja para karyawannya. Menurut Yiing dan Ahmand (2008), budaya organisasi tidak memiliki efek terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Warsito (2008), tidak terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

H₂: Budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Islam Dan Kinerja Perusahaan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel *Intervening*

Dijelaskan dalam penelitian Yiing dan Ahmand (2008), budaya organisasi berpengaruh secara

partial terhadap hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Hubungan antara *directive leadership behaviour* dan komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kedua macam budaya, yaitu budaya yang inovatif dan mendukung; meskipun, budaya birokrasi tidak secara signifikan mempengaruhi hubungan ini. Hasil penelitian Yiing dan Ahmand (2008) merupakan refleksi dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa budaya yang inovatif dan mendukung ditemukan untuk mengerahkan pengaruh yang kuat atau bahkan meningkatkan komitmen karyawan daripada budaya birokrasi. Dalam penelitian Ismail (2008), budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan.

Disimpulkan bahwa, indikator hubungan antara *directive leadership behaviour* dan komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kedua macam budaya, yaitu budaya yang inovatif dan mendukung. Selain itu, indikator/faktor tepat waktu yang diterapkan oleh pemimpin. Semakin

tepat waktu mengerjakan tugas, maka akan menciptakan budaya organisasi yang positif.

H₃: Budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Objek studi yang digunakan sebagai populasi adalah Bank Umum Syariah (BUS) yang terdaftar dalam Bank Indonesia sampai dengan bulan Desember 2011 dan karyawan yang bekerja di BUS. Jumlah keseluruhan BUS yang terdaftar dalam Bank Indonesia sampai bulan Desember 2011 sebanyak 11 bank.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Metode ini digunakan karena hanya akan memilih sampel yang memenuhi kriteria penelitian sehingga mereka dapat memberikan jawaban yang dapat mendukung jalannya penelitian ini. Kriteria penelitian sampel adalah 1. BUS telah menyampaikan laporan keuangan dan

2. dipublikasikan oleh Bank Indonesia pada kurun waktu 2010 s.d 2011.
3. BUS yang mempublikasikan laporan keuangan secara lengkap selama periode 2010-2011 secara berturut-turut.
4. Responden adalah karyawan yang bekerja di perbankan syariah, yang sudah memiliki masa kerja minimal 2 tahun kerja dari sekarang (Oktober 2012).
5. Responden adalah karyawan yang beragama Islam.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah data yang terkumpul dari kuesioner yang akan

Kinerja Perusahaan

Dalam penelitian ini, kinerja keuangan adalah variabel terikat. Kinerja Perusahaan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

Berdasarkan *purposive sampling*, diperoleh sampel sebanyak sebelas Bank Umum Syariah, yaitu PT Bank Syariah Mandiri (BSM), PT Bank Muamalat Indonesia (BMI), PT Bank Mega Syariah Indonesia, PT Bank BRI Syariah, PT Bank BCA Syariah, PT Bank Jabar Banten Syariah, PT Bank Panin Syariah, PT Bank Bukopin Syariah, PT Bank BNI Syariah, PT Bank Victoria Syariah, dan Bank Maybank Syariah.

disebarkan ke karyawan yang bekerja di sampel yang terpilih. Sementara itu, data sekunder yang digunakan adalah data yang terkumpul dari penghitungan rasio dari laporan keuangan sampel yang terpilih, diambil dari laporan publikasi yang terdapat pada *website* Bank Indonesia.

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2000). Variabel ini akan dihitung menggunakan Trend ROA (*Return On Assets*).

$$\text{Return On Assets ROA} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}}$$

$$\text{Trend Return On Assets ROA} = \frac{(\text{ROA}_{t+1} - \text{ROA}_t)}{\text{ROA}_t} \times 100\%$$

