

**KINERJA KARYAWAN BMT NU JAWA TIMUR
(ANALISIS FAKTOR NILAI KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER DALAM ILMU
EKONOMI SYARIAH**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
OLEH:
MOH. MUSFIQ ARIFQI
(17208010031)

**PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**KINERJA KARYAWAN BMT NU JAWA TIMUR
(ANALISIS FAKTOR NILAI KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA)**



TESIS

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER DALAM ILMU
EKONOMI SYARIAH**

OLEH:

MOH. MUSFIQ ARIFOI
(17208010031)

PEMBIMBING:

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP.19770910 200901 1 011

**PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-511/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2019

Tugas Akhir dengan judul : KINERJA KARYAWAN BMT NU JAWA TIMUR (ANALISIS
FAKTOR NILAI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOH. MUSFIQ ARIFQI
Nomor Induk Mahasiswa : 17208010031
Telah diujikan pada : Senin, 06 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP.19770910 200901 1 011

Penguji I

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002

Penguji II

Dr. H. Slamet Haryono, SE., M.Si.
NIP. 19761231 200003 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 16 Mei 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKATAN



Dr. H. Syarif Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudara Moh. Musfiq Arifqi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa tesis saudara:

Nama : Moh. Musfiq Arifqi
NIM : 17208010031
Judul Tesis : "Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur (Analisis Faktor Nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar tesis saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 April 2019
Pembimbing,

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP.19770910 200901 1 011

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MOH. MUSFIQ ARIFQI
NIM : 17208010031
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah

Menyatakan Bahwa Tesis Yang Berjudul “**Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur (Analisis Faktor Nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 April 2019

Penyusun,



Moh. Musfiq Arifqi
NIM:17208010031

PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOH. MUSFIQ ARIFQI
NIM : 17208010031
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur (Analisis Faktor Nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja)”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 21 April 2019
Yang menyatakan,



Moh. Musfiq Arifqi
NIM:17208010031

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ

“...dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.

(Q.S. Al-Maidah [5]: 02)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kami panjatkan rasa syukur yang tinggi, sebab berkat dukungan dan doa seluruh pihak sehingga penulisan tesis ini terselesaikan. Penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, Ibunda Juhaniya dan Ayahanda Murakib yang dengan jerih payahnya memberikan seluruh pengorbanannya untuk mendidik dan mendoakan kami setiap waktu.
2. Saudara kandung adik Moh. Hafinil Arifqi, yang selalu memberikan *support* melalui senyumannya.
3. Rekan-rekan seperjuangan di prodi Magister Ekonomi Syari'ah angkatan 2017 kelas C.
4. Seluruh pihak yang membutuhkan tesis ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf arab-latin yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada surat keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/u/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

<i>Huruf Arab</i>	<i>Nama</i>	<i>Huruf Latin</i>	<i>Keterangan</i>
ا	alīf	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ṣa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	J	je
ح	hâ'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	z (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	za'	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	sâd	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dâd	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	tâ'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	zâ'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'aîn	'	koma terbalik ke atas
ع	gaîn	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qâf	q	qi
ك	kâf	k	ka
ل	lâm	l	'el
م	mîm	m	'em
ن	nûn	n	'en
و	wâwu	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbūtah di Akhir Kata

1. Bila *ta' marbūtah* di baca mati ditulis dengan *h*, kecuali kata-kata arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti *salat*, *zakat* dan sebagainya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جِزْيَة	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
--------------------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta' marbūtah* hidup dengan *hārah* *fathāh*, *kasrah* dan *dāmmah* ditulis *t*

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	<i>zakāt al-fiṭr</i>
-------------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

َ	<i>fathah</i>	Ditulis	A
ِ	<i>kasrah</i>	Ditulis	i
ُ	<i>dammah</i>	Ditulis	u

E. Vokal Panjang

1	<i>fathah+alif</i> جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Ā</i>
		Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2	<i>fathah+ya' mati</i> تَنْسَى	Ditulis	<i>ā</i>
		Ditulis	<i>tansā</i>
3	<i>kasrah+ya' mati</i> كَرِيم	Ditulis	<i>ī</i>
		Ditulis	<i>karīm</i>
4	<i>dammah+wawu mati</i> فُرُوض	Ditulis	<i>ū</i>
		Ditulis	<i>furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1	<i>fathah+ya' mati</i> بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Ai</i>
		Ditulis	<i>bainakum</i>
2	<i>fathah+wawu mati</i> قَوْل	Ditulis	<i>au</i>
		Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan Dalam Satu Kata

Penulisan vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan tanda apostrof (‘)

1	أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
2	لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lām

1. Bila kata sandang *alīf+lām* diikuti huruf *qamariyyah* ditulis dengan *al*.

الْقُرْآن الْقِيَّاس	Ditulis Ditulis	<i>al-Qur'ān</i> <i>al-Qiyās</i>
-------------------------	--------------------	-------------------------------------

2. Bila kata sandang *alīf+lām* diikuti *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta dihilangkan huruf *l* (el)-nya.

السَّمَاء السَّمْس	Ditulis Ditulis	<i>as-Samā</i> <i>as-Syams</i>
-----------------------	--------------------	-----------------------------------

I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

J. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

Kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis Ditulis	<i>ẓawî al-furūd</i> <i>ahl as-sunnah</i>
-------------------	--------------------	--

K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafaz.
- b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab*.
- c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh.
- d. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
KATA PENGANTAR	xviii
ABSTAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I: PENDAHULUAN	01
A. Latar Belakang Masalah	01
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Kegunaan dan Kontribusi Penelitian.....	18
E. Sistematika Penulisan.....	19

BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	21
A. Landasan Teori	21
1. Kinerja Karyawan.....	21
2. Nilai Kepemimpinan	30
3. Budaya Organisasi.....	45
4. Motivasi Kerja.....	65
5. Kapuasan Kerja	78
B. Telaah Pustaka.....	85
C. Kerangka Konseptual	91
D. Pengembangan Hipotesis.....	92
BAB III: METODE PENELITIAN	102
A. Jenis Penelitian	102
B. Ruang Lingkup Penelitian	103
C. Sumber dan Jenis Data	103
D. Metode Pengumpulan Data	104
E. Populasi dan Sampel.....	106
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian	108
G. Metode dan Teknik Analisis Data.....	112
BAB VI: HASIL DAN PEMBAHASAN	114
A. Profil Objek Penelitian	114
B. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya KSPPS BMT NU Jawa Timur.....	115
C. Visi dan Misi KSPPS BMT NU Jawa Timur	119
D. Struktur Organisasi KSPPS BMT NU Jawa Timur....	121
E. Laporan Data Perkembangan KSPPS BMT NU Jawa Timur	123
F. Signifikansi Objek Penelitian	131
G. Gambaran Data Responden	133
H. Analisis Data	135
1. Hasil Uji Validitas	135

2. Hasil Uji Reliabilitas	139
3. Hasil Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	141
4. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	156
I. Pembahasan Hasil Penelitian.....	159
1. Pengaruh Nilai Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	159
2. Pengaruh Nilai Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	161
3. Pengaruh Nilai Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	163
4. Pengaruh Nilai Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi	165
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Budaya Organisasi	167
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	169
7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	170
8. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	172
BAB V: PENUTUP	175
A. Kesimpulan.....	175
B. Implikasi Penelitian	179
C. Saran-Saran.....	180
DAFTAR PUSTAKA	181
LAMPIRAN-LAMPIRAN	189

