

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFOEMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI**

(Studi Empiris Pada Baitul Maal Wat Tamwil di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Silvia Iftachuttaqimah

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Silviaifta11@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is to verify and to find out the empirical proofs on the Islamic Work Ethic, Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, and Organizational Commitment toward employees performance BMT in Daerah Istimewa Yogyakarta. The population of this research is all employees at accounting of BMT in Daerah Istimewa Yogyakarta. The sampling technique using purposive sampling, with 64 samples of employee, but 4 of them are outliers. So, this study just used 60 samples to analyze. This research uses questionnaire as the method. Analysis method of this research are using descriptive analysis, regression analysis, and classical assumption with SPSS 16. The result showed that Islamic Work Ethic, Organizational Culture, Motivation, and Organizational Commitment have positive influence and significance toward employees performance at accounting of BMT in Daerah Istimewa Yogyakarta. Whereas Transformational Leadership Style do not have a significance influence on the employees performance at accounting of BMT in Daerah Istimewa Yogyakarta.

Keyword : Islamic Work Ethic, Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi (Lakoy, 2013). Murty dan Hudawinarsih (2012) menyatakan bahwa peran seorang karyawan bagian akuntansi dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan

untuk mengambil keputusan. Informasi disini bisaberupa keuangan maupun non-keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut.

Masyarakatsekarang ini mengalami perkembangan perekonomian yang sangat pesat. Hal tersebut menjelaskan alasan bahwa pentingnya sebuah wadah yang mampu memberikan layanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan perekonomian

masyarakat tersebut. wadah yang dimaksud adalah sebuah lembaga keuangan yang dibutuhkan masyarakat dalam mengelola dana dan menjadi jembatan penghubung antara satu masyarakat dengan masyarakat lain dalam penyaluran dana.

Jika pada saat ini lembaga keuangan yang sedang menjadi pusat perhatian adalah pesatnya perkembangan bank syariah. Di sisi lain lembaga non-keuangan dapat berupa asuransi, pegadaian, dan koperasi simpan pinjam. Koperasi menjadi pilihan bagi masyarakat karena dalam praktiknya terutama dalam hal simpan pinjam, koperasi tidak memiliki birokrasi yang rumit.

Berhubungan dengan koperasi, di Indonesia memiliki koperasi simpan pinjam dengan menggunakan metode syariah yang biasa disebut Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). BMT merupakan sebuah organisasi bisnis yang berperan secara sosial, BMT memiliki dua orientasi dalam menjalankan kegiatannya, yaitu *non-profit oriented* dalam bidang zakat, infaq, dan shadaqoh serta *profit oriented* pada usaha pengumpulan modal (Sari, 2011).

Dalam Permenkop dan UKM No.35.2/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi pasal 10 yang mensyaratkan kepada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) untuk melakukan pencatatan baik dana, kas hingga standar akuntansi yang juga diatur dalam PSAK No.27 tentang akuntansi perkoperasian.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah etos

kerja Islami. Sikap bertanggung jawab dan keberanian untuk berinovasi pada proses kerja di suatu perusahaan merupakan wujud dari keberadaan etos kerja Islami yang tinggi pada diri karyawan. Karena adanya etos kerja Islami ini menjadikan suatu perusahaan senantiasa dekat dengan Allah sang pemilik segala apa yang ada didunia dan mempererat hubungan antar karyawan pada suatu perusahaan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawannya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, memengaruhi peningkatan kinerja pada setiap karyawan perusahaan dan juga akan berdampak pada terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku pada para anggota organisasi. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas (Tjahjadi,2001). Semakin kuatnya budaya suatu organisasi akan semakin baik kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Karena budaya organisasi menganut nilai dan norma sosial yang dijadikan pedoman pada suatu organisasi dan akan meningkatkan solidaritas antar karyawan dalam bekerja sama sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor keempat yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan SDM karena merupakan hal yang dapat membangkitkan semangat dalam

bekerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin.

