

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perkembangan BMT Makmur Mandiri

BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus awal mulanya didirikan oleh 21 orang terdiri dari petani, buruh, karyawan dan pengusaha di Kudus, yang mempunyai pemikiran sepaham dan kepedulian untuk ikut serta membangun kesejahteraan anggota dan masyarakat dilingkungan sekitarnya. BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sudah beroperasi sejak tahun 2008 dengan nama terdahulu Lembaga Keuangan Syari'ah Al MAKMUR karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 2011 berubah menjadi BMT Makmur Mandiri yang mempunyai kantor pusat di jalan Kudus-Purwodadi Km. 06, Rt 04 Rw 03 Desa Ngemplak Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus (Timur pasar Ngemplak / MA Assalam ke timur 100 m).

BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus ini menginduk kepada departemen koperasi sebagai lembaga pemerintah yang berwenang untuk mengeluarkan dan memberikan izin penetapan dengan Nomor Badan Hukum: 503/267/BH/10/2011 yang dalam usahanya juga melayani simpan pinjam syariah. Melihat perkembangan lembaga ini, maka kantor cabang pun mulai diliris di jalan Budi Utomo, depan Pasar Jepang Mejobo Kudus / utara SMPN 1 Mejobo dengan berbagai pertimbangan dan dorongan dari para sahabat bapak Jarwantodengan dibukanya kantor cabang di daerah Mejobo karena dianggap bisa menjadi percontohan.¹

Sejak awal berdiri sampai sekarang BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus senantiasa mengedepankan kepentingan anggota,

¹ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

salah satu wujud kepedulian tersebut tercermin dalam program kerja yang telah disusun untuk kepentingan anggota, program-program yang saat ini telah teraplikasi seperti pembagian hadiah untuk anggota siBerkah secara proposional tanpa diundi, kepedulian terhadap dunia pendidikan dengan pemberian beasiswa untuk anak anggota kurang mampu, pembagian zakat maal dan shodaqoh, memberikan bingkisan lebaran kepada masyarakat sekitar, pembagian daging kurban dan lain sebagainya. Hal tersebut diatas dilakukan atas dasar *Ta'awun* dalam rangka pemberdayaan ekonomi umat penuh kerahmatan, serta sebagai upaya membangun peradapan ekonomi umat dengan selalu berusaha dan mengedepankan prinsip-prinsip sesuai syari'at Islam.

2. Tujuan

Pendirian BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus memiliki tujuan memajukan dan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan ekonomi syari'ah, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²

3. Produk-produk BMT Makmur Mandiri

Produk-produk yang terdapat pada BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus terdiri dari:

a. Simpanan Berjangka Mandiri (Deposito)

Simpanan ini berdasarkan akad *Mudlarabah* dengan jangka waktu yang ditetapkan mulai dari 1 bulan sampai dengan 18 bulan. Besarnya bagi hasil ditentukan KSU Makmur Mandiri dengan nisbah yang disepakati diawal.

² Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

b. Simpanan Makmur (Harian)

Sebagai sarana pengelola dana dari Umat oleh Umat dan untuk Umat, BMT Makmur Mandiri sebagai lembaga yang ikut serta membangun perekonomian masyarakat yang berbasis syari'ah.

c. Simpanan Masa Depan (SIMPANAN)

Simpanan ini untuk anggota BMT Makmur Mandiri merencanakan masa depan anggota dan keluarga dengan akad *Wadi'ah Yadh Adh-Dhamanah*. Besar awal setoran Rp 50.000,- selanjutnya mulai Rp 20.000,- setiap bulan, tanggal setoran sesuai permintaan. Dengan jangka 5 tahun anggota akan mendapatkan berbagai manfaat dan insentif yang menarik. Adapun manfaat diantaranya untuk tambahan biaya menikah, bea siswa pendidikan, melahirkan dan rawat inap.

d. Simpanan Berhadiah siBerkah18

Simpanan berhadiah siBerkah18 adalah simpanan dana berjangka yang penyetornya dilakukan secara rutin dengan nominal tertentu. Program simpanan ini menggunakan *Wadi'ah Yad Adh-Dhomanah*, yaitu simpanan dana yang diamanahkan oleh peserta kepada BMT Makmur Mandiri. Dana tersebut disalurkan kepada anggota (masyarakat) dalam bentuk pembiayaan yang memenuhi prinsip Syari'ah. Sebagian keuntungan yang diperoleh BMT akan diberikan kepada peserta dalam bentuk HADIAH.