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Anggota BMT NU Jawa Timur.....	010
Tabel 1.2 Perkembagnan Aset BMT NU Jawa Timur	012
Tabel 3.1 Rincian Skala Penilaian yang Akan Digunakan	105
Tabel 3.2 Indikator Penilaian	111
Tabel 4.1 Perkembangan Karyawan BMT NU 2016-2018 117.....	123
Tabel 4.2 Perkembangan Anggota BMT NU Tahun 2004-2018	126
Tabel 4.3 Perkembangan Penabung dan Peminjam BMT NU Tahun 2004-2018	127
Tabel 4.4 Perkembangan Asset (Kekayaan) BMT NU Tahun 2004-2018	128
Tabel 4.5 Perkembangan Pendapatan, Beban Usaha dan Laba Bersih BMT NU Tahun 2004-2018	129
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan BMT NU	133
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	136
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	140
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Regression Weights</i> CFA Variabel Kinerja Karyawan	143
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Standardized Regression Weights</i> CFA Variabel Kinerja Karyawan	144
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Regression Weights</i> CFA Variabel Kepuasan Kerja.....	146
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Standardized Regression Weights</i> CFA Variabel Kepuasan Kerja.....	146
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Regression Weights</i> CFA Variabel Nilai Kepemimpinan	149
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Standardized Regression Weights</i> CFA Variabel Nilai Kepemimpinan	150
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Regression Weights</i> CFA Variabel Budaya Organisasi	152
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Standardized Regression Weights</i> CFA Variabel Budaya Organisasi.....	152

Tabel 4.17 Hasil Uji *Regression Weights* CFA Variabel
Motivasi Kerja 155
Tabel 4.18 Hasil Uji *Standardized Regression Weights* CFA
Variabel Motivasi Kerja..... 155
Tabel 4.19 Hasil *Regression Weights Full Model Path Analysis* 158



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Indikator Kinerja	026
Gambar. 2.2 Tingkat Kebutuhan Manusia	072
Gambar. 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	092
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT NU Jawa Timur 116	122
Gambar 4.2 Grafik Perkembangan Pendapatan, Beban Usaha dan Laba Bersih BMT NU Jawa Timur Tahun 2004-2018	130
Gambar 4.3 CFA Model Kinerja Karyawan	142
Gambar 4.4 CFA Model Kepuasan Kerja	145
Gambar 4.5 CFA Model Nilai Kepemimpinan	148
Gambar 4.6 CFA Model Budaya Organisasi	151
Gambar 4.7 CFA Model Motivasi Kerja	154
Gambar 4.8 Hasil Uji Kelayakan Full Model Path Analysis	157

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الحمد لله رب العالمين أشهد أن لا إله إلا الله و أشهد أن محمدا عبده و رسوله
اللهم صل وسلم على أشرف الأنبياء والمرسلين
وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد.

Segala puji bagi Allah SWT *alladzi allama bil qalam allamal insana malam ya'lam*. Dzat yang mengajarkan manusia melalui pena (menulis) dan mengajarkan mereka sesuatu yang belum diketahui (ilmu). Shalawat dan salam teruntuk Nabi Muhammad ibnu Abdillah, penyampai wahyu Allah SWT yang kaya pengetahuan dan pelepas jeratan kebodohan manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman ilmiah.

Tesis ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Di samping itu, tidak lain dalam penulisan tesis ini untuk menambah khazanah keilmuan di bidang ekonomi Islam yang saat ini menjadi tantangan besar bagi umat Islam di nusantara.

Dalam penyusunan tesis ini, penyusun sangat menyadari bahwa banyak pihak yang ikut terlibat menyumbangkan baik bersifat materi ataupun non-materi. Oleh karena itu, kami sampaikan banyak terimakasih kepada segenap pihak yang telah membantu penyusun dalam rangka menyelesaikan tesis ini, terutama kepada:

1. Kedua orang tua kami (Juhaniya dan Murakib) yang telah banyak berkorban baik dari segi materi ataupun jasa yang disalurkan pada kami.
2. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Yahyudi, MA. Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, S.E.,M.Si.,Ak.,CA, selaku Ketua Prodi Magister Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si, selaku pembimbing, atas kesudiannya membimbing, memberi masukan dan motivasi dalam penyusunan tesis ini.
6. Pihak KSPPS BMT NU Jawa Timur yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam rangka penulisan tesis.
7. Rekan-rekan mahasiswa Magister Ekonomi Syariah angkatan 2017 kelas C, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
8. Teman-teman yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu baik teman kampus, pondok, organisasi dan lain-lain. Berkat kalian semua kami bisa banyak menemukan arti dari hidup kebersamaan.
9. Dan seluruh pihak yang sudah memberikan dukungan serta aspirasinya sehingga kami tetap bisa tegak dalam menyelesaikan tesis ini.

Penyusun sangat *mafhum* bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab Itu, kritik dan saran sangat kami harapkan demi kesempurnaan dalam penyusunan tesis ini.

Akhirnya, penyusun memohon kepada Allah SWT., agar mereka selalu diberi limpahan rahmat dan taufiq-Nya, sekaligus semoga Allah sudi mencatat partisipasi mereka sebagai amal kebaikan, *Amîn*. Di samping itu, penyusun berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh kalangan di dunia lebih-lebih di akhirat. Semoga!

Yogyakarta, 23 April 2019 M



MOH. MUSFIQ ARIFQI

17208010031

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada lembaga keuangan Syariah dihadapkan pada tuntutan profesionalitas dan mutu daya saing. Hal ini tampaknya masih tidak seiring dengan sebaran BMT-BMT yang ada di seluruh Indonesia. Lembaga BMT hanya dipandang sebagai lembaga ekonomi mikro yang hanya berfokus pada kalangan masyarakat kecil. Padahal, kinerja lembaga BMT juga mempunyai peluang besar untuk bersaing secara global. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kinerja yang ditawarkan dapat menjadi salah satu solusi dalam pemenuhan perekonomian masyarakat.

Tujuan penelitian ini untuk mengeksplor kinerja karyawan dari sisi internal lembaga melalui faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di lembaga keuangan Syariah KSPPS BMT NU Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif berdasarkan hasil kuesioner dan dikonfirmasi melalui hasil wawancara serta dokumentasi. Data diolah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* IBM SPSS Amos, 21.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pada pengujian dari setiap variabel ditemukan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima kecuali nilai kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Islamic financial institutions' performance faces challenges of competition and professionalism. This does not look to be in line with the existing BMT all over Indonesia. BMT is considered only as a micro-economic institution only focusing on a small community. In fact, the performance also has a great opportunity to compete globally. It can be proven by the performance of BMT in solving problems of the society's needs.

The purpose of this study is to explore employee's performance from the internal institution through leadership value, organizational culture, work motivation and job satisfaction. The research was carried out in Islamic finance institution referred to as KSPPS BMT NU in East Java. This study uses a descriptive and quantitative approach based on the results of questionnaires and confirmed with interviews and documentation. Data was processed by using path analysis with IBM SPSS Amos software, 21.0.

The results of this study indicate that overall employee's performance can be influenced by leadership value, organizational culture, work motivation and job satisfaction. In testing each variable, it was found that all hypotheses could be accepted except for leadership value showing a positive but insignificant influence on the employee's performance, and organizational culture has no an effect on job satisfaction.

Keywords: Employee Performance, Leadership Value, Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, sumber daya manusia termasuk pada faktor yang sangat penting untuk menunjang kesuksesan sebuah lembaga keuangan ataupun organisasi lain, baik organisasi pada skala mikro ataupun makro. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membentuk design kinerja yang professional. Kinerja profesional dengan sendirinya akan menentukan masa depan sebuah organisasi atau lembaga. Jauh dari itu, kinerja pula yang akan menggerakkan segala sesuatu dalam pengaplikasian pada lembaga tersebut. Namun pada kenyataannya, kinerja masih sering disalah pahami dalam segi pengukurannya, yang mana hanya terfokus pada skala eksternal, yang berkaitan dengan kepuasan, pelayanan dan lain-lain. Padahal, untuk mengukur kinerja suatu lembaga sangat dibutuhkan teknis memahami secara intensif faktor internal itu sendiri.

