

**PENGARUH
KEPEMIMPINAN ISLAMIS, ETIKA KERJA ISLAMIS DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT) UGT NUSANTARA
KABUPATEN BANYUWANGI**

Muhammad Sihab Al-Ghozi¹, Muhammad Kanzul Fikri²

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Email : umikhabibah.syah@gmail.com¹, muhammadkanzulfikri18@gmail.com²

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of Islamic Leadership, Islamic Work Ethic and Organizational Culture on Employee Performance Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Banyuwangi Regency. The samples used as objects in this study numbered 30 employees. The results of research with t test showed that islamic leadership variables (X1) have a positive and significant effect on employee performance variables (Y), Islamic Work Ethic variables (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). And the Organizational Culture variable (X3)) has no effect on employee performance (Y). The results of the f test showed that Islamic leadership, Islamic Work Ethic and Organizational Culture jointly influenced the performance of employees.

Keywords: Employee Performance, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic, Organizational Culture,

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 30 karyawan. Hasil penelitian dengan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel Etika Kerja Islami (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan variabel Budaya Organisasi (X3)) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji f menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etika Kerja Islam, Kepemimpinan islami, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya merupakan investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut Tangkilisan (2005:178) Kinerja merupakan suatu keadaan yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat diukur dengan kualitas layanan, *responsibility*, tingkat produktivitas, akuntabilitas, dan responsivitas. Kinerja Karyawan dapat menentukan sebuah kemajuan atau kemunduran dari sebuah organisasi, semakin bagus kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin baik juga kemajuan yang didapatkan oleh organisasi dan begitupula semakin rendah hasil Kinerja Karyawan maka organisasi juga akan mengalami kemunduran.

Para karyawan di organisasi mengharapkan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Baik itu sebuah perusahaan atau sebuah lembaga tentunya menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan di dalam bidang masing-masing. Kinerja Karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2).

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya: Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami, dan Organisasi Budaya. Kepemimpinan merupakan salah satu indikator penting. Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT (Nawawi dan Hadari, 2006:7).

Penelitian ini mengamati teori tentang fungsi dari pemimpin yang dikemukakan oleh para pemikir dari dunia barat, mengemukakan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata. Sementara dalam konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara vertikal maupun horizontal. Kepemimpinan Islam merupakan suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Rivai dkk, 2013:29).

Kepemimpinan Islam merupakan gabungan dari beberapa teori kepemimpinan modern yang telah ada sebelumnya, dimana semua aspek yang ada didalamnya merupakan penggabungan sekaligus penyempurnaan dari pada teori-teori kepemimpinan modern yang telah ada sebelumnya, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang di dalamnya terdapat beberapa aspek diantaranya motivasi, inspirasi, stimulasi intelektual terhadap karyawan, aspek-aspek tersebut juga sudah terangkum dalam teori Kepemimpinan Islam, begitu juga teori sifat yang mana aspek-aspek yang ada di dalamnya terangkum dalam gaya kepemimpinan rosululloh sekurang-kurangnya ada 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni: (1) *sidiq* (jujur) sehingga ia dapat dipercaya, (2) *amanah* (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya, (3) *tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi, (4) *fathanah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya (Rivai dan Mulyadi, 2018:6).

Rivai (2013:295) mengemukakan Kepemimpinan Islam merupakan kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tau tentang hukum ilahi. Sesungguhnya, dalam Islam figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suri tauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi umat manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatat lil 'alamin*) beliaulah Nabi Muhammad SAW, sebagaimana dalam firman Allah SWT (Alkayiz, 2014:420) :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ وَالْآخِرَ ذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya:

Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah (Al-Ahzab:21).

Ayat di atas menjelaskan bahwa, pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasan maupun dengan bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi non formal (Ardana, Mujiati dan Sriathi, 2009:102).