Faktor kelima yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional diartikan sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif. Semakin baiknya suatu komitmen organisasi dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Karena karyawan merasa nyaman akan kebersamaan yang terjalin dalam suatu organisasi.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Febriantoro (2015), Potu (2013), Setyorini, dkk., (2012), dan Yunanto (2014). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah kompilasi beberapa variabel independen dari beberapa penelitian, yaitu variabel etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, tahun penelitian dan objek penelitian juga berbeda, dimana penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018 dengan objek penelitian berupa lembaga BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Apakah etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

B. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

D. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

E. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

RERANGKA TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS

Teori Keagenan

Dalam teori keagenan masing-masing individu memiliki kepentingan sendiri, prinsipal memiliki kepentingan untuk mendapatkan laba yang maksimal sedangkan agen memiliki untuk memaksimalkan kebutuhan ekonomi. Dalam hubungannya dengan Baitul Maal Wat Tamwil, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan BMT, karyawan sebagai agen dan prinsipal yang merupakan pimpinan di BMT. Karyawan sebagai agen harus mampu untuk menjalankan amanah yang menjadi tanggung jawabnya agar kinerja BMT semakin baik.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga keuangan mikro yang berlandaskan atas prinsip-prinsip Islam dan dioperasikan dengan prinsip bagi hasil bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Standar kinerja

adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan atas tujuan yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi pengembangan diri individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Bangun, 2012).

Etos Kerja Islami

Menurut Novandi (2014) etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tidak perlu berpikir lama karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan dan didasarkan pada al-Qur'an dan as-Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seseorang dapat terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari keimanan atau keyakinan/aqidah Islam.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kendra (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan tujuan organisasi dengan jelas. Sedangkan, menurut Mulianto (2006) kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi atau perusahaan dalam dunia yang semakin kompetitif. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan pegawai untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.

Budaya Organisasi

Menurut Gibson (2006) budaya organisasi adalah nilai dan norma antara anggota organisasi. Budaya organisasi mempunyai faktor yang kuat untuk menentukan perilaku baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Salah satu karakteristik yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya adalah budayanya. Meskipun setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda, untuk hal-hal yang bersifat universal harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan-pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Komitmen Organisasional

Robbins (2007) mengatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian dari organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dapat dibentuk melalui sebuah kepercayaan dan penerimaan para pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Tingginya kepercayaan dan penerimaan tersebut akan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi.

Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Novandi (2014) etos kerja Islami adalah perilaku dalam bekerja sesuai

dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tidak perlu berpikir panjang karena dirinya sudah meyakini atas sesuatu yang baik dan benar. Seseorang yang memiliki etos kerja Islami dalam menjalankan pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Sikap bertanggung jawab dan keberanian untuk berinovasi pada proses kerja di suatu perusahaan merupakan wujud dari keberadaan etos kerja Islami yang tinggi pada diri karyawan. Karena adanya etos kerja Islami ini menjadikan suatu perusahaan senantiasa dekat dengan Allah sang pemilik segala apa yang ada didunia dan mempererat hubungan antar karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan terus meningkat serta berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Maka diajukan hipotesis:

H₁: Etos Kerja Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Khuntia dan Suar (2004) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan melibatkan pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, memengaruhi peningkatan kinerja pada setiap karyawan perusahaan dan juga akan berdampak pada terciptanya kinerja karyawan yang baik. Adanya gaya kepemimpinan yang transformasional akan membuat karyawan paham atas tujuan-tujuan suatu perusahaan

yang telah disusun dengan jelas. Maka diajukan hipotesis:

H₂: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dilakukan oleh para karyawan dan berfungsi sebagai alat kontrol perilaku karyawan (Sarahwati, 2009).

Semakin kuatnya budaya suatu organisasi akan semakin baik kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Karena budaya organisasi menganut nilai dan norma sosial yang dijadikan pedoman pada suatu organisasi dan akan meningkatkan solidaritas antar karyawan dalam bekerja sama sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Maka diajukan hipotesis:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. (Winardi, 2004).