Kinerja dapat diartikan suatu tindakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) meliputi beberapa elemen penting, yaitu kuantitas hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja. Salah satu yang menjadi perhatian dalam kinerja yaitu terletak pada kemampuan atau *skill* untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia. Hal ini sangat erat kaitannya dengan perilaku yang dimiliki individu tersebut.

Dengan demikian, faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat memungkinkan menjadi alternatif untuk mengukur kinerja suatu lembaga.

Berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dalam kenyatannya didukung oleh kualitas kinerja yang profesional. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang profesional apabila seseorang tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan *job discription* yang dimilikinya. Menurut Tara (2017) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi terletak pada seberapa maksimal kinerja karyawannya atau sumber daya. Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik pula. Begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat dan dapat bersaing di dunia usaha secara global atau bahkan bisa jadi akan mengungguli lembaga organisasi lain.

Pada pengembangan kualitas kerja, sangatlah banyak faktor yang terlibat di dalamnya. Salah satunya yaitu peran pemimpin. Pemimpin adalah faktor yang sangat krusial dalam penerapan sebuah organisasi, karena pemimpin berkaitan dengan strategi, teknik, kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang dimiliki (Badeni, 2017: 2). Di sisi lain, problematika kinerja yang sering terjadi di sebuah organisasi yaitu ditemukannya karyawan yang sering *over job*. Hal ini akan berakibat pada rusaknya sistem manajemen yang sudah dibangun sehingga tidak dapat

diaplikasikan secara maksimal. Upaya untuk menjaga hal demikian, organisasi juga dituntut untuk lebih selektif dan inten terhadap pengawasan kinerja karyawan. Bahkan di samping itu, organisasi diharapkan lebih profesional dalam memetakan kemampuan karyawannya guna mencapai tujuan organisasi.

Sejauh ini, penelitian kinerja masih penting dilakukan, salah satunya sebagai bentuk evaluasi diri untuk memperoleh hasil atau tujuan yang lebih optimal, baik jangka pendek ataupun jangka panjang. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Tara (2017), menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan atau kegagalan mengorganisasi dan menjalankan tugas dalam suatu organisasi. Melalui kepemimpinan terbentuklah arah kinerja yang padu dari berbagai individu dalam organisasi. Menurut Muhajir (2014: 334-349), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain (para bawahannya). Namun menurut pandangan Siagian (2002), kepemimpinan lebih menekankan pada keberhasilan kemampuan memengaruhi sedemikian rupa sehingga orang lain berkeinginan melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang dengan antusias memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain demi mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Sangat mungkin organisasi tersebut bisa untuk mencapai sarannya apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan

baik. Nilai yang terkandung dalam kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipakai seseorang saat orang tersebut berusaha memengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2002). Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dan memiliki kemampuan memengaruhi perilaku anggotanya adalah pemimpin yang mampu mewujudkan tujuan utama organisasi diadakan.

Kepemimpinan dengan ungkapan lain, yaitu suatu cara seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan dengan memberikan motivasi guna menciptakan budaya organisasi yang baik. Pemimpin mampu melebur dari berbagai tugas yang diembannya kepada pihak bawahannya dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya transparansi seorang pemimpin terhadap masalah-masalah yang dihadapi bawahan. Namun, pada faktanya yang terajadi, mayoritas seorang pemimpin hanya bisa memberikan konsep, bukan mencontohkan melalui tindakan aplikatif. Ini menjadi sebuah keniscayaan bagi organisasi jika pemimpin tidak mampu mengkoordinir bawahannya layaknya sebagai seorang figur.

Di samping itu, karyawan memiliki pola karakteristik yang berbeda-beda. Hal ini seorang pemimpin juga harus mampu memfilter segala bentuk perbedaan tersebut. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam membangkitkan kinerja karyawan adalah hal utama yang perlu diperhatikan. Karyawan diarahkan

supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan diharapkan selalu berusaha menjamin hubungan dengan baik agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal dengan berbagai strategi.

Sebuah perusahaan atau organisasi juga perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu memberikan identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda. Hal ini disebabkan mereka mempunyai latar belakang budaya yang berbeda. Namun perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi. Robbins (2011) mengartikan budaya sebagai sebuah sistem yang berisi makna, yang dianut secara bersama-sama oleh para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Lahirnya budaya organisasi yang baik dapat ditemukan secara signifikan letak perbedaan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Hal ini dikarenakan budaya membentuk ciri khas tertentu yang membuat karyawan bertahan lama di organisasi. Budaya juga menggambarkan karakteristik tingkah laku ataupun pelayanan yang diberikan oleh pihak internal organisasi. Budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi dasar yang merupakan bentuk, penemuan, atau pengembangan oleh suatu kelompok dalam proses mengatasi permasalahan integrasi

internal maupun adaptasi eksternal (Muharto & Darmanto, 2013: 2.11). Keefektifan suatu organisasi sangat erat kaitannya pada aspek kemampuan atau kebiasaan karyawan yang dapat ditingkatkan dengan menciptakan sebuah budaya yang kuat. Sebuah lembaga yang memiliki budaya organisasi kuat dapat memberikan daya tarik tersendiri bagi individu untuk bergabung dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi dalam pengaplikasiannya tanpa disadari terbangun dengan sendirinya. Terbentuknya sebuah budaya berangkat dari interaksi dan sistem yang ada di dalamnya. Sehingga kemudian terbentuklah budaya organisasi sebagai identitas dan jati diri yang memberikan sebuah keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Hatta dan Rachbini (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki peran untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri baik itu berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari dorongan orang lain. Sehingga faktor motivasi memiliki hubungan secara langsung terhadap individual karyawan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan

perilaku yang memberikan landasan bagi seorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*) (Fahmi, 2014: 107). Motivasi merupakan daya pendorong karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya, antara karyawan satu dengan yang lainnya berbeda. Dengan adanya motivasi yang baik bagi karyawan akan sangat berguna untuk membangun kesadaran kinerja yang profesional dan optimal.

Lutahans (1998) menegaskan dalam jurnal yang ditulis oleh Tella (2007: 1-16) bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja. Artinya motivasi adalah proses merangsang orang untuk bertindak sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Bentuk rangsangan ini berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan individu karyawan tersebut. Seperti, pihak atasan memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang berprestasi kerja, para karyawan akan bertambah semangat bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi dapat ditingkatkan dengan menggunakan bonus atau insentif tersebut dan beberapa contoh yang lain.

Motivasi kerja perspektif Islam terbangun oleh konsep bahwa manusia merupakan pemilik *amanah* di muka bumi ini. Menurut Hakim (2012) motivasi kerja Islami didorong oleh pendekatan nilai Islami yang mengarah terhadap pencapaian kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Dengan landasan inilah mereka bekerja dengan giat karena adanya motivasi

dorongan berdasarkan nilai ketuhanan bahwa segala yang ada di bumi ini harus diberdayakan sesuai kadarnya masing-masing. Prinsip ibadah dengan harapan bukan hanya dirasakan di dunia dalam bekerja sebagai bentuk motivasi diri. Ini menjadi sebuah keunikan bagi karyawan yang mampu merepresentasikannya dalam dunia nyata.