e. Simpanan Qurban

f. Titipan ZIS (Zakat, Infaq, Sodaqoh)

g. Gadai Amanah (PRODUK BARU)³

4. Pelaksanaan Pembiayaan Murabahah

a. Metode Penyaluran dana

Dalam penyaluran dana pada anggota BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus, secara garis besar produk pembiayaan

³ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

syari'ah di bagi kedalam tiga katagori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaanya, yaitu :

- 1.) Transaksi pembiayaan yang ditujukan untuk memiliki barang dilakukan dengan prinsip jual beli. Pada produk ini tingkat keuntungan banyak ditentukan di depan dan menjadi harga atas barang yang dijual, yang termasuk kelompok ini adalah *murabahah*, *salam* dan *istishna'*.
- 2.) Transaksi pembiayaan yang ditujukan untuk mendapatkan jasa dilakukan dengan prinsip sewa. Produk ini tingkat keuntungannya juga ditentukan di depan dan menjadi harga jasa, yang termasuk kategori ini adalah *ijarah*.
- 3.) Transaksi pembiayaan untuk usaha kerjasama yang ditujukan guna mendapatkan sekaligus barang dan jasa dengan prinsip bagi hasil. Produk ini keuntungan ditentukan oleh nisbah yang disepakati dimuka, yang termasuk kedalam kelompok ini adalah *musyarakah* dan *mudharabah*.⁴

b. Pelaksanaan Pembiayaan *Murabahah*

Umumnya pembiayaan *murabahah* pada perbankan sama dengan lembaga syari'ah yaitu salah satunya adalah BMT. Masyarakat disekitar BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sangat berminat pada pembiayaan *murabahah*. Secara teknis BMT menyebutkan bahwa *murabahah* adalah akad jual beli dengan pembayaran harga pokok beserta keuntungannya pada waktu jatuh tempo sesuai kesepakatan bersama.

Untuk memperoleh pembiayaan *murabahah* di BMT makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus ini calon anggota harus melalui beberapa tahapan antara lain, tahap permohonan pembiayaan pembiayaan, tahap analisa pembiayaan, tahap persetujuan dan penandatanganan akad pembiayaan *murabahah*, tahap pencairan

⁴ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

pembiayaan *murabahah*, serta tahap monitoring pembiayaan *murabahah*.⁵

PENGURUS DAN PENGELOLA BMT MAKMUR MANDIRI NGEMPLAK UNDAAN KUDUS

A. Dewan Pengawas

1. Haryono Sigit
2. Aris Andriyanto
3. Anwar Soleha

B. Dewan Pengurus

1. Ketua : Jarwanto
2. Sekretaris : Sugiarto
3. Bendahara : Istiqomah

C. Pengelola

1. Manager : Nur Sholichin SE.Sy.
2. Bag. Pemasaran : Arif Dermawan SE.Sy.
Ika Yuliasuti SE.Sy.
Ansori
Asmi Widiastuti, SE.Sy.
3. Pembukuan : Sulistiyowati S.E
4. Teller : Anik Kurniawati⁶

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 58 kuesioner yang peneliti sebar

⁵ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

⁶ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 58 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan.⁷

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 58 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	40	68,97%
Perempuan	18	31,03%
Jumlah	58	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 58 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau 68,97%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 31,03% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

⁷ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	20	34,48%
30-39 tahun	30	51,72%
40-49 tahun	8	13,79%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 58 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 20 orang atau 34,48% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 30 orang atau 51,72% dan usia 40-49 tahun sebanyak 8 orang atau 13,79%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT Makmur Mandiri Ngeplak Undaan Kudus memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.⁸

3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 58 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

⁸ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA sederajat	20	34,48%
Diploma	8	13,79%
Sarjana	30	51,72%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 58 responden yang menjadi sampel responden yang berpendidikan SLTA sederajat yaitu sebesar 20 orang atau 34,48%. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan diploma sebesar 8 orang atau 13,79% dan Sarjana sebesar 30 orang atau 51,72%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sebagian besar adalah berpendidikan SLTA dan Sarjana, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada perusahaan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.⁹

C. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus adalah sebagai berikut:

⁹ Data dokumentasi dari BMT Makmur Mandiri Undaan Kudus, dikutip tanggal 2 Februari 2018.

