

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAL WA TAMWIL****Rantika Sari<sup>1</sup>, Lely Ana Ferawati Eka Ningsih<sup>2</sup>**

Universitas KH Mukhtar Syafaat

e-mail: : rantikasarii.1105@gmail.com<sup>1</sup>, lelyanaferawatiekaningsih@uimsya.ac.id<sup>2</sup>**ABSTRACT**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan*

*(Y) BMT secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini berupa explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability berupa sensus sampling. Populasi pada penelitian ini sebanyak 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), etika kerja Islam (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), akan tetapi memiliki pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan hasil sebesar 83,1% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Motivasi Kerja, Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

**A. Pendahuluan**

Negara Indonesia merupakan negara besar yang memiliki peningkatan pesat dalam dunia perekonomiannya, sehingga tidak menutup kemungkinan pesatnya perkembangan dari lembaga keuangan. Ada 2 jenis Lembaga keuangan di Indonesia yaitu Lembaga keuangan bank dan Lembaga keuangan non bank yang mana dari keduanya ada yang berbasis konvensional dan syariah. Kegiatan operasional yang dilakukan lembaga keuangan non bank dibina dan diawasi langsung oleh Departemen Keuangan yang mana telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lembaga keuangan bank dan non bank memiliki perbedaan

yang terletak pada cara penghimpunan dananya.

Berbeda dengan lembaga keuangan bank, yang diawasi dan dibina oleh Bank Indonesia, karena secara umum kegiatan yang dilakukan oleh lembaga keuangan bank syariah hanya menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat (Wiroso, 2019:2). Kegiatan transaksi lembaga keuangan non bank maupun lembaga keuangan bank menggunakan sistem konvensional dan sistem syariah. Sistem konvensional menggunakan sistem bunga sebagai dasar dalam mengambil keuntungan berbeda dengan sistem syariah yang dalam mengambil keuntungannya menggunakan sistem bagi hasil dan imbalan dalam menggunakan jasa (Arfan, 2013:108).

Peningkatan yang dialami Lembaga keuangan syariah non bank menghasilkan munculnya Lembaga-lembaga baru yang semakin meningkat dan berkembang. Munculnya lembaga keuangan non bank syariah seperti Asuransi Syariah, Pegadaian Syariah, Koperasi Syariah bahkan Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang lebih dikenal dengan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) menjadi bukti perkembangan lembaga keuangan syariah (Wiroso, 2019:1).

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum yang berlandaskan pada asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Kegiatan usaha koperasi merupakan penjelasan dari UUD 1945 pasal 33 ayat

(1). Istilah Koperasi Simpan Pinjam merupakan nama yang sudah sangat terkenal, tetapi tidak dengan Koperasi Jasa Keuangan Syariah atau KJKS yang sekarang disebut dengan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). KJKS atau KSPPS memiliki dimensi yang berbeda dengan koperasi simpan pinjam konvensional (Muhamad, 2020:337).

Baitul Mal wa Tamwil atau disingkat dengan istilah BMT. Lembaga ini merupakan gabungan dari dua fungsi, yaitu Baitul mal yang artinya rumah dana

serta Baitul tamwil yang artinya rumah usaha. Adanya peningkatan perekonomian yang salah satunya disebabkan oleh semakin berkembangnya Lembaga keuangan menjadikan inti dari pembahasan penelitian ini. Karena peningkatan aset dari suatu Lembaga pada umumnya dan pada Baitul Mal Wa Tamwil pada khususnya tidak mungkin jika tidak ada faktor atau hal-hal yang dapat mempengaruhi.

Menurut Aziz dalam Muin (2014:119-120) menjelaskan bahwa BMT melaksanakan dua jenis kegiatan, yaitu Baitul Tamwil dan Baitul Mal. Baitul Tamwil memiliki tujuan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan pengusaha kecil ke bawah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan ekonomi. Adapun Baitul Mal bertugas menerima titipan zakat, infaq, dan sedekah, serta menjalankannya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Memiliki tenaga kerja yang profesional, sangatlah diharapkan oleh perusahaan supaya menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global (Zuhair dan Giyono, 2023). Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus ditangani dengan baik oleh bisnis agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dan mencapai tujuan bisnis, namun bisnis sering menghadapi tantangan ketika mencoba mengevaluasi kinerja karyawan secara efektif (Nurkiswatun dkk, 2023).