Variabel lain yang juga dapat memengaruhi efektifitas kinerja suatu organisasi selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja yaitu kepuasan kerja. Karyawan terus bekerja dengan tekun dan profesional karena berdasarkan pada kepuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan berbeda-beda sebab erat kaitannya dengan individu karyawan. Ada banyak faktor yang memengaruhi terhadap kinerja suatu karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi efektifitas kinerja organisasi adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja (Kennerly, 1989: 198-202).

Kepuasan kerja inilah sebenarnya yang tak kalah pentingnya juga dalam mengetahui kinerja suatu karyawan. Hal ini menjadi penting karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap kecocokan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini juga terbukti bahwa ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka tekuni, mereka tidak akan terus berkelanjutan menekuni pekerjaannya tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dapat dijadikan sebagai variabel penting dalam menilai kinerja organisasi.

Berdasarkan pada beberapa faktor penentu keberhasilan kinerja yang yang diuraikan di atas, sehingga peneliti dapat mengetahui kinerja karyawan melalui beberapa faktor, yaitu terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini lebih fokus pada lembaga keuangan Islam mikro yaitu BMT NU Jawa Timur. Pemilihan objek penelitian ini karena peneliti memandang bahwa lahirnya lembaga tersebut dapat memberikan banyak sumbangsih pengembangan ekonomi masyarakat secara umum, utamanya kepada organisasi NU (*Nahdatul Ulama'*) yang berada di kabupaten Sumenep Jawa Timur yang mana pada hasil RAT (25-02-2019) dapat menyumbangkan dananya sebesar Rp. 918.226.700, dana ini diperoleh dari 10% laba BMT NU selama tahun 2018¹.

Hal demikian merepresentasikan bahwa hadirnya BMT NU Jawa Timur dapat memberikan kinerja yang baik di mata masyarakat meskipun sebenarnya dari sisi kinerja intern lembaga masih butuh banyak evaluasi. BMT NU Jawa Timur mulai berkembang, baik dari segi anggota ataupun *asset* yang dimilikinya tidak lepas karena perjuangan para karyawan dan anggota yang memberikan *feed back* kepercayaan pada lembaga tersebut. Perkembangan anggota BMT NU dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan yang cukup pesat. Hal ini dijelaskan pada tabel berikut ini:

¹ <https://bmtnujatim.com/blog/artikel-143-BMT-NU-JAWA-TIMUR>. Diakses pada tanggal 18 Februari 2019.

Table. 1.1
Perkembangan Anggota BMT NU Jawa Timur²

TAHUN	ANGGOTA	
	JUMLAH	TUMBUH (%)
2004	33	0,00%
2005	51	54,55%
2006	79	54,91%
2007	182	130,38%
2008	495	171,98%
2009	628	26,87%
2010	680	8,28%
2011	459	-32,50%
2012	643	40,09%
2013	2183	240,12%
2014	4463	104,07%
2015	10638	138,36%
2016	22166	108,37%

Sumber: Data Laporan *Website* BMT NU (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan anggota mengalami peningkatan setiap tahunnya. Meskipun di tahun 2011 sempat menurun, namun di tahun selanjutnya mulai dari tahun 2013-2016 telah mengalami peningkatan di atas 100% dari yang sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap BMT NU mulai bertambah. Di samping itu pula, lahirnya lembaga BMT NU ini dapat memudahkan masyarakat dalam memenuhi transaksi perekonomian utamanya masyarakat pedesaan yang sering kekurangan modal untuk pertaniannya dan usaha mikro lainnya. “saya merasa sangat beruntung dengan hadirnya BMT NU, karena sampai saat ini

² <https://bmtnujatim.com/blog>. Diakses pada tanggal 18 Februari 2019.

bisnis saya bisa berkembang berkat dana yang dipinjamkan oleh BMT NU”³.

Selanjutnya, BMT NU juga mampu memberikan fasilitas kemudahan terhadap masyarakat yang menerima bantuan program keluarga harapan (PKH) dari pemerintah. Masyarakat tidak harus pergi ke Bank Mandiri untuk mengambil haknya, cukup datang ke BMT NU atau Swalayan NU terdekat dalam mengambil haknya tersebut (berita BMT NU Jawa Timur, 25-02-2019)⁴. Hal ini menunjukkan bahwa hadirnya lembaga BMT NU Jawa Timur dapat memberikan kemudahan akses bagi masyarakat dalam memenuhi hak bantuan yang diberikan oleh pemerintah.

BMT NU Jawa Timur berdiri tahun 2004 dan diresmikan oleh badan koprasia pada tanggal 4 Mei 2007 dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) Baitul Maal wa Tamwil Nuansa Umat yang disingkat dengan BMT NU Jawa Timur.⁵ Perkembangan aset kekayaan BMT NU dapat diketahui tabel berikut ini:

³ Wawancara dengan Bapak Amin, Pedagang Kerupuk, Gapura Sumenep Jawa Timur, Tanggal 15 Agustus 2018, di Pasar Gapura Sumenep Jawa Timur.

⁴ <https://bmtnujatim.com/blog/artikel-135-BMT-NU-MUDAHKAN-MASYARAKAT-PENERIMA-PKH>, Diakses tanggal 18 Februari 2019.

⁵ <https://bmtnujatim.com/blog>, diakses tanggal 25 Oktober 2018.

Table. 1.2
Perkembangan Aset BMT NU Jawa Timur

TA HUN	ASSET (KEKAYAAN)	
	JUMLAH (RP)	TUMBUH (%)
2004	Rp 2.216.500,00	0%
2005	Rp 20.100.850,00	807%
2006	Rp 30.361.230,00	51%
2007	Rp 194.407.982,00	540%
2008	Rp 755.419.496,00	540%
2009	Rp 1.633.692.091,00	116%
2010	Rp 2.412.539.216,00	48%
2011	Rp 5.009.699.508,00	108%
2012	Rp 9.935.773.214,00	98%
2013	Rp 17.523.937.150,00	76%
2014	Rp 37.259.520.730,00	112%
2015	Rp 75.075.007.786,00	101%
2016	Rp 120.593.539.628,00	61%

Sumber: Data Laporan *Website* BMT NU (2018)

Tabel di atas memperlihatkan dinamika pertumbuhan *asset* yang merepresentasikan kepuasan anggota yang dimiliki BMT NU Jawa Timur. Kecenderungan dinamikanya mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Kondisi ini tentu secara teknik menunjukkan tingkat keberhasilan BMT NU dalam pengelolaan dan pengembangan asetnya.

Sekilas melihat masalah lain yang lebih spesifik terjadi mengenai sistem kepemimpinan di berbagai lembaga keuangan, baik di BMT NU atau lembaga lain, masih dikatakan lebih

condong pada pola kepemimpinan yang minim karismatik. Padahal menurut As'ad (1991) pola kepemimpinan karismatik ini dengan mudah menunjukkan kekuatan seorang pemimpin yang sangat dipandang bersahaja dikalangan bawahannya. Sehingga dengan demikian, kepemimpinan yang minim kasismatik ini masih belum mampu memberikan motivasi secara inten kepada bawahannya karena dipandang kurang mampu oleh bawahannya. Artinya, pemimpin hanya dijadikan sebatas formalitas secara struktural dalam meresmikan segala hasil musyawarah, yang memiliki otoritas penuh ada di tangan karyawan secara keseluruhan. “Segala keputusan semua ada pada keputusan musyawarah bersama”, tutur salah satu karyawan, Ubaidillah yang berasal dari Batu Putih Sumenep.⁶

Akibat dari kurangnya karismatik seorang pemimpin, berdampak pada perilaku bawahannya yang sering kali merasa benar dalam segala tindakannya. Namun di sisi lain, setidaknya bawahan juga mengerti posisi dirinya dalam sebuah organisasi. Arahan pemimpin seharusnya diindahkan untuk menciptakan seorang yang profesional dalam berorganisasi. Suatu kesalahan yang fatal jika masukan seorang pemimpin sering ditolak oleh bawahannya. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Sahari selaku karyawan BMT NU mengatakan bahwa “BMT NU milik bersama, jadi kita harus kerja bersama, harus

⁶ Wawancara dengan Bapak Ubaidillah, Karyawan, Batu Putih Sumenep Jawa Timur, Tanggal 11 Februari 2019, di Sumenep Jawa Timur.

kompak dan sama-sama membantu”⁷. Hal ini cukup sulit ditemui di beberapa lembaga lain. Mereka tidak saling menyuruh antar karyawan dalam bekerja, mereka bekerja bersama tanpa harus dipaksa dan saling menyalahkan jika ada masalah.

