



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara

Amru Nawawi¹⁾, Silviana Pebruary²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara^{1) 2)}
151130001518@unisnu.ac.id¹⁾, silvy@unisnu.ac.id²⁾

Abstract

This research aims to analyze the influence of organizational commitment and Islamic work culture on employee work performance on KSPPS BMT Aman Utama Jepara partially. To analyze the influence of organizational commitment and Islamic work culture on employee work performance on KSPPS BMT Aman Utama Jepara simultaneously. To analyze which factors most affect employee work performance at KSPPS BMT Aman Utama Jepara. The population in this study was employees of KSPPS BMT Aman Utama Jepara which amounted to 48 people. The data analysis techniques used are multiple linear regression, t test and F test. The results showed that there was an influence on organizational commitment to employee work performance in KSPPS BMT Aman Utama Jepara. There is an influence of Islamic work culture on employee work performance on KSPPS BMT Aman Utama Jepara. There is an influence of organizational commitment and simultaneous Islamic work culture on employee work performance at KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Based on the regression value, the factor that has the most influence on employee work performance is organizational commitment. So it is expected that KSPPS BMT Aman Utama Jepara to increase employee commitment so that work performance increases.

Keywords: *Organizational Commitment, Islamic Work Culture, Work Achievement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara secara parsial. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara secara simultan. Untuk menganalisis faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Aman Utama Jepara yang berjumlah 48 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Terdapat pengaruh budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja Islam secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Berdasarkan nilai regresi tersebut, faktor yang pengaruhnya paling besar terhadap prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Sehingga diharapkan pihak KSPPS BMT Aman Utama Jepara untuk meningkatkan komitmen karyawan agar prestasi kerja semakin meningkat.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Budaya Kerja Islami, Prestasi Kerja*

ISSN: -

DOI: -

Corresponding author:

Silviana Pebruary

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

silvi@unisnu.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang terampil, berdaya saing tinggi dan juga tangguh sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan di dalam suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki (Cancerina, 2013). Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Naray, 2010). Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang merupakan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Menurut Djaitun (2013), pada dasarnya sumber daya manusia yang profesional dimiliki organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang terencana.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi (Naray, 2010).

Landasan dalam budaya organisasi Islam adalah “khalifah”. Makna khalifah disini adalah “pemimpin” atau “pengelola”. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah).

Manusia adalah khalifah Allah dimuka bumi dan semua sumber daya-sumber daya yang ada ditanggannya adalah suatu amanah. Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi Islam adalah konsep kepemimpinan (khalifah) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkannya di akherat (Hakim, 2011).

Menurut Naray (2012) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian apabila pihak manajemen betul-betul memahami pentingnya pemberian insentif kepada karyawan maka dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan.

Baitul Maal Wattamwil (BMT) merupakan salah satu lembaga keuangan yang bertugas menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana. Fungsi BMT selanjutnya adalah menyalurkan dana yang diperoleh kepada masyarakat yang membutuhkan dana sebagai tambahan modal kerja. Berdasarkan fungsi tersebut, maka kredibilitas serta kinerja BMT diharapkan mampu optimal agar terwujud rasa percaya masyarakat.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan penentuan peningkatan kinerja BMT adalah budaya organisasi. Budaya kerja Islami ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap BMT mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh karyawan BMT sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis lembaga keuangan. Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat menjadikan keunggulan bersaing bagi suatu BMT, terutama apabila mereka memiliki keahlian yang mampu mendukung strategi bisnis BMT. Serta didukung dengan komitmen karyawan yang tinggi atas BMT tempat karyawan tersebut bekerja.