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya: Kompensasi, Motivasi Kerja, Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang

diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja (Andriani, 2022:179-180). Kompensasi yang adil pada umumnya akan memberikan banyak keuntungan bagi seorang karyawan. Yang berarti perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawan. Pemberian dan penentuan dari jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang layak memiliki beberapa tujuan (Enny, 2019:37-38).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tertutup) yang memberikan

kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku seberapa kuat usaha individu dalam bekerja (Silaen dkk, 2021:94).

Menurut Andriani (2023:11) Etika kerja Islam adalah kebiasaan yang didasarkan sesuai al-Quran dan Sunnah berdasarkan petuah Nabi Muhammad SAW. Empat konsep utama Etika kerja Islam antara lain: (1) usaha; (2) kompetisi; (3) transparansi dan (4) perilaku bertanggung jawab. Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan mengenai bekerja yang bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah bekerja (Fadhlorrohman dan Mas'ud, 2022).

Budaya organisasi merupakan kumpulan dari kelompok asumsi penting (yang seringkali tidak dinyatakan secara jelas) yang dipegang bersama oleh anggota dari suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing. Budaya organisasi hampir sama dengan kepribadian seseorang (Pearce II dan Robinson Jr, 2014:283).

Dalam sebuah penelitian pastinya peneliti memiliki gambaran untuk menjalankan penelitian yang mana hal itu merupakan tujuan utama

dilangsungkannya penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research adalah metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 – Mei 2024. Tempat penelitian ini menggunakan objek BMT.

Karyawan BMT merupakan responden dari penelitian ini yang berjumlah 45 orang yang mana teknik pengambilan sampelnya menggunakan non probability yang berupa sensus sampling/sampel total. Teknik pengumpulan data menggunakan proses observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda..

## **B. Hasil Dan Pembahasan**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah data hasil temuan dari penelitian berdistribusi normal yang mana

pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dalam uji normalitas yang merupakan kriteria dari jika jumlah respondennya > 30. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Data dapat dikatakan normal atau tidak jika hasil distribusi dilihat dari hasil output SPSS uji Kolmogorov-Smirnov dengan cara diperoleh angka Sig (2-tailed) dari sebuah tabel. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 dengan pedoman sebagai berikut (Riduwan, 2017:68):

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

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.41141028
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.063
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dapat dinyatakan nilai residual berdistribusi normal yakni signifikan Asymp.Sig (2-tailed) pada tabel SPSS diketahui sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan pengambilan Keputusan dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan data yang didapatkan berdistribusi normal.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan Teknik analisis data yang digunakan untuk memprediksi nilai yang terdapat pada variabel berdasarkan variabel independennya (Arifin dan Ainullah, 2021:84). Dalam uji regresi terdapat uji-t dan juga uji-f yang mana akan dijelaskan

dibawah ini:

a. Uji-t

Uji t merupakan teknik uji data yang digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial atau masing-masing dari variabel independen terhadap variabel dependen. Taraf signifikansi yang dijadikan tumpuan pada uji t senilai 0,05 (Muhid, 2019:15-17). Adapun pengambilan keputusannya akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.658	.249		2.641	.012
Kompensasi	.044	.058	.093	.760	.452
Motivasi Kerja	.063	.057	.137	1.108	.275
Etika Kerja Islam	-.151	.104	-.162	-1.453	.154
Budaya Organisasi	.825	.104	.858	7.914	.000

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan dari tabel 2. dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Nilai Konstanta sebesar 0,658 menunjukkan bahwa besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,658 jika variabel Kompensasi (X1), Motivasi

Kerja (X2), Etika Kerja Islam (X3) dan Budaya Organisasi (X4) adalah nol.

2) Koefisien Kompensasi (X1) menunjukkan a sebesar 0,044 yang mana memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Volume: 2, No.1 (Juni 2024)

Hal ini dapat dilihat dari hasil thitung sebesar 0,760 dan nilai sig. sebesar 0,452. Nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,021. Sehingga H01 diterima dan Ha1 ditolak.

3) Koefisien Motivasi Kerja (X2) menunjukkan a sebesar 0,063 yang mana memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil thitung sebesar 1,108 dan nilai sig. sebesar 0,275. Nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,021. Sehingga H02 diterima dan Ha2 ditolak.