Budaya Organisasi merupakan persepsi umum yang terdapat dalam suatu kelompok tertentu, yang dimana budaya organisasi dalam organisasi tersebut dapat menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, oleh karena itu budaya organisasi merupakan suatu hal umum yang dimiliki oleh sebuah organisasi, baik itu berupa norma, kepercayaan, dan perilaku-prilaku dalam organisasi tersebut (Rivai dan Mulyadi, 2018:373)

Variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Etika Kerja Islami. Sebagai bagian dari akhlak, Etika Kerja Islam harus dikembangkan pada dua hal yaitu yang pertama hubungan manusia dengan Allah Yang Maha Pencipta (*mu'ammalah ma'al khaliq*), dalam hal ini dikembangkan etika tauhid dan penghormatan yang layak dengan Allah dalam kerja. Jadi segala perbuatan dan perkataan yang secara langsung atau tidak langsung merendahkan atau menghujat Allah dapat dikategorikan tidak sejalan dengan Etika Kerja Islam.

Sedangkan yang kedua merupakan hubungan manusia dengan sesama makhluk (*mu'ammalah ma'al kholq*) dalam hal ini dikembangkan sikap-sikap proporsional dan perilaku yang bertolak dari semangat ketaatan pada norma-norma ilahi yang berkaitan dengan kerja (Anshari, 2004:93).

Hal inilah yang menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) Ugt Nusantara Kabupaten Banyuwangi”. Dari Latar belakang tersebut maka rumusan masalah adalah sebagai berikut : 1) Apakah Kepemimpinan Islami (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi? 2) Apakah Etika Kerja Islam (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi? 3) Apakah Organisasi Budaya (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi? 4) Apakah Kepemimpinan Islami (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi?

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:160) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2014:378) Indikator kinerja adalah aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. terdapat 5 (lima) Indikator Kinerja, yaitu:

1. **Kuantitas**
merupakan jumlah yang dihasilkan dari jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. **Kualitas**
diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. **Ketepatan waktu**
diukur dari suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. **Kehadiran**
kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi Kinerja Karyawan itu sendiri.
5. **Kemampuan bekerja sama**
kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai hasil yang lebih memuaskan.

Pengertian Kepemimpinan Islami

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:6) Kepemimpinan Islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan Islam secara umum berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam Islam, agama, moral dan elemen spiritual mendominasi kepemimpinan Nabi Muhammad (SAW). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam itu memuat sifat kepemimpinan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, yang harus diimplementasikan oleh pemimpin Islami. Diantara sifat-sifat tersebut adalah:

1. *Al-sidq* adalah konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada. Seorang pemimpin harus selalu berkata yang sebenarnya dari dasar hati, dan

menunjukkan ketenangan dalam jiwa, serta kekhawatiran dalam melakukan kebohongan (Srijanti, Purwanto dan Pramono, 2007:89).

2. *Amanah* adalah bertanggung jawab dan bisa dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Amanah adalah titipan yang dipercayakan Allah kepada kita atau aset penting yang dipasrahkan kepada kita. Konsekuensi sebagai penerima amanah tersebut, kita terikat secara moral untuk melaksanakan amanah itu dengan baik dan benar (Srijanti, Purwanto dan Pramono, 2007:103).
3. *Fathanah* adalah pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang baik.
4. *Tabligh* adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengartikulasi ide-ide dan pandangan dengan kacakapan berpidato.

Menurut Harahap (2006:35) Kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengarahkan, kemampuan pemimpin dalam menyalurkan pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan.
2. Kemampuan Memotivasi. merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan dan menumbuhkan rasa semangat kerja bagi karyawan.
3. Adanya Usaha Kerja Sama Sesuai dengan Al-Quran dan Hadits, merupakan sifat dan kemampuan pemimpin untuk mengelola perusahaan dengan baik sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Hadits.

Pengertian Etika Kerja Islami

Menurut Nurmatias (2015: 7) Etika Islam bersumber dari Al-Quran dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT. Konsep etika dalam Islam didasarkan pada Al'Qur'an dan Sunah, yang artinya Islam mempunyai pondasi ideologi yang dapat digunakan sebagai pengembang disektor industri. Dukungan konsep etika kerja Islami disebutkan pada Ayat Al-Qur'an (Alkayiz, 2014:184) :

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُعَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya:“*Barang siapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu ni`mat yang telah dianugraahkan-Nya kepada sesuatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri*”(QS. Al-Anfal : 53).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam adalah budaya kerja yang didasarkan pada Al-Quran dan Hadits, dimana seseorang bekerja tidak hanya sebagai kegiatan dalam dunia tetapi juga bisa dikatakan ibadah untuk memperoleh pahala ketika bekerja sesuai dengan prinsip Islam.