BMT Aman Utama merupakan salah satu lembaga keuangan di Kabupaten Jepara. Prestasi kerja karyawan merupakan aspek yang penting bagi kemajuan BMT Aman Utama. Tabel berikut menunjukkan kesenjangan prestasi kerja karyawan yang bisa dilihat melalui jumlah target simpanan, target pembiayaan serta absensi atau tingkat kehadiran karyawan dalam satu tahun :

Tabel 1. Data Prestasi Kerja Karyawan KSPPS BMT Aman Utama Jepara Tahun 2017-2018

Bulan	Simpanan (juta)		Pembiayaan (juta)		Kehadiran	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
April	152	150	105	119	25	24
Mei	153	148.5	109	118	26	23
Juni	152	149	112	100	25	25
Juli	154	152.5	115	117	25	26
Agustus	156	153	112	95	23	25
September	153	156	106	100	22	24

Sumber : database KSPPS BMT Aman Utama Jepara Tahun 2017-2018.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasional dan budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara secara parsial dan simultan serta untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Menurut Irawati dan Mustakim, komitmen sebagai konseptualisasi rasa tanggung jawab pada tugas pekerjaan, keterikatan yang mendalam dengan organisasi, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai yang dihayati bersama oleh seluruh anggota organisasi mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai (Mustakim, 2012). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut: H1 : Terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Pada intinya budaya organisasi yang bersumber dari pimpinan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan pribadi. Budaya organisasi yang kuat dapat dijadikan pedoman untuk melaksanakan tugas serta mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga prestasi pun meningkat. Budaya organisasi yang kuat di dalam suatu perusahaan akan dapat memberikan serta memotivasi karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Cancerina, 2013). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut: H2 : Terdapat pengaruh positif budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumberdaya terpenting organisasi, prestasi kerja pegawai sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuan (Djaitun, 2012). Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut: H3 : Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi dan budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya kerja Islami berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara dan faktor apa yang mempengaruhi prestasi kerja dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara".

TINJAUAN PUSTAKA

Teori komitmen Allen dan Meyer menyatakan bahwa komitmen merupakan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan pendapat kedua menyatakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Darmawan, 2013). Berdasarkan Robert dan John sebagaimana dikutip (Naray, 2010) komitmen organisasi adalah

tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Komitmen sebagai konseptualisasi rasa tanggungjawab pada tugas pekerjaan, keterikatan yang mendalam dengan organisasi, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai yang dihayati bersama oleh seluruh anggota organisasi mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai. Komitmen afektif merupakan komitmen yang menimbulkan perasaan memiliki dan terlibat dalam organisasi (Sudarmanto, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi. (Naray, 2010) menjelaskan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi: 1) Job Characteristic 2) Alternative Employment Opportunities 3) Personal Characteristic 4) Treatment of Newcomers,

Teori budaya kerja Islami menurut Syakir Sula sebagaimana dikutip Abu menyatakan bahwa kepercayaan dan nilai-nilai Islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam sebuah perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja karyawan (Fahmi, 2014). Budaya kerja Islami berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Kita harus mampu menunjukkan kepada dunia bahwa Islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan di sekitar kita (Tasmara, 2002).

Salah satu konsep utama dalam budaya kerja Islam adalah konsep kejujuran dan keadilan. Ini adalah konsep yang membuat ketenangan hati bagi orang yang melaksanakannya. Kejujuran yang ada pada diri seseorang membuat orang lain senang berteman dan berhubungan dengannya. Dalam bisnis, pemupukan relasi sangat mutlak diperlukan sebab relasi ini akan sangat membantu kemajuan bisnis dalam jangka panjang. Sedangkan keadilan perlu diterapkan misalnya terhadap pegawai, ada aturan yang jelas dalam pemberian upah, dengan prinsip keadilan itu, tidak membedakan manusia yang satu dengan yang lainnya (Alma, 2014). Sebagai konsekuensi logis dari pentingnya manajemen bisnis bagi para pebisnis dalam melakukan kegiatan bisnis, maka perlu dibangun budaya manajemen bisnis Syariah, agar pebisnis betul-betul menjadi pebisnis yang berbudaya dalam melaksanakan bisnisnya (Abdullah, 2014).

Menurut Abdul Manan sebagaimana dikutip (Hakim, 2011) konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (khilafah) dan keadilan (a'dalah).

Teori prestasi kerja menurut (Aprijon, 2017) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Prestasi kerja yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain komitmen karyawan terhadap organisasi dan budaya sebuah organisasi. Kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya (Naray, 2010).