4) Koefisien Etika Kerja Islam (X3) menunjukkan a sebesar -0,151 yang mana memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil thitung sebesar -1.453 dan nilai sig. sebesar 0,154. Nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,021. Sehingga H03 diterima dan Ha3 ditolak.

5) Koefisien Budaya Organisasi (X4) menunjukkan a sebesar 0,825 yang mana memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil thitung sebesar 7,914 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai ttabel dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,021. Sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima dan didapatkan persamaan:

$$Y = 0,658 + 0,044 + 0,063 - 0,151 + 0,825 + \varepsilon$$

#### b. Uji-f

Uji f merupakan suatu teknik untuk menguji suatu data yang mana uji f ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama (Muhid, 2019:70). Adapun kriteria dari pengambilan keputusannya uji f sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (F)

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square F	Sig.
Regression	7.680 4	1.920	49.101	.000b
Residual	1.564 40		.039	
Total	9.244 44			

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan pada tabel 4.14, nilai Fhitung sebesar 49,101 dengan nilai sig. 0,000. Maka dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 49,101 lebih besar dari Ftabel 2,84 dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja Islam (X3) dan Budaya Organisasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Ghozali (2021:34) koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel terikat pada model regresi dalam menjelaskan variabel bebas. Uji koefisien determinasi dijadikan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen atau untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan yang terdapat pada table dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.831	.814	.198

1 .911a .831 .814 .198

Sumber: Hasil Output SPSS,2024

Berdasarkan dari tabel 4. hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,911 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,831. Hasil dari tabel 4.15 adalah hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi atau bisa juga dikatakan hasil dari

perkalian nilai R<sup>2</sup> yaitu  $0,911 \times 0,911 = 0,831$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi sebesar 83,1% oleh variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja Islam (X3) dan Budaya Organisasi (X4) dan selebihnya yaitu 16,9% dapat dipengaruhi dari variabel-variabel lainnya yang tidak dijadikan sebagai variabel independen pada penelitian ini.

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Berdasarkan dari hasil uji regresi variabel Kompensasi (X1)

berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikannya  $0,452 >$  dari tarafnya yaitu 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Berdasarkan dari hasil uji regresi variabel Motivasi Kerja (X2)

berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikannya  $0,275 >$  dari tarafnya yaitu 5% atau 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh etika kerja Islam (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Berdasarkan dari hasil uji regresi variabel Etika Kerja Islam (X3)

berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikannya  $0,154 >$  dari tarafnya yaitu 5% atau 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Pengaruh budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Berdasarkan dari hasil uji regresi variabel Budaya Organisasi (X4)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikannya  $0,000 <$  dari tarafnya yaitu 5% atau 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

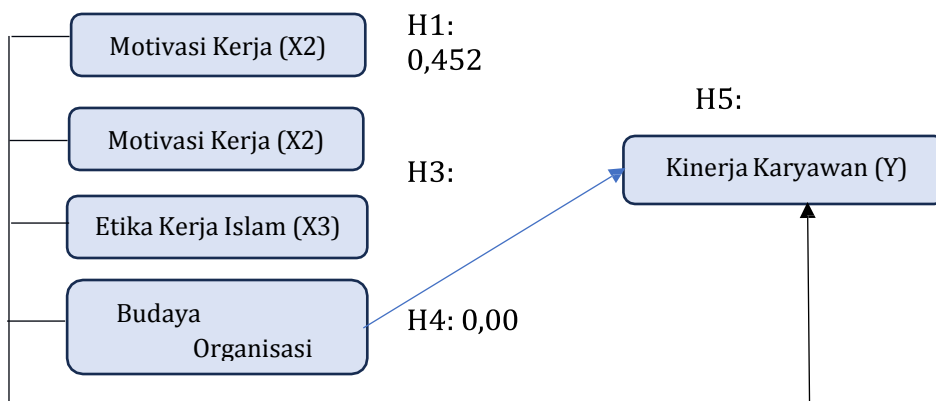
5. Pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT

Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja Islam (X3) dan Budaya Organisasi (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT dengan nilai Fhitung sebesar 49,101 dengan nilai sig. 0,000, nilai Fhitung  $49,101 >$  Ftabel 2,84 dan nilai sig. sebesar 0,000

$<$  0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Etika Kerja Islam (X3) dan Budaya Organisasi (X4) Terhadap Kinerja Karyawan

(Y) BMT.