Menurut Hafidhuiddin dan Tanjung (2003: 40) karakteristik Etika Kerja Islam yang bisa dijadikan indikator yaitu meliputi :

1. *Al-Shalah* (baik dan bermanfaat) dengan indikator melakukan pekerjaan yang baik dan bermanfaat.
2. *Al-Itqan* (kemantapan dan sempurna) dengan indikator keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah dan kejujuran.
3. *Al Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik) dengan indikator menghindari dosa.
4. *Al Mujahadah* (kerja keras yang optimal) dengan indikator bekerja keras dan ketekunan.
5. *Tanafus Wa Ta`awun* (berkompetisi dan tolong-menolong) dengan indikator kemandirian, semangat kerja dan tolong menolong dalam kebaikan.
6. Mencermati nilai nikmat, dengan indikator tidak membuang-buang waktu dalam bekerja.

Pengertian Budaya Organisasi

Badu dan Djafri (2017:110) mengemukakan beberapa pendapat para ahli, diantaranya:

1. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391) Budaya Organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang

dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

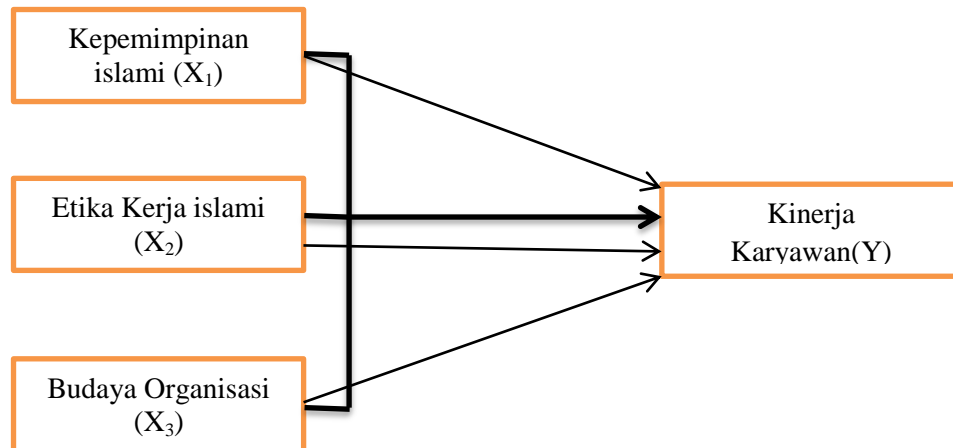
2. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), Budaya Organisasi adalah caracara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
3. Menurut Robbins (1996:289), Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Robbins dan Judge (2008:256) ada tujuh karakteristik utama yang bisa di jadikan indikator Budaya Organisasi, secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi Hasil. Sejauh mana berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi Tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisir pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Adapun Hipotesis pada penelitian ini yaitu :

- H1 = Ada Pengaruh Kepemimpinan Islami (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
- H0 = Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan Islami (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
- H2 = Ada Pengaruh Etika Kerja Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
- H0 = Tidak ada Pengaruh Etika Kerja Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
- H3 = Ada Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
- H0 = Tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
- H4 = Ada pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Islami (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) Budaya Organisasi (X_3) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

H_0 = Tidak ada pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Islami (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) Budaya Organisasi (X_3) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Jenis Survei, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka atau Informasi berbentuk opini. Dan data-data tersebut diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah (Martono, 2011: 20).

Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini bertempat di *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi, lebih tepatnya Kecamatan Sempu (Desa Darungan Pojok, Jl. Raya Kalisetail), Kecamatan Gambiran (Desa Jajag, Dusun Kp. Baru, Jl. R.A Kartini), Kecamatan Genteng (Desa Genteng Wetan, Dusun Krajan, Jl. KH. Hasyim Asyari) dan Kecamatan Glenmore (Desa Karangharjo, Jl. Jember).

Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:137) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner kepada responden BMT Kabupaten Banyuwangi. Diantaranya :

- a. Data kuesioner dan wawancara Kepemimpinan Islami (X_1)
- b. Data kuesioner dan wawancara Etika Kerja Islami (X_2)

- c. Data kuesioner dan wawancara Budaya Organisasi (X_3)
 - d. Data kuesioner dan wawancara Kinerja Karyawan (Y)
2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:137) Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara pencatatan terhadap dokumen-dokumen yang resmi dikeluarkan oleh BMT Kabupaten Banyuwangi, tepatnya Kecamatan Sempu, Kecamatan Gambiran, Kecamatan Genteng dan Kecamatan Glenmore.

Sumber Data

1. Sumber Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner kepada responden BMT Kabupaten Banyuwangi.
2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara pencatatan terhadap dokumen-dokumen yang resmi dikeluarkan oleh BMT Kabupaten Banyuwangi

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara survey analisis jabatan.

2. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui (Arikunto, 2006:151). Kuesioner dalam

penelitian ini ditujukan kepada Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:103) Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang meliputi nama dan jumlah karyawan, uraian tugas dan wewenang, dan semua hal yang dibutuhkan.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah proses yang dipilih agar dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan menguji hipotesis yang ditentukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program *Statistical Package For The Social Sciens 25* (SPSS Versi 25) . Regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen (X) yang lebih dari satu (Bawono, 2006: 85).

D. HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi data variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Alat analisis dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > dari 0,05.

Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,03332787
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,071
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- 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 dari tabel 4.8 diatas hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Analisis Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan merupakan penelitian two-tail dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. Perhitungan model regresi linear berganda dilakukan menggunakan program program SPSS 25.0 yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti.

Tabel 4.33

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardize	T	Sig.
		d		
		Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,704	7,916		-,594	,557
	kepemimpinan Islami	,649	,286	,398	2,268	,032
	etika kerja Islami	,643	,312	,406	2,062	,049
	budaya organisasi	,157	,221	,104	,711	,483

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan analisis regresi berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -4,704 + 0,649X_1 + 0,643X_2 + 0,157X_3 + 0,05$$

Dimana:

X₁: Kepemimpinan Islami

X₂: Etika Kerja Islami

X₃: Budaya Organisasi

Y: Kinerja Karyawan

Artinya:

1. Nilai konstanta sebesar -4,704, artinya variabel Kepemimpinan Islami (X₁), Etika Kerja Islami (X₂) Dan Budaya Organisasi (X₃) konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar -4,704.
2. Nilai Kepemimpinan Islami (X₁) sebesar 0,649 artinya bahwa jika kepemimpinan Islami (X₁) mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan Etika Kerja Islami (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,649.
3. Nilai Etika Kerja Islami (X₂) sebesar 0,643, artinya bahwa jika Etika Kerja Islami (X₂) mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan Kepemimpinan

Islami (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,643.

4. Nilai Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,157, artinya bahwa jika Budaya Organisasi (X_3) mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan Kepemimpinan Islami (X_1) dan Etika Kerja Islami (X_2) konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,157.

Uji Linier Berganda juga memuat hasil Uji Hipotesis diantaranya:

Uji partial (uji-t)

Digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent secara parsial (sendiri-sendiri). Pada penelitian ini besarnya df untuk t tabel dapat dihitung yaitu $df = (n-k) = 30-4 = 26$, dapat diperoleh nilai 1,708. Pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila t hitung $<$ t tabel atau nilai signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan apabila t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak.

1. Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel Kepemimpinan Islami (X_1) sebesar 0,032 lebih kecil dari α (0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,268 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708. Sehingga variabel Kepemimpinan Islami (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_1 , yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel Etika Kerja Islami (X_2) sebesar 0,049 lebih kecil dari α (0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,062 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708, sehingga variabel Etika Kerja Islami (X_2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian menolak H0 dan menerima H2, yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,483 lebih besar dari α (0,05) dan nilai t hitung 0,711 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,708. Sehingga variabel Budaya Organisasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian menerima H0 dan menolak H3, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (uji-f)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel pada taraf $\alpha = 0,05$, Pada penelitian ini besarnya df untuk f tabel dapat dihitung yaitu $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$, $df_2 = (n-k) = 30-3 = 27$, dan diperoleh nilai F tabel 2,96. Suatu data dinyatakan berpengaruh signifikansi apabila F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($p < 0,05$). Uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0.