Dilihat dari sisi budaya organisasi karyawan, penerapan budaya organisasi Islami masih bisa dikatakan minim. Dalam praktiknya, budaya organisasi Islami hanya sebatas kegiatan mengaji rutinan bersama, memanggil salam dan berpenampilan Islami.⁸ Padahal masih banyak budaya Islami lain yang juga menunjang terhadap nilai religiusitas pada lembaga tersebut, seperti menerapkan transparansi antar karyawan, saling tegur sapa antar karyawan dan lain-lain. Sulitnya dalam berinteraksi antara karyawan lama dan karyawan baru. Ini terbukti pada setiap organisasi pasti mengalami masa-masa pengenalan, karena karyawan baru maupun karyawan lama masih belum mengetahui cara bergaulnya mereka masing-masing. Ini menjadi suatu tantangan bagi organisasi untuk melebur dari beberapa perbedaan karakteristik dan pola tingkah laku tersebut untuk menciptakan budaya organisasi yang sama-sama mendukung terhadap visi dan misi organisasi.

Problem lain yang juga sering terjadi pada karyawan yaitu kurangnya motivasi kerja. Dari masing-masing karyawan BMT NU Jawa Timur memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja. Ada

⁷ Wawancara dengan Sahari, Karyawan Baru BMT NU Jawa Timur, Gapura Sumenep Jawa Timur, Tanggal 19 Februari 2019, di Rubaru Sumenep Jawa Timur.

⁸ Wawancara dengan Zaini, Karyawan Baru BMT NU Jawa Timur, Rubaru Sumenep Jawa Timur, Tanggal 17 Februari 2019, di Rubaru Sumenep Jawa Timur.

yang termotivasi karena tuntutan *job discription* lembaga, ada pula motivasi yang timbul dari diri masing-masing individu. “Saya bekerja di BMT NU termotivasi karena adanya tuntutan dari sejak hidup berumah tangga, sehingga dengan senang hati, saya harus patuh pada BMT NU”.⁹ Motivasi yang timbul dari masing-masing individu sangat sulit diketahui, sehingga ada kemungkinan mereka bekerja disana karena adanya keinginan tertentu di luar keinginan organisasi. Hal ini lah yang menuntut untuk perlu dikaji lebih mendalam mengenai motivasi kerja.

Dari segi kepuasan kerja karyawan di BMT NU dapat diketahui dari selalu meningkatnya pertumbuhan anggota dan minat masyarakat yang berminat kerja di sana. Mereka berkeinginan kerja di sana, tentunya sebelumnya melihat bahwa sekian banyak karyawan BMT NU dalam kesehariannya merasa puas bekerja. Hal selaras disampaikan oleh salah satu anggota yang pernah mengikuti tes seleksi calon karyawan baru “Saya tertarik kerja di BMT NU, karena sejauh ini temen-temen saya, banyak kerja disana dan mereka mengatakan ada kepuasan tersendiri kerja di BMT NU”¹⁰. Namun kepuasan kerja tidak semerta-merta dapat dirasakan seketika, butuh waktu yang cukup lama untuk merasakannya. Apalagi karyawan baru, sangat rentan sekali untuk mengetahui hal-hal yang sangat mendalam dalam

⁹ Pernyataan Bapak Salman Al-Farizi, Karyawan BMT NU Cabang Kota Sumenep, Sumenep Jawa Timur, Tanggal 16 Februari 2019, di Sumenep Jawa Timur.

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Siti Aisyah, Anggota Tes Seleksi Penerimaan Karyawan 2018, Manding Sumenep, Tanggal 17 Februari 2019, di Dasuk Sumenep Jawa Timur

organisasi. Hal ini menjadi suatu kewajiban terjadi dalam setiap organisasi. Sehingga organisasi yang profesional juga harus mengetahui proporsi informasi yang seharusnya sampai atau tidak pada bawahannya.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya meneliti kinerja karyawan dari faktor nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan di BMT NU Jawa Timur. Kinerja karyawan merupakan kegiatan intern lembaga atau organisasi yang lebih mengarah pada sumber daya manusia. Peneliti berpandangan bahwa, sebuah perusahaan akan berjalan lancar dengan adanya peran penting dari pihak internal (nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan) terlebih dahulu, baru kemudian pihak eksternal perusahaan. Berdasarkan pada beberapa latar belakang tersebut, peneliti mengangkat judul penelitian yaitu: Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur (Analisis Faktor Nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah nilai kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di BMT NU Jawa Timur?
2. Apakah nilai kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BMT NU Jawa Timur?
3. Apakah nilai kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur?

4. Apakah nilai kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi di BMT NU Jawa Timur?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi di BMT NU Jawa Timur?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT NU Jawa Timur?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum untuk mengidentifikasi beberapa pertanyaan rumusan masalah yang terjadi di BMT NU Jawa Timur guna mengetahui solusi yang perlu ditingkatkan untuk perbaikan ke depan baik secara internal organisasi ataupun eksternal. Adapun secara terperinci tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan konsep kinerja karyawan melalui nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di BMT NU Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yang meliputi nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur.

3. Untuk mengetahui kecocokan jalur hubungan penelitian dengan hipotesis yang dibangun berdasarkan pada variabel kinerja karyawan, nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memberikan tambahan wawasan perilaku kinerja karyawan yang terdiri dari konsep kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja di lembaga keuangan Islam seperti di BMT NU Jawa Timur.
- b. Hasil penelitian ini dapat berberguna bagi agenda penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan di lembaga mikro Islam, terutama di BMT-BMT di seluruh Indonesia.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi praktisi lembaga keuangan Islam dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dari sudut nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat berguna pada para pemegang kebijakan di lembaga keuangan Islam, khususnya BMT NU Jawa Timur guna merekonstruksi kosep kinerja profesional yang lebih handal.

- c. Penelitian ini dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermamfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri dan juga bagi pihak lain serta bagi pihak civitas akademika Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

E. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini merupakan bab pertama yang berfungsi mengantarkan pembaca untuk mengetahui latar belakang penelitian ini dianggap penting untuk diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

Bab kedua adalah landasan teori dan pengembangan hipotesis. Landasan teori merupakan acuan atau kerangka berpikir untuk memecahkan masalah. Peneliti memaparkan kajian yang mendalam tentang teori yang terkait dengan penelitian yaitu konsep kinerja karyawan, nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya menjelaskan tentang telaah pustaka, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis dari hasil penelitian sebelumnya.

Bab ketiga metode penelitian. Hal ini berisi tentang desain penelitian yang dilakukan, instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan deskriptif yang diawali dengan profil KSPPS BMT NU Jawa Timur dan pembahasan mengenai hubungan antara variabel independen dan dependen. Hal ini terdiri dari variabel kinerja

karyawan, nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja di BMT NU Jawa Timur).