Tabel 4.4
Data Hasil Penelitian

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Etika Kerja Islam (X1)	X1.1	21	36,2	21	36,2	14	24,1	2	3,4	0	0
	X1.2	20	34,5	22	37,9	13	22,4	3	5,2	0	0
	X1.3	6	10,3	32	55,2	16	27,6	4	6,9	0	0
	X1.4	16	27,6	25	43,1	13	22,4	4	6,9	0	0
	X1.5	17	29,3	19	34,5	20	25,9	2	10,3	0	0
	X1.6	17	29,3	20	34,5	15	25,9	6	10,3	0	0
	X1.7	14	24,1	26	44,8	16	27,6	2	3,4	0	0
	X1.8	16	27,6	27	46,6	12	20,7	3	5,2	0	0
	X1.9	10	17,2	25	43,1	18	31,0	5	8,6	0	0
	X1.10	14	24,1	24	41,4	15	25,9	5	8,6	0	0
	X1.11	13	22,4	26	44,8	17	29,3	2	3,4	0	0
	X1.12	17	29,3	31	53,4	7	12,1	3	5,2	0	0
	X1.13	14	24,1	22	37,9	14	24,1	8	13,8	0	0
	X1.14	18	31,0	20	34,5	13	22,4	7	12,1	0	0
	X1.15	17	29,3	20	34,5	15	25,9	6	10,3	0	0
	X1.16	11	19,0	24	41,4	17	29,3	6	10,3	0	0
	X1.17	16	27,6	22	37,9	15	25,9	5	8,6	0	0
	X1.18	21	36,2	18	31,0	12	20,7	7	12,1	0	0
	X1.19	15	25,9	20	34,5	18	31,0	5	8,6	0	0
	X1.20	19	25,9	17	34,5	17	31,0	5	8,6	0	0
	X1.21	7	12,1	28	48,3	19	32,8	4	6,9	0	0
	X1.22	6	10,3	20	34,5	14	24,1	5	8,6	13	22,4
	X1.23	17	29,3	17	29,3	4	6,9	15	25,9	5	8,6
	X1.24	6	10,3	9	15,5	9	15,5	32	55,2	2	3,4
	X1.25	5	8,6	12	20,7	22	37,9	15	25,9	4	6,9
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	16	27,6	26	44,8	13	22,4	3	5,2	0	0
	X2.2	19	32,8	21	36,2	13	22,4	5	8,6	0	0
	X2.3	18	31,0	27	46,6	10	17,2	3	5,2	0	0
	X2.4	19	32,8	26	44,8	11	19,0	2	3,4	0	0
	X2.5	21	36,2	20	34,5	13	22,4	4	6,9	0	0
	X2.6	18	31,0	30	51,7	10	17,2	0	0	0	0
	X2.7	9	15,5	18	31,0	8	13,8	11	19,0	12	20,7
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y.1	18	31,0	20	34,5	14	24,1	6	10,3	0	0
	Y.2	20	34,5	16	27,6	17	29,3	5	8,6	0	0
	Y.3	20	34,5	19	32,8	12	20,7	7	12,1	0	0
	Y.4	17	29,3	22	37,9	16	27,6	3	5,2	0	0
	Y.5	15	25,9	17	29,3	23	39,7	3	5,2	0	0

Sumber data: data primer yang diolah, 2018

1. Etika Kerja Islam (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai etika kerja Islam (X1), yaitu selalu tepat waktu dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,2%), setuju (36,2%), netral (24,1%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedua yaitu memiliki moralitas yang bersih (ikhlas) dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,5%), setuju (37,9%), netral (22,4%), tidak setuju (5,2%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketiga yaitu selalu jujur terhadap diri sendiri dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,3%), setuju (55,2%), netral (27,6%), tidak setuju (6,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempat yaitu memiliki komitmen (Aqidah, Aqad, I'tiqad) dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,6%), setuju (43,1%), netral (22,4%), tidak setuju (6,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kelima yaitu selalu Istiqamah, kuat pendirian dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,3%), setuju (34,5%), netral (25,9%), tidak setuju (10,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keenam yaitu sangat disiplin dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,3%), setuju (34,5%), netral (25,9%), tidak setuju (10,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketujuh yaitu menerima konsekuen dan berani menghadapi tantangan (*challenge*) dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,1%), setuju (44,8%), netral (27,6%), tidak setuju (3,4%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedelapan yaitu memiliki sikap percaya diri dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,6%), setuju (46,6%), netral (20,7%), tidak setuju (5,2%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu tipe orang yang kreatif dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,2%), setuju (43,1%), netral (31,0%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesepuluh yaitu tipe orang yang bertanggungjawab dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,1%), setuju (41,4%), netral (25,9%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (0%).