Tabel 4.35

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027,702	3	342,567	18,880	,000 ^b
	Residual	471,764	26	18,145		
	Total	1499,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan Islami, etika kerja Islam

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $18,880 > 2,96$ Ftabel dengan angka signifikan (p value) $0,000 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila angka koefisien determinan (R^2) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen.

Tabel 4.36
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,649	4,260

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan Islami, etika kerja Islam

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi (R) sebesar 0.828 ini artinya ada hubungan sebesar 0.828 antara variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) dengan variabel independen (kepemimpinan Islami (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3)) sehingga dapat disimpulkan korelasi antara kepemimpinan Islami (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R^2 sebesar 0,685 yang berarti bahwa 68,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi, sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan penelitian. Koefisien determinasi (Adjusted R) sebesar 0,649 ini berarti kontribusi variabel independen (kepemimpinan Islami (X_1), Etika Kerja Islami (X_2) dan

Budaya Organisasi (X_3) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

Hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi. Dapat dilihat dari hasil signifikan variabel X_1 sebesar 0,032 lebih kecil dari α (0,05) dan nilai t hitung variabel X_1 sebesar 2,268 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan Islami dalam sebuah organisasi maka semakin baik pula Kinerja Karyawan nya. Kepemimpinan Islami yang berupa mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT, adil, kemampuan mengarahkan, memberi memotivasi, selalu bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah dan memberi kebebasan dalam berfikir. Dimana hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Banyuwangi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Rivai dan Arvian yang menunjukkan bahwa, aspek-aspek dalam kepemimpinan Islami berupa: keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok dan tanggung jawab terhadap pekerjaan secara nyata memberikan dampak pada pencapaian Kinerja Karyawan (Wijayanti dan Meftahudin, 2016:189).

Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanti dan Wajdi (2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di empat BMT di Kabupaten Temanggung.

penelitian ini juga mendukung penelitian skripsi Mustofiah (2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”. Dalam hasil penelitian ini mengemukakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan Islami yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Banyuwangi selalu melihat pada norma-norma agama dan sifat kepemimpinan rosululloh, sebab itu memiliki prinsip bahwa apa yang telah diperbuat di dunia pasti akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di akhirat kepada Allah SWT. Dengan menerapkan budaya tersebut pemimpin BMT UGT Nusantara Banyuwangi dapat memajukan dan meningkatkan Kinerja para karyawannya.

Pengaruh Etika Kerja Islami (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi.

Hasil uji antara variabel Etika Kerja Islami (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,062. Artinya t hitung > t tabel 1,708 dan nilai signifikan $0,049 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas etika kerja Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

Menurut teori Zuhail dalam Sari (2017) menyatakan bahwa agama Islam memandang etika kerja sebagai usaha atau kerja yang diletakkan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT. Etika Kerja Islami bertumpu pada akhlakul karimah, dimulai dari sikap dan tingkah laku terpuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Etika Kerja Islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula Kinerja Karyawannya.

Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2018) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan : peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin.

Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi sudah menerapkan Etika Kerja Islam dengan sangat baik, sehingga Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi dapat lebih baik dan selalu mengalami peningkatan dari hari-hari sebelumnya.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa Budaya Organisasi negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi ditolak.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t hitung, dimana nilai signifikan dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,483 lebih besar dari α (0.05) dan nilai t hitung sebesar 0,711 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,708. Hasil ini mempunyai arti bahwa variabel budaya organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sundari (2019) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir) menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini juga didukung dari penelitian Wardiman (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) Cabang Makassar” menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan diakibatkan oleh berbagai macam faktor yaitu fasilitas penunjang karyawan seperti peralatan kerja kurang memadai, pemimpin yang kurang mampu mengontrol informasi dan komunikasi yang tidak efektif.

Pengaruh Kepemimpinan Islami (X^1), Etika Kerja Islami (X^2) dan Budaya Organisasi (X^3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $18,880 > 2,96$ F tabel dengan angka signifikan (p value) $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ketiga variabel yaitu Kepemimpinan Islami (X^1), Etika Kerja Islami (X^2) dan Budaya Organisasi (X^3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

Apabila Kepemimpinan Islami diterapkan dengan baik maka Kinerja Karyawan nya meningkat dalam hal ini sangat baik untuk perusahaan. Nilai-nilai Etika Kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada BMT UGT Nusantara Banyuwangi. Budaya Organisasi dalam penelitian ini secara parsial memang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, akan tetapi dapat berpengaruh jika diterapkan dengan baik bersama Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai Pengaruh kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan Islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula Kinerja Karyawannya.