Dengan adanya motivasi, mendorong seseorang untuk lebih bersemangat dan lebih gigih dalam bekerja. Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang baik tersebut akan lebih memberikan kemampuan secara maksimal untuk dapat melaksanakan

tanggungjawabnya. Maka diajukan hipotesis:

H₄: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi yang kuat dapat dibentuk melalui sebuah kepercayaan dan penerimaan para karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Tingginya kepercayaan dan penerimaan tersebut akan memberikan dorongan kepada para karyawan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh kepada keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut sehingga akan terbentuk sebuah organisasi yang solid. Maka diajukan hipotesis:

H₅: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian akuntansi di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan jenis penelitian kuantitatif. Data primer adalah data yang didapatkan dari pengumpulan pertanyaan berupa kuesioner yang berasal dari karyawan bagian akuntansi pada BMT di Provinsi DIY.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, teknik ini dilakukan dengan mengambil sampel dengan kriteria:

- A. Karyawan tetap yang bekerja pada BMT di Yogyakarta
- B. Karyawan tetap bagian akuntansi
- C. Karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun

Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data didapat dari pengisian kuesioner yang diisi oleh bagian akuntansi pada Baitul Maal wa Tamwil (BMT) provinsi DIY. Kuesioner yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skor dari skala likert tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi jawaban responden bahwa pernyataan yang ada dalam kuesioner sudah sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden, begitu pula sebaliknya apabila jawaban responden semakin rendah maka pernyataan dalam kuesioner tidak sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja dari hasil kerja yang dilakukan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang telah dilakukan.

Indikator kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Indica (2015) yang terdiri dari:

- A. Kuantitas kerja
- B. Kualitas kerja
- C. Penggunaan waktu dalam bekerja
- D. Kerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja

Etos Kerja Islami

Etos Kerja adalah semangat kerja yg menjadi keyakinan seseorang dalam suatu organisasi. Islam merupakan agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW yang ajarannya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. Indikator penelitian mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Indica (2015) yang terdiri dari:

- A. Mampu menerima keadaan diri sendiri dan lingkungan sekitar
- B. Berperilaku wajar sebagai karyawan
- C. Memiliki pendirian dan tidak terpengaruh orang lain
- D. Memiliki tanggungjawab yang tinggi
- E. Bekerja sebagai ibadah dan mengharap ridha Allah SWT
- F. Bekerja dengan efektif dan efisien
- G. Bekerja dengan disiplin tinggi
- H. Memiliki jiwa sosial
- I. Bekerja dengan mengikuti petunjuk Allah SWT
- J. Bekerja secara professional dan mampu menjaga amanah

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi. Indikator budaya organisasi mengacu pada Robbins (2003) yang terdiri dari:

- A. Keberanian berinovasi dan mengambil resiko
- B. Perhatian terhadap hal yang detail
- C. Berorientasi pada hasil
- D. Berorientasi pada kemanusiaan
- E. Berfokus pada kerja tim
- F. Agresifitas karyawan dalam berkarya
- G. Stabilitas

Motivasi

Potu (2013) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang dan berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Penelitian terhadap motivasi ini diukur dengan 6 pernyataan dalam kuesioner yang diadopsi dari Zamecnik (2014). Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner meliputi ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya dan motivasi yang melatarbelakangi karyawan mengerjakan pekerjaannya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi juga dapat digunakan sebagai kekuatan dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu bagian organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesiapan berusaha demi organisasi, serta keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Penelitian terhadap komitmen organisasional ini diukur dengan 14 pernyataan yang telah dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997).

Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk memberikan

informasi dan penjelasan mengenai nilai maksimum, nilai minimum, nilai mean, nilai median dan standar deviasi dari sampel penelitian berdasarkan instrumen variabel (kuesioner) yang telah diisi oleh responden.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai KMO > 0,50 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach > 0,60 (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan menggunakan *kolmogorov-smimov test*. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah residual data berdistribusi normal atau tidak. Residual data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai $\text{asympt sig (2-tailed)} > 0,05$ (alpha).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah data bersifat heterogen atau homogen. Ketika data heterogen maka data terkena heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji Glejser memiliki ketentuan yaitu jika nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh dari variabel etos kerja Islami (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), budaya organisasi (X3), motivasi (X4), komitmen organisasional (X5), terhadap kinerja karyawan (Y).

Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \text{EKI} + \beta_2 \text{GKT} + \beta_3 \text{BOG} + \beta_4 \text{MTV} + \beta_5 \text{KOG} + e$$

Y = kinerja karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien

EKI = etos kerja Islami

GKT = gaya kepemimpinan transformasional

BOG = budaya organisasi

MTV = motivasi

KOG = komitmen organisasional

e = Error

Uji Koefisiensi Determinasi (*Adj R²*)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan setiap variabel independen yang dilakukan penelitian. Nilai koefisiensi determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Signifikan Simultan (Uji *F*)

Uji statistik *F* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria hipotesis diterima yaitu jika tingkat probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik *t*)

Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ dan searah dengan hipotesis maka dapat diartikan bahwa hipotesis tersebut terdukung yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Ringkasan Pengambilan Sampel

Kriteria	Jumlah
BMT di Kota Jogja	14
BMT di Kabupaten Bantul	13
BMT di Kabupaten Sleman	10
BMT di Kabupaten Kulon Progo	6
BMT di Kabupaten Gunung Kidul	5
Jumlah	48

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan metode purposive sampling yang telah ditetapkan maka diperoleh sebanyak 48 BMT di Provinsi DIY. Dengan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 78 kuesioner pada 48 BMT di Provinsi DIY.

Analisis Data

Tabel 2.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Std. Deviation	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual		
			Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
Kinerja Karyawan	60	2.635	9	45	27	31	43	36.65
Etos Kerja Islami	60	3.575	13	65	39	45	62	53.38
Gaya Kepemimpinan Transformasional	60	4.283	11	55	33	33	54	43.88
Budaya Organisasi	60	4.192	15	75	45	48	71	58.32
Motivasi	60	2.351	6	30	18	18	30	24.62
Komitmen Organisasi	60	5.101	14	70	42	44	66	55.52

Sumber: Output SPSS 16

Analisis statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan informasi mengenai standar deviasi, nilai kisaran teoritis, dan nilai kisaran aktual dari sampel penelitian berdasarkan instrument variabel (kuesioner) yang telah diisi oleh responden.

Tabel 2.2
Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,686	Valid
Etos Kerja Islami	0,724	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,757	Valid
Budaya Organisasi	0,661	Valid
Motivasi	0,656	Valid
Komitmen Organisasional	0,781	Valid

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan data uji validitas diatas disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan atau valid karena nilai KMO > 0,50.

Tabel 2.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,783	Reliabel
Etos Kerja Islami	0,783	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,888	Reliabel
Budaya Organisasi	0,811	Reliabel
Motivasi	0,756	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,883	Reliabel

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39240626
	Most Extreme Differences	
	Extreme Absolute	.069
	Positive	.064
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,936 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh dan diolah berdistribusi normal.

Tabel 3.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
EKI	.660	1.516
GKT	.800	1.250
BOG	.536	1.865
MTV	.472	2.118

KOG	.696	1.436
-----	------	-------

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 3.2 dapat diketahui bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel tersebut.