Bab kelima adalah penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan hasil penelitian, implikasi serta saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji terhadap beberapa hipotesis yang diajukan sebelumnya, berikut merupakan kesimpulan penelitian tesis ini:

1. Nilai kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai *standardized* jalur variabel nilai kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada BMT NU Jawa Timur sebesar 0,495. Nilai probabilitasnya sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis ini diterima. Sedangkan jumlah 0,495 menunjukkan bahwa variabel nilai kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja sebesar 49,5%. Nilai ini cukup besar. Besarnya pengaruh tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi penerapan nilai kepemimpinan, maka semakin bagus motivasi kerja karyawan yang dimiliki oleh BMT NU Jawa Timur.
2. Nilai kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *standardized* jalur variabel nilai kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di BMT NU Jawa Timur sebesar 0,847. Nilai probabilitasnya sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis ini diterima. Sedangkan jumlah 0,847 menunjukkan bahwa variabel nilai kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja sebesar 84,7%. Nilai persentase ini menggambarkan bahwa keberadaan nilai kepemimpinan di

BMT NU Jawa Timur sangat menentukan terhadap kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan nilai kepemimpinan yang profesional sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

3. Nilai kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized* variabel nilai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT NU Jawa Timur sebesar $-0,436$. Nilai probabilitasnya sebesar $0,037$, lebih kecil dari $0,05$. Hal ini dinyatakan hipotesis diterima. Namun jumlah *standardized* variabel nilai kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan sebesar $-43,6\%$. Nilai ini menunjukkan minus, menggambarkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur tidak selamanya dipengaruhi oleh faktor nilai kepemimpinan, ada kemungkinan karena adanya regulasi dan faktor lain yang membuat kinerja mereka semakin meningkat. Hal ini menunjukkan, jika semakin tinggi tingkat nilai kepemimpinan demoktaris yang dimiliki, maka tidak dapat dipastikan kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan
4. Nilai kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Nilai *standardized* variabel nilai kepemimpinan terhadap budaya organisasi BMT NU Jawa Timur sebesar $0,754$. Nilai probabilitasnya sebesar $0,000$, lebih kecil dari $0,05$. Sedangkan jumlah $0,754$ menunjukkan bahwa variabel

nilai kepemimpinan memengaruhi budaya organisasi sebesar 75,4%. Nilai ini cukup besar menunjukkan bahwa semakin baik dari nilai kepemimpinan demokratis yang ditawarkan terhadap karyawannya, maka semakin baik pula pelestarian ataupun penciptaan budaya organisasi BMT NU Jawa Timur.

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Nilai *standardized* jalur variabel motivasi kerja terhadap budaya organisasi pada BMT NU Jawa Timur sebesar 0,252. Nilai probabilitasnya sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis ini diterima. Sedangkan jumlah 0,025 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memengaruhi motivasi kerja sebesar 25,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa, jika semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan BMT NU Jawa Timur, maka semakin tinggi pula terciptanya budaya organisasi yang lebih baik.
6. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *standardized* variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada BMT NU Jawa Timur sebesar -0,070. Nilai probabilitasnya sebesar 0,586, lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan bahwa hipotesis ini ditolak. Sedangkan nilai *standardized* variabel budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja sebesar -7%. Oleh karena itu, budaya organisasi yang dimiliki oleh lembaga BMT NU Jawa Timur belum mampu menjelaskan terhadap kepuasan kerja karyawannya.

7. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai dari *standardized* budaya organisasi terhadap kinerja pada BMT NU Jawa Timur sebesar 0,755. Nilai probabilitasnya sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis ini diterima. Sedangkan jumlah 0,755 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,5%. Nilai ini mengindikasikan bahwa, jika semakin baik budaya organisasi yang dimiliki lembaga BMT NU Jawa Timur, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang terjadi di BMT NU Jawa Timur.
8. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized* jalur variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur sebesar 0,315. Nilai probabilitasnya sebesar 0,016, lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis ini diterima. Sedangkan jumlah 0,315 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,5%. Nilai ini cukup besar. Artinya, jika semakin tinggi nilai dari kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan penelitian ini dapat diterima. Sehingga, masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diuji lebih lanjut. Di samping itu pula, peneliti menyimpulkan bahwa kesuksesan yang selama ini di capai oleh lembaga BMT NU Jawa Timur yaitu dengan adanya pola kepemimpinan demokratis dan

sistem budaya kebersamaan dalam menjalankan operasionalnya. Motivasi intrinsik (niat mengabdikan) dari masing-masing karyawan juga menjadi salah satu penunjang kesuksesan tersebut.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi kebijakan, sebagaimana diuraikan berikut:

1. Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditentukan oleh faktor nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Meskipun pada pengujian hipotesis ditemukan adanya pengaruh tidak signifikan nilai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berimplikasi secara teoritik bahwa untuk mengetahui kinerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan dari faktor-faktor tersebut.

2. Implikasi Kebijakan

Implikasi kebijakan dapat dilakukan berdasarkan pada basis teori yang ada dan hasil temuan penelitian ini. Lembaga BMT NU Jawa Timur perlu untuk memperhatikan kinerja karyawan yang lebih profesional untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta laporan keuangan yang dimilikinya baik dari *asset* atau laba yang dimilikinya.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka untuk kepentingan pemerintah, perusahaan, maupun ilmu pengetahuan selanjutnya disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Pihak KSPPS BMT NU Jawa Timur