2. Etika Kerja Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja Islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula Kinerja Karyawannya.
3. variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, atau H3 ditolak. Dalam hal ini budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.
4. Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A. Saefudin, Endang. 2004. *Wawasan Islami*. Jakarta : Gema Insani.
- Adriyanto, Hendari & Agung Gita Subakti. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)*. Jurnal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation. Vol. 1. No. 2.
- Agustina, Harini. 2002. *Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.)*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol. 2 No. 2. Mei.
- Albukhori, M. Ismail. *Sakhil Bukhori*. Surabaya : Darul Ngilmi.
- Ali, A.J. dan Al-Owaidan, A. 2008. Islamic Work Ethic: a critical review. Cross Cultural Management :An International Journal. Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- Alkayiz A. Kiyani. 2014. *Al-Qur'an Terjemah Al-Ikhlâs*. Jakarta: SAMAD.
- Anthony, Robert N., Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem pengendalian manajemen*. Edisi Sebelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Anwar Prabu Mangkunegara A.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosada.

- Ardana K., Mujiati N. Wayan dan Sriathi, Agung A. 2009. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep, I dan Tanjung, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad, Janan. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah University Press 2004
- Badu, Syamsu. Q dan Djafri, Novianty. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press 2003.
- Ghozali, H. I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan IV*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. dkk. 2009. *Akuntansi sector Publik Akuntansi Keuangan Daerah*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2006. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Edisi Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Harmoko H, Sunaryo H. 2017. *Pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kabupaten Kutai Timur)*. riset Manajemen 1.
- Hariadi, Bambang. 2003. *Strategi Manajemen*. Malang: Banyumedia Publising.
- Hariandja, Marihot T., Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong. 2013. Alfabeta, Bandung.
- J. Supranto. 2009. *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta)*. Tesis dipublikasikan (www.ums.ac.id). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftakhulhuda, Anam, E. Diana, dkk. 2018. *Pengantar Manajemen Strategik*. Bali : Jayapangus Press.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Mokodompit, Wardiman. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Makassar*. PhD Thesis. Universitas Negeri Makassar.
- Mustofiah, Siti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang*. Skripsi. Universitas Walisongo.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurmatias, Faizal. 2015. *Pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di institute agama Islam tafaqquh fiddin dumai*. jurnal. Dumai: Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pandji, Anoraga. *Pengantar Bisnis*. 2011. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rachman, M. A. 2018. *Pengaruh Etika Kerja Islami, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Rivai V dan Mulyadi. 2018. *Kepemimpin dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Press.

- Rivai, Veithzal. dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press
- Runa, Rahmat. 2020. *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 2. No. 2.
- Sani dan Mashuri. 2010. *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang : UIN Press
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, D. M. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah.
- Shihab, M. Quraish. 2020. *Wawasan Al-Qur'an Tafsir Maudu'i atas Berbagai Persoalan Umat*. Bandung : Mizan
- Srijanti, Purwanto. s.k, & Pramono. Wahyudi. 2007. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta; Graha ilmu.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sundari, Siti. 2019. *Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator: Studi di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir*. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Tangkilisan , Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tangkilisan, Nogi S., Hesel. 2005. “*Strategi Keunggulan Pelayanan Publik: Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik (Konsep-Teori & Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Konsep Russel)*”, Kerjasama Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia & Lukman Offset, Yogyakarta.
- Wati, Lina Asmara dan Mimit Primyastanto. 2018. *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern*. Malang : UB Press.
- Wijayanti, R., dan Meftahudin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal PPKM III*.
- Wijayanti, Ratna dan Farid Wajdi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13 No. 2.
- Yousef, D.A. 2002. *Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective*. *Journal of Management Psychology*, Vol.17, No.4.
- Yousef, D.A. 2001. *Islamic Work Ethic-A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction In A Cross-Cultural Context*. Personal Review.