Kualitas perilaku individu atau hasil yang dicapainya, secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan individu yang bersangkutan. Faktor ini sangat kental dan sangat kritis hubungannya dengan kualitas perilaku karyawan sangat terkait dengan strategi organisasi dan tujuan yang hendak dicapai, seringkali kurang diperhatikan. Akibatnya performance appraisal yang merupakan bagian dari manajemen kinerja, menjadi kurang bermakna bagi pencapaian tujuan performance appraisal. Hambatan-hambatan situasional sifatnya terutama kultur kerja yang berkembang dalam perusahaan pula harus diperhitungkan dalam sistem manajemen kinerja (Alwi, 2011).

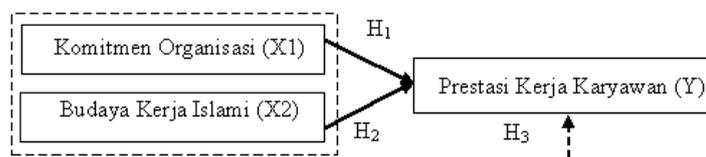
Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab, langkah mengadakan penilaian

prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Prestasi kerja seorang karyawan dapat diketahui dengan cara yaitu melakukan penilaian terhadap prestasi kerja, dimana penilaian tersebut dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan yaitu mendorong peningkatan prestasi kerja dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

Evaluasi dari seorang pekerja terhadap kondisi pekerjaannya bisa melahirkan perasaan puas (*satisfied*), perasaan tidak puas (*dissatisfied*). jika pekerja merasa tidak puas, maka ia mulai berpikir untuk pindah kerja, yang tentunya didahului oleh pertimbangan-pertimbangan terhadap pilihan – pilihan yang biasanya berkisar pada dua kelompok besar, yakni : rangkaian pertama terpusat pada usaha menggantikan pekerjaan; rangkaian kedua meliputi spekulasi mengenai apa yang dapat diharapkan jika tidak berhenti (Faustino, 2003).

Menurut pendapat Handoko sebagaimana dikutip (Naray, 2010) bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian yang penting dari seluruh proses pelaksanaan kerja pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Penilaian prestasi kerja penting dilakukan untuk mempermudah dalam melaksanakan pembinaan maupun penempatan posisi yang lebih baik dan menguntungkan organisasi. Penilaian kinerja memiliki dua tujuan penting yaitu (Naray, 2010): 1) Tujuan pokok adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. 2) Tujuan khusus penilaian kinerja dapat digolongkan atas dua bagian yaitu evaluasi (*evaluation*), dan pengembangan (*developmet*).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada hakikatnya adalah menekankan analisis pada data numerical yang diolah dengan metode statistic (Azwar, 1997). Metode Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi dan budaya kerja Islami sebagai variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan nama anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi (Darmawan, 2013). Adapun indikator dari komitmen organisasi adalah :1) Senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di organisasi 2) Antusias untuk membicarakan masalah–masalah yang dihadapi organisasi kepada pihak luar 3) Merasa masalah yang terjadi di organisasi adalah masalah bagi saya juga 4) Berat untuk meninggalkan organisasi meskipun saya menginginkannya 5) Tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi 6) Organisasi

ini memberikan arti mendalam 7) Terlalu banyak pengorbanan untuk meninggalkan organisasi ini 8) Memiliki ikatan emosional dengan organisasi.

Budaya kerja Islami, yaitu merujuk pada kewajiban-kewajiban sebuah organisasi untuk melindungi dan memberi kontribusi kepada masyarakat dimana ia berada didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (khilafah) dan keadilan (a'dalah) (Hakim, 2011). Adapun indikator dari budaya kerja Islami adalah : 1) Memiliki semangat kerja bahwa bekerja merupakan ibadah 2) Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat 3) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal 4) Bekerja penuh keyakinan dan optimistik 5) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) 6) Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syariah).