KSPPS BMT NU Jawa Timur harus lebih memperhatikan kinerja yang sudah tercapai, utamanya bagi seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan atau motivasi terhadap bawahannya. Selain itu juga, diperlukan peran aktif dari pemimpin terhadap pelestarian budaya organisasi yang lebih *prestigious* serta reliabel. Serta perlunya selalu menjaga kerukunan dan kekompakan dalam bekerja.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mengeksplor lebih mendalam untuk mengetahui kinerja karyawan, tidak hanya terbatas pada variabel nilai kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Banyak faktor yang juga menentukan terhadap kinerja karyawan, misalnya, berdasarkan pada faktor eksternal perusahaan, promosi, posisi dan lain-lain. Di samping itu pula, untuk melihat kinerja lembaga keuangan dapat dilihat dari sisi laporan keuangan yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Prosedur suatu penelitian: Pendekatan praktek*. Edisi Revisi. Kelima, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, Komang Dkk. 2009. *Perilaku keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, Mohammad. 1991. *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan, suatu pendekatan psikologis*. Edisi Kedua. Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bass, M. Bernard. 1997. Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *The American Psychology Association*, Vol.52. No. 2. (130-139).
- Buku Materi RAT.Paripurna XV tahun Buku 2018. KSPPS BMT NU Jawa Timur, Sabtu 16 Februari 2019.
- Creswell, John W. 2016. *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dharma, Surya, MPA. 2013. *Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. 2014. *Manajemen kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka Pres.
- Erni R. Ernawan. 2011. *Organizational culture, budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fly, Louis W. 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, Vol.14 (2003), hal. 238-248.
- Gary Yukl alih bahasa oleh Budi Supriyanto. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, alih Bahasa oleh Nunuk Adiarni. 2013. *Organisasi Jilid 2*. Tangerang: Binapura Aksara Publisher.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Model persamaan dan aplikasi dengan program amos 21.0*. cet. Ke-5. Semarang: BP Undip.
- Gunawan. 2015. *Penumbuhan budi pekerti peserta didik melalui nilai-nilai dan etika kepemimpinan pendidikan dengan pendekatan soft system methodology*. (<http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/10/7-Imam-Gunawan.pdf>), diakses 30 Maret 2019.
- Hakim, Abdul. 2012. The implementation of Islamic leadership and Islamic organizational culture and its influence on Islamic working motivation and Islamic performance pt. bank Muamalat Indonesia Tbk. employee in the central java. *Asia Pacific Management Review*, Vol.17, No.1, 2012: 77-90.
- Handoko, Hani dan Tjiptono, Fandy. 1996. Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol 11 No.1 Tahun 1996.
- Hasibuan. M.S.P. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Izzati, Iva, Putri. 2012. *Leadership memperkaya pelajaran dari pengalaman*. Jakarta: Penerbit Selemba Humanika.
- Ivancevic, John M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. 2005. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kennerly, Susan M. 1989. Leadership behavior and organizational characteristic: implication for faculty satisfaction. *Journal of Nursing Education*, Vol.28, No.5: 198-202.
- Kinicki, Kreitner. 2005. *Perilaku organisasi (organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lailatul Insani. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (studi pada kantor badan diklat daerah provinsi jambi). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. *Perilaku dan budaya organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis L. Robert-John H. Jackson. 2011. *Human resources management*. 10th ed. Jakarta. Salemba Empat.
- Miftah, Thoha. 2010. *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muharto dan Darmanto. 2013. *Perilaku organisasi*. Edisi kedua. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Muhajir, Ilyas. 2014. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Dok & perkapalan kodja bahari (Persero) cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Volume XIII, No. 3, Desember 2014, hal: 334 - 349
- Murty, Windy Apprilia dan Gunasti Hudiwinangsih. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting*.
- Musta'in, M Mudjib, Anwar Sanusi, Abdul Manan. 2014. A study on employees' performance: Spiritual leadership and work motivation with mediation Work satisfaction at the university of Darul Ulum, Indonesia. *European Journal of Business Management*. Vol.6. No.39. 77-85.
- Maslow, Abaraham. 1994. *Motivasi dan kepribadian 1*. Bandung: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mohammed, Baharom, Halimatussadiyah Mat Saad, Syarifa Hayati Ismai; Syed. 2014. The role of integrity as a mediator satisfaction a work and work performance in the perspective of Islam: An empirical approach using SEM/Amos Model. *IMPACT. International Journal of Research in Applied, Natural and Social Science*, Vol.2, No.1, June, 2014: 72-84.
- Marzuki, Sukarno. 2002. *Analisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja account officer: studi empirik pada kancah bri wilayah jatim*. Tesis. Pascasarjana

Magister Manajemen Universitas Diponegoro. (Tidak dipublikasikan).

Nawawi Uha, Ismail. 2013. *Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja: Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Numaningsih, Siti dan Wahyono. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel intervening. *Economic Education Analysis Journal*, Vol.6, No.2: 365-378.

Tika, Pabundu, Moh. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____ 2010, *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Poerwanto. 2008. *Budaya perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rahmawaty, Anita. 2016. Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA* Vol. 9, No. 2, 2016, 276-303.

Rahim, Abd. Rahman. 2017. The effect of Islamic leadership style on job satisfaction. *The Social Science Medwell Journals*, Vol. 12, No. 11, (2017): 2134-2144.

Reza M. Amrullah. 2017. Analisis dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada motivasi dan kinerja (studi pada kspps bmt nusa ummat sejahtera semarang). *Tesis*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Rozzaid Yusron, Toni Herlambang dan Agung Meyrista Devi. 2015. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Nusapro telemedia persada

cabang banyuangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol.1 No 2 (2015): 201-220.

- Riduwan. 2004. *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Organizational behavior*. 14th ed. Boston: Pearson.
- Saleem, Hina. 2015. The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating rule of perceived organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.172: 563-569.
- Schein, E.H. 2010. *Organizational culture and leadership*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Sekaran, Uma, Bougie, R. 2013. *Research methods for business*, 6th Ed, United Kingdom: John Wiley& Sons Ltd
- Shehab, Ibrahim Badr. 2016. Motivation to work between western theories and Islam. *European Journal of Business and Inovation Research*, Vol.4. No. 2. April. 2016: 11-35.
- Shodiqin, Arif. 2016. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi Terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bmt di kabupaten jepara. *Tesis*, Universitas Muria Kudus
- Siagian Sondang P. 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Shihab, M. Quraish, 2006. *Tafsir al-misbah: Pesan, kesan dan keserasian AL-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati. Jilid V.
- Sinambela, Poltak Lijan, 2017, *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan perilaku organisasi*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendikia Perkotaan Sentra Kramat.

- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.
- _____.2013. *Metodologi penelitian admintrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Cet. Ke-21. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, Heru. 2009. Analisis kepemimpinan spiritual dan komonikasi organisasional terhadap kinerja karyawan. *Ekobis*, Vol. 10, No. 2: 311-321.
- Suryanto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori perilaku keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi pengembangan organisasi)*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *intention to leave* (studi pada karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No.1.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. 2015. *Perilaku organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Selemba Empat.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku keorganisasian (organization behavior)*. Edisi Ketiga. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tella, Adeyinta. 2007. Work motivation, job satisfaction and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo state, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1-16.
- Terry, George R. 2002. *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwins.
- Wahjono, Imam Sentot. 2010. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjayakusuma, Karebet dan Ismail Yusanto. 2002. *Pengantar manajemen syariat*. Jakarta: Kairul Bayan.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen kinerja konsep, design, dan teknik meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

- Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Edisi Tiga, Rajawali Pers.
- Winarji. 2011. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yasin, Mahmuddin. 2013. *Membangun organisasi berbudaya studi BUMN*. Jakarta: PT Mizan Publika.

Sumber Wawancara

- Wawancara dengan Ibu Sofiana, Devisi Operasional dan SDI BMT NU, Gapura Sumenep, Tanggal 10 Maret 2019, di Kantor Cabang Utama BMT NU Gapura Sumenep Jawa Timur.
- Wawancara dengan Bapak Junaidi, Kepala Cabang Utama, Gapura Sumenep Jawa Timur, Tanggal 14 Maret 2019, di Kantor Cabang Utama BMT NU Gapura Sumenep Jawa Timur.
- Wawancara dengan Bapak Ubaidillah, Karyawan Tabungan, Gapura Sumenep Jawa Timur, Tanggal 13 Maret 2019, di Kantor Cabang Utama BMT NU Gapura Sumenep Jawa Timur
- Wawancara dengan Bapak Sahari, Karyawan, Gapura Sumenep Jawa Timur, Tanggal 14 Maret 2019, Kanor Cabang Utama BMT NU Gapura Sumenep Jawa Timur.
- Wawancara dengan Ibu Buwami, Karyawan Keuangan, Gapura Sumenep Jawa Timur, Tanggal 14 Maret 2019, di Kantor Cabang Utama BMT NU Gapura Sumenep Jawa Timur.
- Wawancara dengan Bapak Muhlis, Karyawan, Gapura Sumenep Jawa Timur, Tanggal 13 Maret 2019, di Kantor Cabang Utama BMT NU Gapura Sumenep Jawa Timur.
- Wawancara dengan Bapak Salman Al-Farizi. Karyawan BMT NU Cabang Kota Sumenep. Sumenep Jawa Timur. Tanggal 16 Februari 2019, di Sumenep Jawa Timur.
- Wawancara dengan Ibu Siti Aisyah. Anggota Tes Seleksi Penerimaan Karyawan 2018. Manding Sumenep Jawa Timur. Tanggal 17 Februari 2019, di Dasuk Sumenep Jawa Timur.

Wawancara dengan Bapak Amin. Pedagang Kerupuk, Gapura Sumenep Jawa Timur. Tanggal 15 Agustus 2018, di Pasar Gapura Sumenep Jawa Timur.