Pada pernyataan kesebelas yaitu merasa bahagia karena melayani, responden menjawab sangat setuju sebanyak (22,4%), setuju (44,8%), netral (29,3%), tidak setuju (3,4%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keduabelas yaitu memiliki harga diri dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,3%), setuju (53,4%), netral (12,1%), tidak setuju (5,2%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketigabelas yaitu memiliki jiwa kepemimpinan (*Leadership*) dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,1%), setuju (37,9%), netral (24,1%), tidak setuju (13,8%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempatbelas yaitu memiliki orientasi ke masa depan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (31,0%), setuju (34,5%), netral (22,4%), tidak setuju (12,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kelimabelas yaitu hidup berhemat dan efisiensi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,3%), setuju (34,5%), netral (25,9%), tidak setuju (10,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keenambelas yaitu memiliki jiwa wiraswasta (*Entrepreneurship*), responden menjawab sangat setuju sebanyak (19,0%), setuju (41,4%), netral (29,3%), tidak setuju (10,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketujuhbelas yaitu memiliki insting bertanding (*Fastabiqul Khairat*), responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,6%), setuju (37,9%), netral (25,9%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedelapanbelas yaitu memiliki keinginan untuk mandiri (*Independent*), responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,2%), setuju (31,0%), netral (20,7%), tidak setuju (12,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesembilanbelas yaitu kecanduan belajar dan haus mencari ilmu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,9%), setuju (34,5%), netral (31,0%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keduapuluh yaitu memiliki semangat perantauan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,9%), setuju (34,5%), netral (31,0%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keduapuluhsatu yaitu memperhatikan kesehatan dan gizi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,1%), setuju (48,3%), netral

(32,8%), tidak setuju (6,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keduapuluhdua yaitu tangguh dan pantang menyerah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,3%), setuju (34,5%), netral (24,1%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (22,4%). Pada pernyataan keduapuluh tiga yaitu berorientasi pada produktivitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,3%), setuju (29,3%), netral (6,9%), tidak setuju (25,9%), dan sangat tidak setuju (8,6%). Pada pernyataan keduapuluh empat yaitu memperkaya jaringan silaturahmi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,3%), setuju (15,5%), netral (15,5%), tidak setuju (55,2%), dan sangat tidak setuju (3,4%). Pada pernyataan keduapuluh lima yaitu memiliki semangat perubahan (*Spirit of Change*), responden menjawab sangat setuju sebanyak (8,6%), setuju (20,7%), netral (37,9%), tidak setuju (25,9%), dan sangat tidak setuju (6,9%).

2. Budaya Organisasi (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai budaya organisasi (X2), yaitu manajemen mendorong karyawan untuk inovatif dan mengambil resiko, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,6%), setuju (44,8%), netral (22,4%), tidak setuju (5,2%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedua yaitu manajemen mengharapkan karyawan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,8%), setuju (36,2%), netral (22,4%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketiga yaitu manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (31,0%), setuju (46,6%), netral (17,2%), tidak setuju (5,2%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempat yaitu keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,8%), setuju (44,8%), netral (19,0%), tidak setuju (3,4%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kelima yaitu manajemen memusatkan kegiatan kerja

diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,2%), setuju (34,5%), netral (22,4%), tidak setuju (6,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keenam yaitu dalam manajemen terdapat karyawan yang agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai, responden menjawab sangat setuju sebanyak (31,0%), setuju (51,7%), netral (17,2%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketujuh yaitu kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15,5%), setuju (31,0%), netral (13,8%), tidak setuju (19,0%), dan sangat tidak setuju (20,7%).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja karyawan, yaitu memiliki kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa, responden menjawab sangat setuju sebanyak (31,0%), setuju (34,5%), netral (24,1%), tidak setuju (10,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedua yaitu memproduksi barang dan jasa yang di hasilkan memenuhi standar kualitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,5%), setuju (27,6%), netral (29,3%), tidak setuju (8,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketiga yaitu waktu yang di butuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna/konsumen selalu tepat, responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,5%), setuju (32,8%), netral (20,7%), tidak setuju (12,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempat yaitu karyawan sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut selalu efektif, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,3%), setuju (37,9%), netral (27,6%), tidak setuju (5,2%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kelima yaitu biaya yang diperlukan dalam usaha simpan pinjam selalu optimal, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,9%), setuju (29,3%), netral (39,7%), tidak setuju (5,2%), dan sangat tidak setuju (0%).