Ukuran Perusahaan

Dalam penelitian ini, ukuran perusahaan adalah variabel tidak terikat. Ukuran Perusahaan (UP) merupakan besar atau kecilnya perusahaan yang dapat diukur

$$UP = \ln(\text{Total Aset})$$

Budaya Organisasi Islam

Variabel budaya organisasi ini diukur menggunakan instrumen Setiawan (2010) yang dimodifikasi. Variabel ini dibagi menjadi 4 dimensi, yaitu kebiasaan, asmaul husna, sikap terpuji nabi, dan pemecahan masalah. Instrumen ini terdiri dari 16 pernyataan disertai dengan pemberian nilai dengan skala 1-5 yang menunjukkan bahwa angka 1 berarti *sangat tidak setuju*, angka 2 berarti *tidak setuju*, angka 3 berarti *netral*, angka 4 berarti *setuju* dan angka 5 berarti *sangat setuju*.

Kepemimpinan

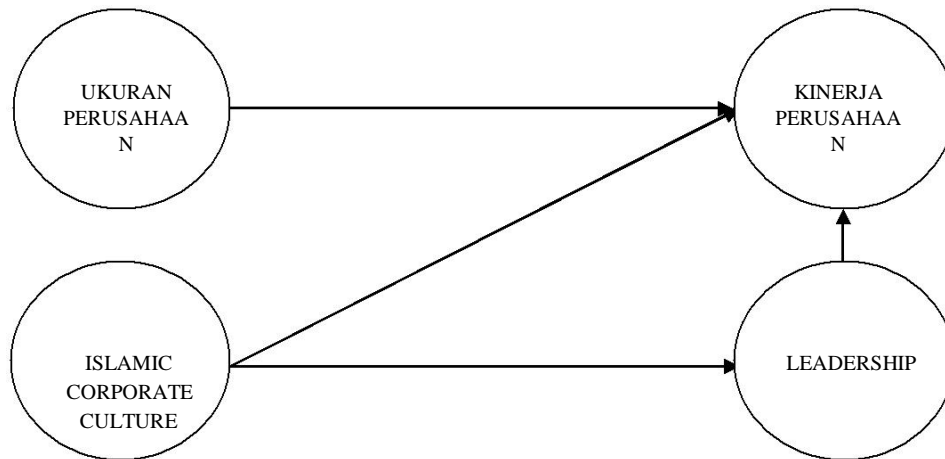
Kepemimpinan adalah variabel *intervening* dalam penelitian ini. Variabel kepemimpinan ini akan diukur menggunakan instrumen Setiawan (2010). Variabel ini dibagi menjadi 2 dimensi, yaitu kepemimpinan terhadap perilaku

berdasarkan total aktiva, jumlah penjualan, rata-rata total penjualan dan rata-rata total aktiva (Ferry dan Jones, 2001). Variabel ini akan diukur dengan menggunakan keseluruhan total asset.

pemberian tugas dan perilaku hubungan dengan karyawan. Instrumen ini terdiri dari 12 pernyataan yang menggunakan skala 1-5. Skala yang menunjukkan bahwa angka 1 berarti *sangat tidak setuju*, angka 2 berarti *tidak setuju*, angka 3 berarti *netral*, angka 4 berarti *setuju* dan angka 5 berarti *sangat setuju*.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Kerangka pikiran atau pendekatan atas masalah yang akan diujikan, mengikuti model penelitian Nurtjahjani dan Masreviastuti (2007) adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif penelitian ini disajikan pada tabel 1. dan 2.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Data Sekunder

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIZE	62	27.1791	31.5166	29.780188	1.3261809
PERFORM	62	-.2800	1.8652	.431038	.6900027
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Output SPSS

Selanjutnya, deskripsi jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang diukur yaitu budaya organisasi Islam (ICC) dan kepemimpinan (LEAD) disajikan pada tabel 2. dibawah ini. Pada tabel tersebut, disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis dibuat dalam kuesioner dan kisaran

sesungguhnya, yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi, atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Data Primer

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya		Standar Deviasi
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	
ICC	16 - 80	48	53 - 80	68.55	6.337
LEAD	12 -60	36	37 - 60	51.61	4.761

Sumber: Output SPSS

Hasil Pengujian dengan *Partial Least Square*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali,2008). Dua tahapan untuk menilai adalah menilai *outer model* atau *measurement model* dan *inner model* atau *structural model*.