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Naray, 2010). Adapun indikator dari prestasi kerja adalah :1) Karyawan mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan. 2) Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. 3) Karyawan berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kualitas yang baik. 4) Karyawan mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas. 5) Karyawan berangkat kerja setiap hari tepat pada jam kerja dan tidak terlambat 6) Karyawan memiliki kehadiran yang cukup tinggi dalam bekerja 7) Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup banyak di bidangnya. 8) Karyawan memiliki ketrampilan yang tinggi berkaitan dengan lembaga keuangan.

Sumber data dalam penelitian kuantitatif meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada sumber obyek sebagai informasi yang dicari. Sumber data primer dapat diperoleh dari observasi dan hasil penyebaran angket kepada karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Sumber data primer dalam penelitian ini meliputi: 1) pimpinan KSPPS BMT Aman Utama Jepara 2) Karyawan KSPPS BMT Aman Utama Jepara

Data sekunder dikumpulkan dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan atau lembaga yang memiliki poll data (Ferdinand, 2006). Dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan Data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010) misalnya profil BMT.

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas, suatu obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan BMT Aman Utama Jepara yang berjumlah 48 orang.

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 36 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, median, modus, sum dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi komitmen organisasi, budaya kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

		Statistics		
		komitmen organisasi	budaya kerja islami	prestasi kerja karyawan
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0
Mean		22,6042	23,1458	26,7917
Median		23,0000	23,0000	27,0000
Mode		23,00	23,00	29,00
Std. Deviation		2,40336	2,30623	2,68929
Range		9,00	10,00	10,00
Minimum		18,00	18,00	22,00
Maximum		27,00	28,00	32,00
Sum		1085,00	1111,00	1286,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

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.

a) Komitmen Organisasi (X_1)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1Q1	0,765	0,3291	Valid
X1Q2	0,002	0,3291	Tidak Valid
X1Q3	0,591	0,3291	Valid
X1Q4	0,779	0,3291	Valid
X1Q5	0,661	0,3291	Valid
X1Q6	0,619	0,3291	Valid
X1Q7	0,210	0,3291	Tidak Valid
X1Q8	0,709	0,3291	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

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 $36 - 2$ atau $df = 34$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3291$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 8 pernyataan, terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 2 dan 7, sehingga item tersebut dikeluarkan dalam penelitian ini. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b) Budaya Kerja Islami (X₂)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2Q1	0,832	0,3291	Valid
X2Q2	0,455	0,3291	Valid
X2Q3	0,813	0,3291	Valid
X2Q4	0,750	0,3291	Valid
X2Q5	0,613	0,3291	Valid
X2Q6	0,710	0,3291	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

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 $36 - 2$ atau $df = 34$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3291$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel budaya kerja Islami yang terdiri dari 6 pernyataan, seluruhnya dikatakan valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c) Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
YQ1	0,745	0,3291	Valid
YQ2	0,498	0,3291	Valid
YQ3	0,231	0,3291	Tidak Valid
YQ4	0,473	0,3291	Valid
Y1Q5	0,729	0,3291	Valid
Y1Q6	0,753	0,3291	Valid
Y1Q7	0,769	0,3291	Valid
Y1Q8	0,729	0,3291	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

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 $36 - 2$ atau $df = 34$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3291$. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel prestasi kerja karyawan yang terdiri dari 8 pernyataan, terdapat 1 item yang tidak valid yaitu item nomor 3, sehingga item tersebut dikeluarkan dalam penelitian ini. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	8 Item	0,774	0,60	Reliabel
Budaya Kerja Islami (X2)	6 Item	0,775	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	8 Item	0,769	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

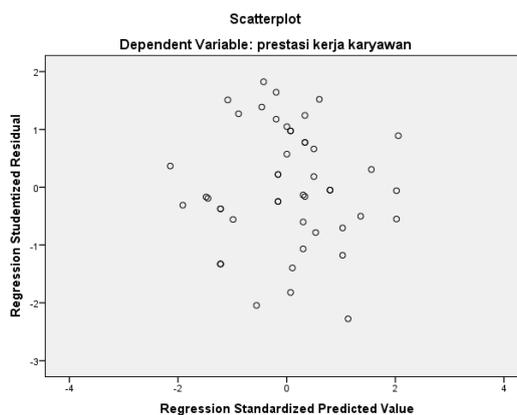
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Alpha Cronbach > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung heteroskedastisitas. Karena data menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun jika titik terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