Tabel 3.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.822	1.917		.429	.670
	EKI	-.019	.037	-.082	-.515	.608
	GKT	-.014	.028	-.074	-.515	.609
	BOG	-.026	.035	-.131	-.743	.461
	MTV	.027	.066	.077	.412	.682
	KOG	.050	.025	.307	1.983	.052

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig > 0,05 sehingga pada model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 4.1

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.219	3.382		.360	.720
	EKI	.174	.065	.236	2.671	.010
	GKT	.043	.049	.069	.862	.393
	BOG	.137	.062	.219	2.228	.030
	MTV	.396	.117	.353	3.375	.001
	KOG	.117	.045	.226	2.628	.011

Sumber: Output SPSS 16

$$KK = 1,219 + 0,174EKI + 0,043GKT + 0,137BOG + 0,396MTV + 0,117KOG + e$$

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adj R²*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.695	1.455

Sumber: Output SPSS 16

Nilai koefisiensi determinasi pada tabel 4.2 adalah 0,695 atau 69,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi di BMT dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi sebesar 69,5% sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.261	5	59.052	27.877	.000
	Residual	114.389	54	2.118		
	Total	409.650	59			

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.3 maka diketahui bahwa nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.4
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.219	3.382		.360	.720
EKI	.174	.065	.236	2.671	.010
GKT	.043	.049	.069	.862	.393
BOG	.137	.062	.219	2.228	.030
MTV	.396	.117	.353	3.375	.001
KOG	.117	.045	.226	2.628	.011

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel etos kerja Islami (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisiensi beta dari etos kerja Islami (X_1) adalah 0,174 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui etos kerja Islami (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) **diterima**.

Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformatif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,393 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisiensi beta dari gaya kepemimpinan transformatif (X_2) adalah 0,043 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui gaya kepemimpinan transformatif (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) **ditolak**.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,030 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisiensi beta dari budaya organisasi (X_3) adalah 0,137 (positif) yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) **diterima**.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel motivasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari motivasi (X_4) adalah 0,396 (positif) yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil tersebut diketahui motivasi (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) **diterima**.

Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel komitmen organisasional (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien beta dari komitmen organisasional (X_5) adalah 0,117. Melalui hasil tersebut diketahui komitmen organisasional (X_5) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H_5) **diterima**.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Keterbatasan

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya terbatas pada etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasional dikarenakan keterbatasan kemampuan peneliti. Sedangkan masih banyak variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, religiusitas, kompetensi, dll.
2. Pengumpulan data hanya dilakukan dengan metode kuesioner, sehingga dapat menimbulkan bias.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah atau mengganti beberapa variabel agar penelitian dapat dinilai dari berbagai sudut pandang.
2. Bagi peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain seperti wawancara disamping dengan

melakukan penyebaran kuesioner untuk menghindari bias.

3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dimasukkan variabel etos kerja Islami karena sudah menggunakan sampel BMT.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- Cherry, K. (2016). What Is a Survey? Retrieved Oct Wed, 2017, Online: <http://psychology.about.com/od/researchmethods/f/survey.htm>
- Febriantoro, N. M. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat. *Analysis Management*.
- Gibson, et.al., 2006. *Organisasi dan manajemen (prilaku – struktur – proses)*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, Erlangga.
- Indica, I. W. M. 2012. “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 1 No.2.
- Khuntia, R. & Suar, D. 2004. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of Business Ethics*, Vol. 49. No 1. 13-26
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4. 771-781
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4. 771-781
- Novandi. 2014. *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah* Surabaya. 11
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Universitas Sam Ratulangi
- Robbins, Stephen R. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 10. PT. Indeks. Jakarta.
- Sari, M. & Hamid. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. *Artikel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*.
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Wat Tamwil (BMT)*. Vol. 2. No 1
- Tjahjadi, 2001. JIT Purchasing, JIT Production Systems: *Pengaruhnya terhadap Kineja Produktivitas*. 227-236

Yunanto, A. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai BKD Klaten. ISSN: 2337-5221. *ADVANCE*, Vol. 1 No. 2.

Zamecnik, R. 2014. “*The Measurement of Employee Motivation by Using Multi-Factor Statistical Analysis*”. *Procedia*. 109