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu dengan melakukan penilaian terhadap *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*.

Nilai ini menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan ideal jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Hal ini berarti indikator tersebut dikatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50. Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. *Outer Loadings (Measurement Model)*

	Model Awal	Modifikasi
Budaya Organisasi Islam (ICC)		
Kebiasaan	0.645	0.645
ICC 2	0.794	0.794
Asmaul Husna		
ICC 3	0.778	0.778
ICC 4	0.66	0.66
ICC 5	0.655	0.655
ICC 6	0.764	0.764
ICC 7	0.616	0.616
ICC 8	0.818	0.818
ICC 9	0.676	0.676
Sikap terpuji Nabi		
ICC 10	0.897	0.897
ICC 11	0.714	0.714
ICC 12	0.833	0.833
ICC 13	0.745	0.745
Pemecahan masalah		
ICC 14	0.867	0.867
ICC 15	0.958	0.958
ICC 16	0.736	0.736
Kepemimpinan (LEAD)		
Perilaku tugas		
LEAD 1a	0.704	0.723
LEAD 1b	0.773	0.788
LEAD 1c	0.652	0.694
LEAD 1d	0.698	0.694
LEAD 1e	0.814	0.818
LEAD 1f	0.434	
LEAD 1g	0.391	
Perilaku Hubungan		
LEAD 2a	0.769	0.768
LEAD 2b	0.774	0.774
LEAD 2c	0.835	0.835
LEAD 2d	0.855	0.854
LEAD 2e	0.565	0.568

Sumber: PLS Output

Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergent validity* karena masih ada indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan

indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5 karena indikator tersebut belum memiliki nilai *convergent validity* yang baik. Evaluasi *composite reliability* atau reliabilitas variabel yang digambarkan oleh tabel *composite reliability*.

Tabel 4. *reliability and average variance extracted*

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>R-square</i>
UP	1.000	1.000	
PERFORMA	1.000	1.000	0.227
ICC	0.402	0.911	1.000
LEAD	0.463	0.895	1.000
HABIT	0.523	0.685	
ASMAUL.H	0.509	0.878	
CAP	0.641	0.876	
PROB.SOLVE	0.737	0.893	
TASK	0.555	0.861	
BEHAVIOR	0.587	0.875	

Sumber: Goodness Of Fit Measures

Pengujian *composite reliability* menggambarkan reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu variabel dikatakan baik jika memenuhi syarat nilai reliabilitasnya diatas 0,7. Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik, seperti Up memiliki nilai reliabilitas sebesar 1. Hal ini berarti Up memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Menilai Inner Model atau Structural Model

Evaluasi yang selanjutnya akan dilakukan adalah menilai nilai *t-statistic* hubungan antarkonstruk yang dihipotesiskan, kemudian nilai R^2 yang menggambarkan besarnya kemampuan konstruk laten eksogen menjelaskan konstruk laten endogen. Hasil penghitungan *t-statistic* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>Mean of Subsamples</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T- Statistic</i>
UP -> PERFORMA	-0.453	-0.437	0.110	4.109
ICC -> PERFORMA	-0.284	-0.284	0.168	1.689
LEAD -> PERFORMA	0.149	0.148	0.161	0.924
HABIT -> ICC	0.073	0.076	0.027	2.690
ASMAUL.H -> ICC	0.538	0.536	0.050	10.693
CAP -> ICC	0.336	0.333	0.039	8.681
PROB.SOLVE -> ICC	0.233	0.229	0.039	6.014
ICC -> LEAD	0.002	0.004	0.006	0.294
TASK -> LEAD	0.527	0.528	0.062	8.518
BEHAVIOR -> LEAD	0.582	0.579	0.058	9.984

Sumber: PLS Output

Berdasarkan tabel diatas, variabel-variabel tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh atas dasar perbandingan nilai *t-statistic* masing-masing yang melebihi nilai *t*-tabel untuk $n=63$ ($df=99$, $\alpha=0,05$) yaitu 1,670. ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 diterima. budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan secara langsung, tetapi arahnya negatif, maka hipotesis 2 diterima. budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara tidak langsung melalui kepemimpinan, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak.

Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Kinerja Perusahaan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,4853 dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,109. Hal ini berarti bahwa ukuran perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis 1 diterima. Peningkatan pada ukuran perusahaan, belum tentu adanya peningkatan terhadap ROA perusahaan. Hal lainnya dapat disebabkan oleh adanya pembiayaan yang tidak efisien sehingga menyebabkan kerugian dari bank. Hal tersebut dapat mempengaruhi

pendapatan dari pembiayaan, sehingga dapat mempengaruhi laba bersih yang diterima oleh bank. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Kinerja Perusahaan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perusahaan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai jalur koefisien sebesar -0,273 dan memiliki nilai *t-statistic* sebesar 1,689. Nilai *t-statistic* tersebut lebih besar dari *t*-tabel yaitu 1,670. Hal ini berarti budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan secara langsung, tetapi arahnya negatif, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Nurjanah (2008), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja

perusahaan, tetapi pengaruhnya negatif, dapat disebabkan oleh kinerja perusahaan yang kurang baik. Penghitungan kinerja perusahaan melalui *Trend ROA* dapat memperlihatkan perubahan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan para pegawai yang masih belum melakukan perencanaan dengan baik (ICC3), sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan juga belum memperlakukan teman sejawat atau bawahan dengan baik (ICC4). Hal ini dapat diperbaiki agar dapat berpengaruh baik terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Kinerja Perusahaan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis 3 menyatakan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui kepemimpinan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien berdasarkan pada dua hubungan, yaitu hubungan antara budaya organisasi Islam dan kepemimpinan,

serta hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perusahaan. Besarnya pengaruh tidak langsung budaya organisasi Islam terhadap kinerja perusahaan melalui kepemimpinan adalah $0.00298 (0.002 * 0.149)$. Nilai *t-statistic* untuk hubungan antara ICC dan LEAD adalah sebesar 0,294 dan nilai *t-statistic* untuk hubungan antara LEAD dan PERFORMA adalah sebesar 0,924. Nilai *t-statistic* tersebut lebih kecil dari nilai *t*-tabel, yaitu 1,670. Hal ini berarti budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara tidak langsung melalui kepemimpinan, tetapi tidak berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi Islam berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, dan budaya organisasi Islam berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui

kepemimpinan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan penelitian ini adalah pengambilan sampel responden yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner ke beberapa cabang bank, masih belum menggambarkan keseluruhan responden yang ada bekerja didalam bank.

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, adalah dengan memperluas sampel ke lembaga keuangan lainnya, seperti Unit Usaha Syariah. Selain itu, sehubungan dengan masih sedikitnya literature tentang akuntansi budaya, penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya menguji hubungan antara budaya organisasi Islam dan kinerja perusahaan melalui lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adityangga, K. (2010). *Membangun Perusahaan Islam dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Fachrudin, KA. (2011). *Analisis Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, dan Agency Cost Terhadap Kinerja Perusahaan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 13
- Ferdian, R. (15 Mei 2012). *10 Bank Syariah Terbaik dalam Pelayanan Prima*. 11 Januari 2013.
<http://www.infobanknews.com/2012/05/10-bank-syariah-terbaik-dalam-pelayanan-prima/>
- Kinerja Keuangan. (Desember 2009). <http://jurnal-sdm.blogpot.com/2009/12/kinerja-keuangan-perusahaan-pengertian.html>. 2 Agustus 2012.
- Nurjanah. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro.
- Nurtjahjani, F & Masreviastuti. (2007). *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan*. Di dalam: Jurnal Akuntansi tahun ke-8
- Pengertian kinerja*. 2 Agustus 2010.
http://id.m.wikipedia.org/wiki/kinerja#section_5.
- Setiawan, Y. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai*. Bandung: Program PascaSarjana, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tim Penulis Modul FISIP-UT. (1988). *Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Karunika.
- Warsito, B. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja*.