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 komitmen organisasional dan budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	8,116	3,623			2,240	,030		
komitmen organisasi	,436	,148	,390		2,939	,005	,789	1,268
budaya kerja islami	,381	,155	,327		2,463	,018	,789	1,268

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu kepuasan pelanggan dan kualitas layanan karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig.	α	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	0,05	Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil pengujian normalitas data dengan Uji *One Sample Kolmogorof-Smirno Test* di atas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 serta Test distribution is Normal sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal, syarat normalitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara dengan variabel bebas yang meliputi komitmen organisasi dan budaya kerja islami. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8,116	3,623	
Komitmen Organisasi	0,436	0,148	0,390
Budaya Kerja Islami	0,381	0,155	0,327

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi analisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,116 + 0,436X_1 + 0,381X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut : 1) Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan intercept (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 8,116 2) Variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,436. 3) Variabel budaya kerja islami (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,381.

Uji Statistik t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya kerja islami, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan thitung dari olah data SPSS.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,116	3,623		2,240	,030
komitmen organisasi	,436	,148	,390	2,939	,005
budaya kerja islami	,381	,155	,327	2,463	,018

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

a) Komitmen Organisasi

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 36-2-1 = 33$ diperoleh t tabel = 2,03452. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,939. Dengan demikian thitung lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,939 > 2,03452$), seperti terlihat pada tabel 4.15. Dengan demikian, t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara, sehingga H_1 diterima.

b) Budaya Kerja Islami

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 36-2-1 = 33$ diperoleh t tabel = 2,03452. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,463. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,463 > 2,03452$), seperti terlihat pada tabel 4.15. Dengan demikian, t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya kerja islami berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara, sehingga H_2 diterima.

Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu komitmen organisasi dan budaya kerja islami berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang= 2 dk penyebut= 36 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 3,26 seperti pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Regression</i>	127,722	2	63,861	13,543	,000 ^b	signifikan
<i>Residual</i>	212,195	33	4,715			
<i>Total</i>	339,917	35				

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 13,543 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi.

Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($13,543 > 3,26$) artinya komitmen organisasi dan budaya kerja islami berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,613 ^a	0,376	0,348

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,613a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas komitmen organisasi dan budaya kerja islami memiliki hubungan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,376. Ini berarti variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan budaya kerja islami yang diturunkan dalam model sebesar 37,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kualitas laporan keuangan (Y) sebesar 37,6%. Variasi prestasi kerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 37,6\% = 62,4\%$) prestasi kerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya kompensasi, semangat kerja dan lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Kerja Islam secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,436 dan dengan nilai t hitung sebesar 2,939 dan tingkat signifikansi t sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam

komitmen organisasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70,8% responden menyatakan setuju bahwa responden senang bila harus bekerja secara rajin di BMT ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 58,3% responden menyatakan setuju bahwa responden merasa masalah yang terjadi di BMT adalah masalah bagi responden juga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62,5% responden menyatakan setuju bahwa responden merasa berat untuk meninggalkan BMT meskipun responden menginginkannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47,9% responden menyatakan setuju bahwa responden tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan pekerjaan responden saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 58,3% responden menyatakan setuju bahwa responden meniti karir dari bawah saat bekerja di BMT ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 56,3% responden menyatakan setuju bahwa responden memiliki ikatan emosional dengan BMT.

Menurut Irawati dan Mustakim, komitmen sebagai konseptualisasi rasa tanggung jawab pada tugas pekerjaan, keterikatan yang mendalam dengan organisasi, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai yang dihayati bersama oleh seluruh anggota organisasi mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai (Mustakim, 2012).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Setyorini (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Islam terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh budaya kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,381 dan dengan nilai t hitung sebesar 2,463 dan tingkat signifikansi t sebesar 0,018 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 KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47,9% responden menyatakan setuju bahwa responden memiliki semangat kerja bahwa bekerja merupakan ibadah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 52,1% responden menyatakan setuju bahwa responden memiliki niat bekerja untuk memberikan manfaat kepada orang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 43,8% responden menyatakan setuju bahwa responden mampu bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 39,6% responden menyatakan setuju bahwa responden selalu bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 35,4% responden menyatakan setuju bahwa disamping bekerja, responden juga menyeimbangkan dengan kebersamaan dengan keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 37,5% responden menyatakan setuju bahwa responden selalu mengutamakan aspek halal dalam bekerja.