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Etika Kerja Islam (X_1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0,420	0,3610	Valid
x1.2	0,371	0,3610	Valid
x1.3	0,399	0,3610	Valid
x1.4	0,376	0,3610	Valid
x1.5	0,448	0,3610	Valid
x1.6	0,413	0,3610	Valid
x1.7	0,574	0,3610	Valid
x1.8	0,561	0,3610	Valid
x1.9	0,487	0,3610	Valid
x1.10	0,519	0,3610	Valid
x1.11	0,520	0,3610	Valid
x1.12	0,578	0,3610	Valid
x1.13	0,601	0,3610	Valid
x1.14	0,633	0,3610	Valid
x1.15	0,619	0,3610	Valid
x1.16	0,364	0,3610	Valid

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
x1.17	0,445	0,3610	Valid
x1.18	0,380	0,3610	Valid
x1.19	0,354	0,3610	Valid
x1.20	0,625	0,3610	Valid
x1.21	0,384	0,3610	Valid
x1.22	0,402	0,3610	Valid
x1.23	0,466	0,3610	Valid
x1.24	0,406	0,3610	Valid
x1.25	0,481	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0.3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif.¹⁰ Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel etika kerja Islam yang terdiri dari 25 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
x2.1	0,741	0,3610	Valid
x2.2	0,727	0,3610	Valid
x2.3	0,571	0,3610	Valid
x2.4	0,785	0,3610	Valid

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang, 2011, hal. 53.

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.5	0,780	0,3610	Valid
x2.6	0,578	0,3610	Valid
x2.7	0,525	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0.3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif.¹¹ Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel budaya organisasi yang terdiri dari 7 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
qy1	0,770	0,3610	Valid
qy2	0,546	0,3610	Valid
qy3	0,543	0,3610	Valid
qy4	0,758	0,3610	Valid
qy5	0,665	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0.05 didapat

¹¹ *Ibid.*

r_{tabel} 0.3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif.¹² Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien alpha $> 0,70$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.¹³

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Etika Kerja Islam (X1)	25 Item	0,704	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	7 Item	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 Item	0,787	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid*, hal. 48.

Tabel 4.9
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Nilai	Hasil
Multikolinieritas	VIF $X_1 = 1,107$ $X_2 = 1,107$	Tidak terdapat multikolinieritas dalam model penelitian
Heterokedastisitas	Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik nol sumbu y	Tidak terjadi heterokidastisitas
Normalitas	Grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal	Data terdistribusi normal

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018.

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.¹⁴

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu etika kerja Islam dan budaya organisasi, karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

¹⁴ *Ibid.*, hal. 105.

2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngeplak Undaan Kudus.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.¹⁵

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar lampiran menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

F. Hasil Analisis Statistik

Tabel 4.10

Hasil Uji Analisis Regresi

Uji	Nilai	Hasil
Analisis Regresi	Konstata = 0,092 $b_1 = 0,707$ $b_2 = 0,342$	Menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y secara sendiri-sendiri
Uji Partial	$t_1 = 5,395$ sig = 0,000 $t_2 = 2,609$ sig = 0,045	X ₁ Berpengaruh signifikan X ₂ Berpengaruh signifikan
Koefisien determinasi	$R^2 = 0,366$	Berpengaruh = 36,6%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018.

¹⁵ *Ibid.*, hal. 160.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,092 + 0,707X_1 + 0,342X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,092, menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 0,092.
- b. Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada etika kerja Islam, akan meningkatkan kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sebesar 0,707. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel komitmen organisasi, akan menurunkan kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sebesar 0,707.
- c. Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada budaya organisasi, akan meningkatkan kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sebesar 0,342. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel budaya kerja Islami, akan menurunkan kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus sebesar 0,342.
- d. Persamaan $Y = 0,092 + 0,707X_1 + 0,342X_2 + e$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus adalah etika kerja Islami hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel etika kerja Islam dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus (Y) digunakan uji t.

a. Pengujian Terhadap Variabel Etika Kerja Islam (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 58-2-1 = 55$ diperoleh $t_{tabel} = 2.00404$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,971. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,971 > 2.00404$), seperti terlihat pada tabel 4.14. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus, **sehingga H1 diterima**. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0.004.

b. Pengujian Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 58-2-1 = 55$ diperoleh $t_{tabel} = 2.00404$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,808. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,808 > 2.00404$), seperti terlihat pada tabel 4.14. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus, **sehingga H2 diterima**. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0.007.

3. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi

Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah prestasi kerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah komitmen organisasi dan budaya kerja Islami.

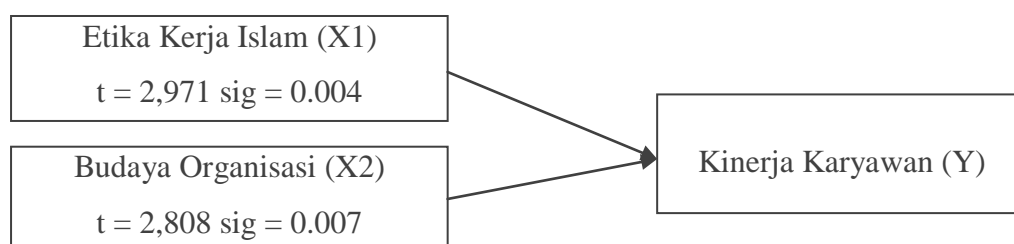
Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0,553^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas etika kerja Islam dan budaya organisasi, memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,306. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islam dan budaya organisasi, yang diturunkan dalam model sebesar 30.6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 30.6%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 30.6\% = 69.4\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

G. Pembahasan

Gambar 4.1

Kerangka Aplikasi Penelitian



Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus

Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,707 dan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,971 > 2.00404$), dan tingkat signifikansi t sebesar 0.004 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator etika kerja Islam yang meliputi karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja, karyawan memiliki moralitas yang bersih (ikhlas) dalam bekerja, karyawan selalu jujur terhadap diri sendiri dalam bekerja, karyawan memiliki komitmen (Aqidah, Aqad, I'tiqad) dalam bekerja, karyawan selalu Istiqamah, kuat pendirian dalam bekerja, karyawan sangat disiplin dalam bekerja, karyawan menerima konsekuensi dan berani menghadapi tantangan (*challenge*) dalam bekerja, karyawan memiliki sikap percaya diri dalam bekerja, karyawan tipe orang yang kreatif dalam bekerja, karyawan tipe orang yang bertanggungjawab dalam bekerja, karyawan merasa bahagia karena melayani, karyawan memiliki harga diri dalam bekerja, karyawan memiliki jiwa kepemimpinan (*Leadership*) dalam bekerja, karyawan memiliki orientasi ke masa depan, karyawan hidup berhemat dan efisiensi, karyawan memiliki jiwa wiraswasta (*Entrepreneurship*), karyawan memiliki insting bertanding (Fastabiqul Khairat), karyawan memiliki keinginan untuk mandiri (*Independent*), karyawan kecanduan belajar dan haus mencari ilmu, karyawan memiliki semangat perantauan, karyawan memperhatikan kesehatan dan gizi, karyawan tangguh dan pantang menyerah, karyawan

berorientasi pada produktivitas, karyawan memperkaya jaringan silaturahmi, karyawan memiliki semangat perubahan (*Spirit of Change*).

Sikap dan tingkah laku yang jujur, baik, bermoral dan berkemanusiaan merupakan ciri orang yang mempunyai etika kerja islami dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga mendorong para nasabah atau konsumen senang dengan kinerja yang dilakukan dan menjadikan minat nasabah lebih tinggi dalam menggunakan produk yang ditawarkan.¹⁶

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmatias¹⁷ yang berjudul *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai* serta Hidayat dan Kurnianto, yang berjudul *Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional* berdasarkan penelitiannya dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BMT Makmur Mandiri Ngeplak Undaan Kudus

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri Ngeplak Undaan Kudus. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,342 dan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,808 > 2.00404$), dan tingkat signifikansi t sebesar 0.007 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam budaya kerja Islam berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi yang meliputi manajemen mendorong karyawan untuk inovatif dan

¹⁶ Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Strategis*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, hal. 176.

¹⁷ Faizal Nurmatias, *Op. Cit.*, hal. 2.

mengambil resiko, manajemen mengharapkan karyawan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian, manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu, keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi, manajemen memusatkan kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu, dalam manajemen terdapat karyawan yang agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai, kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya keberhasilan organisasi. Hal-hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Siregar¹⁸ yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk* serta Arianty¹⁹, dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai* dengan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹⁸ Ida Ayu Brahmastari dan Peniel Siregar, *Op. Cit.*, hal. 239.

¹⁹ Nel Arianty, *Op. Cit.*, hal. 145.