Dari hasil uji regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel X4 yang berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y maka dapat dinyatakan dengan model regresi sebagai berikut:



Gambar 1. Persamaan Regresi

Sumber: Diolah dari Peneliti, 2024

Pada penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu diantaranya hasil tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan etika kerja Islam sedangkan budaya organisasi memiliki persamaan dengan hasil penelitian terdahulu. Adapun perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dibawah ini:

Hasil penelitian Nafsi dkk (2021) mengatakan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Darumafatihil

Ulum, karena tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan dan dapat menjamin kehidupan karyawannya. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang telah dikerjakan karyawan.

Hasil penelitian Nurkiswatun dkk (2023) mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Al-Ikhwan Mataram karena motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai.

Hasil penelitian Ramadhani dkk (2022) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi BMT Islam Abdurrab (BMTIA) Pekanbaru karena karyawan tidak bekerja semata-mata untuk kesenangan duniawi saja melainkan untuk mengharap dan mencari ridha Allah SWT. Hasil penelitian Ramadhani dkk ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Putro, yang mana dapat diartikan bahwa penelitian Putro sejalan dengan hasil penelitian ini. Etika kerja Islam berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi atau rendah tidak akan memberikan pengaruh pada kinerja mereka. Semua karyawan tetap memiliki target kerja yang sama tanpa harus memperhatikan aspek kualitas pekerjaannya (Putro, 2018).

Hasil penelitian Gama dan Firmansah (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jombang. Karena semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, peneliti memberikan sedikit saran yang bersifat membangun dan diharapkan dapat berguna. Saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a) Pada variabel kompensasi (X1), hendaknya kompensasi yang diberikan perusahaan BMT kepada karyawan adalah jenis kompensasi yang benar-benar dibutuhkan karyawan supaya karyawan lebih puas menjadikan kompensasi menjadi patokan utama dalam meningkatkan kinerjanya.

- b) Pada variabel motivasi kerja (X2), hendaknya perusahaan BMT

memberikan motivasi yang bersifat membangun diri seorang karyawan sehingga akan muncul motivasi dalam diri sendiri lantaran adanya dukungan penuh dari perusahaan dalam menangani pekerjaan yang dianggap tidak mudah bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

c) Pada variabel etika kerja islam (X3), hendaknya perusahaan BMT menerapkan sikap beretika sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga karyawan tidak dengan mudah menganggap remeh pekerjaannya. Pada dasarnya seluruh karyawan BMT UGT Nusantara Wilayah Cabanag Glenmore Banyuwangi merupakan alumni pondok pesantren yang seharusnya dapat menerapkan ajaran-ajaran Islam meskipun dalam lingkup pekerjaan.

d) Pada variabel budaya organisasi (X4), perusahaan harus tetap menjaga kelestarian budaya organisasi pada karyawan BMT dengan adanya kajian kitab karyawan akan memiliki sikap tenang dalam menangani permasalahan kerja dan muncul jiwa sosial yang tinggi. Dari adanya jiwa sosial yang tinggi hal itu juga dapat memunculkan sikap kerja yang tinggi.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian terhadap penelitian selanjutnya dengan landasan teori Manajemen Sumber Daya Insani, Etika Kerja Islam, Manajemen Strategis dan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank ataupun objek yang sejenis dengan BMT.

b) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang bersifat lebih luas sehingga variabel ini dapat menjadi variabel tambahan pada penelitian selanjutnya.

c) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih luas dengan menguji teori lainnya guna mendapatkan hasil yang berbeda

sehingga memberikan peluang harapan dari hasil penelitian selanjutnya baik secara teoritis maupun empiris yang dapat diandalkan dengan baik..

### C. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan melewati tahapan pengumpulan, pengolahan dan analisis data terkait pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BMT. Hal ini menunjukkan jika kompensasi tidak menjadi tujuan utama dari karyawan BMT karena karyawan bekerja untuk mendapatkan barokah dan disisi lain memiliki tujuan untuk mengabdikan dan perusahaan tidak memberikan kompensasi yang cukup tinggi kepada karyawan.

2. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BMT. Tidak berpengaruhnya motivasi pada karyawan BMT ini karena sesuai dengan adanya indikator pengarahannya diri pada variabel motivasi kerja dimana perusahaan tidak memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya sebelum waktu yang telah ditetapkan, hal ini dianggap penting karena dapat membangun dan menumbuhkan kepribadian seorang karyawan sehingga dapat termotivasi dalam bekerja.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa etika kerja Islam (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BMT. Etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karena sebagian karyawan tidak mengutamakan kebenaran dalam bekerja dan perusahaan tidak memberikan perhatian yang sama rata terhadap karyawan padahal prinsip dalam etika kerja Islam sendiri adalah

menyamarkan/tidak membeda-bedakan manusia baik yang memiliki jabatan tinggi atau rendah.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BMT. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena seluruh karyawan memiliki sikap tolong menolong dan antusiasisme yang tinggi karena lembaga keuangan tidak hanya mengedepankan profit oriented (keuntungan besar) saja melainkan juga social oriented (kehidupan sosial) yang sesuai dengan indikator peduli dengan manusia.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama antara variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT. Karena jika 4 variabel independen tersebut berjalan secara serentak/berpengaruh secara bersama, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan sebesar 83,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3) dan budaya organisasi (X4) dapat digunakan untuk mempertimbangkan terkait kebijakan keputusan gaji karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) BMT sehingga aset perusahaan dapat meningkat. Sedangkan 16,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Supaya pembahasan dalam penelitian ini menjadi terarah dan jelas, maka penelitian ini memberikan batasan dengan tujuan supaya tercapainya penelitian sesuai dengan yang diharapkan. Adapun keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Variabel independen (bebas/X) berupa kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), etika kerja Islam (X3), budaya organisasi (X4).

2. Variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan (Y).
3. Waktu penelitian dilaksanakan pada Agustus 2023 sampai dengan Mei 2024.
4. Lokasi penelitian ini bertempat di BMT (Baitul Mal Wa Tamwil) tidak menggunakan semua lembaga keuangan non bank syariah.
5. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan BMT yang berjumlah 45 orang.
6. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi.

#### D. Daftar Pustaka

- Andriani. 2022. Manajemen Sumber Daya Insani. Kediri: IAIN Kediri Press
- Andriani. 2023. Etika Kerja Islami. Jombang: Lima Aksara
- Arfan, Abbas. 2013. Kaidah Fiqh Muamalah Kulliah Tipologi dan Penerapannya Dalam Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah. Malang: UIN Maliki Press
- Arifin, M Bahak Udin dan Aunillah. 2021. Statistik Pendidikan. Sidoarjo: UMSIDA Press
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fadhlorrohman, Ahnaf dan Mas'ud, Fuad. 2022. Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kspps Binama Semarang). Diponegoro Journal Of Management Vol.11 No.3
- Gama, Muhammad Nauval Arsy dan Firmansyah Fani. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Jombang. JPEKBM Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen Vol 6 No 1.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhamad. 2020. Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Lainnya. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Muhid, Abdul. 2019. Analisis Statistik. Sidoarjo: Zifatama Jawa
- Muin, Rahmawati. 2014. Lembaga Keuangan Syariah Bank dan Non Bank. Makasar: Alauddin University Press
- Nafsi, Wahono dan Dinawanti. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur). E-Jurnal Riset Manajemen Vol.10 No.11.
- Nurkiswatun, Hermanto, Santi Nuruly. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam

Volume: 2, No.1 (Juni 2024)

Pembiayaan Syariah Al-Ikhwan Mataram. JPSPDM: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.2

- Pearce II, John A dan Robinson Jr, Richard B. 2014. Manajemen Strategis. Jakarta: MC Graw Hill Education
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Indonesia Vol 18 No 2
- Ramadhani, Trianto dan Anwar. 2022. Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi BMT Islam Abdurrah Kota Pekanbaru. JUMBIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam Vol.2 No.2
- Riduwan, Sunarto. 2017. Pengantar Statistika: Bandung: Alfabeta.
- Silaen, Syamsuriyansyah, Chairunnisah, Sari, Mahariani, Tanjung, Triwardhani, Haerany, Masyruroh, Satriawan, Lestari, Arifudin, Rialmi dan Putra. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: Wadina Bhakti Persada
- Wiroso. 2019. Akuntansi Transaksi Syariah. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia
- Zuhair, Robani Auliya dan Giyono. 2023. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Vol.21 No.1