Pada intinya budaya organisasi yang bersumber dari pimpinan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan pribadi. Budaya organisasi yang kuat dapat dijadikan pedoman untuk melaksanakan tugas serta mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga prestasi pun meningkat. Budaya organisasi yang kuat di dalam suatu perusahaan akan dapat memberikan serta memotivasi karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Cancerina, 2013).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Djaitun (2013) menunjukkan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Kerja Islam secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan budaya kerja Islam secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan (uji F) diperoleh nilai koefisien F sebesar 13,543 pada taraf signifikansi 0.000, berdasarkan perhitungan tersebut, maka hipotesis keempat yang berbunyi bahwa komitmen

organisasional dan budaya kerja Islam berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,613^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas komitmen organisasi dan budaya kerja islami memiliki hubungan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,376. Ini berarti variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan budaya kerja islami yang diturunkan dalam model sebesar 37,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kualitas laporan keuangan (Y) sebesar 37,6%. Variasi prestasi kerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 37,6\% = 62,4\%)$ prestasi kerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya kompensasi, semangat kerja dan lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumberdaya terpenting organisasi, prestasi kerja pegawai sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuan (Djaitun, 2013).

Faktor paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ variabel komitmen organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,436. Artinya variabel komitmen organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan prestasi kerja karyawan (Y), apabila variabel komitmen organisasi (X_1) meningkat maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat apabila variabel komitmen organisasi (X_1) turun maka prestasi kerja karyawan (Y) akan menurun.

Variabel budaya kerja islami (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,381. Artinya variabel budaya kerja islami (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan prestasi kerja karyawan (Y), apabila variabel budaya kerja islami (X_2) meningkat maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat atau apabila variabel budaya kerja islami (X_2) turun maka prestasi kerja karyawan (Y) akan menurun.

Berdasarkan nilai regresi tersebut, faktor yang pengaruhnya paling besar terhadap prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi. sehingga diharapkan pihak KSPPS BMT Aman Utama Jepara untuk meningkatkan komitmen karyawan agar prestasi kerja semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil olah data dilanjutkan dengan pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPPS BMT Aman Utama Jepara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) secara parsial, komitmen organisasi dan budaya kerja islam berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, 2) secara simultan, komitmen organisasi dan budaya kerja islam berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan 3) berdasarkan nilai regresi tersebut, variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, pembahasan serta kesimpulan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut : 1) penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel independen yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Antara lain seperti kompensasi dan semangat kerja, 2) pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan pengamatan dengan objek yang lebih luas, sehingga dapat dijadikan acuan bagi kepentingan generalisasi permasalahan, serta saran yang ke 3 adalah perlu ditambahkan wawancara dalam upaya pengumpulan data untuk menghindari kemungkinan responden tidak obyektif dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Bisnis Syariah Manajemen*. Yogyakarta : Aswaja Presindo.
- Alma, B. dan D. J. P. (2014). *Manajemen Bisnis Syariah : Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung : Alfabeta.
- Alwi, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif* (Edisi Kedua). BPFE Yogyakarta.
- Aprijon. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sltu Di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(1), 44–57.
- Azwar, S. (1997). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Cancerina, Y. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Sinez. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Djaitun, S. (2012). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrative Reform*, 2(2).
- Djaitun, S. (2013). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrative Reform*, 2(3).
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. BPFEi Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2011).). Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2).
- Mustakim, D. I. dan N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksanaan Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 1–20.
- Naray, P. F. (2010). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3).
- Naray, P. F. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen

Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3).

Setyorini, C. T. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1).

Sudarmanto. (2016). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.