Wawancara dengan Zaini. karyawan Baru BMT NU Jawa Timur. Rubaru Sumenep Jawa Timur, Tanggal 17 Februari 2019, di Rubaru Sumenep Jawa Timur.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007 NPWP : 02.599.962.4-608.000
Ijin Usaha Simpan Pinjam : P2T/21/09.06/02/II/2016. Pengesahan PAD : P2T/7/09.02/01/II/2016
Akta Notaris No : 10 tgl. 04.05.2007. Akta (Perubahan) No : 14 Tgl 12.11.2014 & No : 21 Tgl 18.12.2015

Alamat Kantor Pusat :
Jalan Raya Gapura
Desa Gapura Tengah Kec. Gapura
Kab. Sumenep Kode Pos 69472
Telp./Fax. : 0328 661654
HP. : 0819 1366 8881
0878 0550 8881
e-mail : bmt_gapura@yahoo.co.id
website : www.bmtnujatilim.com

Nomor: 2404/025/KSPPS/BMT NU/III/2019
Lamp. : - 0 -
Perihal : Putusan permohonan Ijin Penelitian

Sumenep 06 Maret 2019

Kepada Yang terhormat
Dekan Universitas Islam Negeri Sunan
Kalijaga Yogyakarta
d/a.Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281.

Assalamu'alaikum War. Wab.

Salam Silaturrahim kami sampaikan, semoga kita sekalian tetap berada dibawah lindungan Allah SWT. sehingga tetap diberi kemampuan melaksanakan tugas – tugas keseharian. Amin.

Selanjutnya, disampaikan dengan hormat, Sehubungan dengan surat dari Sdr. Dekan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor : B-740/Un.02/DEB.I/PT.01.04/02/2019 Tanggal 27 Pebruari 2019 Perihal sebagaimana pokok surat di atas, maka bersama ini kami sampaikan, bahwa pada prinsipnya kami **Tidak keberatan dan memberikan persetujuan Ijin Penelitian** Kepada Mahasiswa atas Nama Moh. Musfiq Arifqi NPM: 17208010031 Untuk melakukan Penelitian di KSPP Syariah BMT NU Jawa Timur Cabang Utama Gapura Sumenep Dengan Judul Penelitiannya "Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur (Studi tentang pengaruh Faktor Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Motivasi kerja dan kepuasan kerja"

Demikian harap maklum, atas segala perhatian dan kerja samanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu"alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Tembusan disampaikan kepada yth.

-Kepala Cabang Utama Gapura Sumenep untuk di tindak lanjuti



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Kepada Yth:

01 Maret 2019

Responden

di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta mengenai “Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur (Analisis Faktor Nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja), untuk itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat dan oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Moh. Musfiq Arifqi
17208010031

IDENTITAS RESPONDEN PENELITIAN

“KINERJA KARYAWAN BMT NU JAWA TIMUR (ANALISIS FAKTOR NILAI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA)”

NAMA : _____

ALAMAT : _____

UMUR : _____

JABATAN : _____

MASA KERJA : _____

PENDIDIKAN TERAKHIR : _____

NO KONTAK (WA : _____

Petunjuk:

Berikan jawaban anda dengan tanda centang (✓) terhadap semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita dan kondisi yang ada, nilai 4 untuk sangat sesuai/setuju sampai dengan nilai 1 untuk sangat tidak sesuai/tidak setuju.

SKALA	SKOR
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

INSTUMEN KUESIONER PENELITIAN

“KINERJA KARYAWAN BMT NU JAWA TIMUR (ANALISIS FAKTOR NILAI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA)”

NO	KINERJA KARYAWAN	SKOR			
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya bersikap jujur dan bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas lembaga	1	2	3	4
2	Saya dapat dipercaya dalam mengemban tugas lembaga	1	2	3	4
3	Saya mengedepankan profesionalitas dalam bekerja	1	2	3	4
4	Saya tidak bertindak sewenang-wenang dalam bekerja	1	2	3	4
5	Saya memiliki visioner dalam bekerja	1	2	3	4
6	Saya mampu memecahkan masalah-masalah organisasi	1	2	3	4
7	Saya mengutamakan ibadah dalam bekerja	1	2	3	4
8	Adanya transparansi pekerjaan antar karyawan	1	2	3	4
9	Saya memiliki semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan	1	2	3	4
10	Saya berusaha mengoptimalkan kerjasama antar karyawan	1	2	3	4
11	Saya mengembangkan sikap	1	2	3	4

	saling mempercayai				
12	Lembaga memiliki regulasi atau aturan kerja yang jelas dan mudah dipahami	1	2	3	4
13	Saya mempunyai inovasi bekerja untuk mengembangkan organisasi	1	2	3	4
14	Saya mempertimbangkan keberadaan pesaing sekitar	1	2	3	4
15	Lingkungan organisasi membantu semangat bekerja	1	2	3	4
NILAI KEPEMIMPINAN					
1	Pimpinan menjadikan karyawan merasa senang dan bangga menjadi rekan kerjanya	1	2	3	4
2	Pimpinan mampu menimbulkan rasa hormat karyawan kepadanya	1	2	3	4
3	Pimpinan merasa percaya diri dalam mengambil keputusan dalam suatu masalah dalam perspektifnya sendiri	1	2	3	4
4	Pimpinan berperilaku seakan-akan kekuasaan dan prestisenya penting bagi kepatuhan karyawan	1	2	3	4
5	Pimpinan sangat mengutamakan otoritas kewenangan yang dia miliki dalam bekerja	1	2	3	4
6	Pimpinan bertindak sesuai dengan peraturan organisasi	1	2	3	4
7	Pimpinan membantu karyawan dalam memecahkan masalah baik berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4

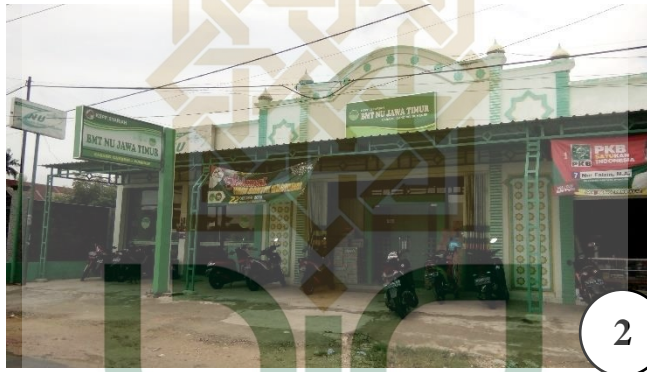
	ataupun tidak				
8	Pimpinan memuji, menghargai, dan memotivasi karyawan secara konsisten	1	2	3	4
9	Pemimpin memberikan apresiasi pada karyawan yang bekerja keras	1	2	3	4
10	Pimpinan mempunyai keterbukaan komunikasi dengan karyawan	1	2	3	4
11	Pimpinan berpikir bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk menjadi pelaksana pekerjaan secara mandiri	1	2	3	4
12	Pimpinan hanya melakukan pengawasan tanpa ikut campur langsung dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan	1	2	3	4
13	Pimpinan memperlakukan karyawan secara sama antara satu dengan lainnya	1	2	3	4
14	Pimpinan bergaul secara informal dan bercampur secara bebas dengan karyawan	1	2	3	4
15	Pimpinan selalu mendorong untuk mencapai target serta patuh peraturan kinerja yang disyaratkan.	1	2	3	4
BUDAYA ORGANISASI					
1	Ada pengawasan kerja yang ketat dari atasan	1	2	3	4
2	Otoritas kewenangan berada di bawah kendali pimpinan	1	2	3	4

3	Adanya jalur komunikasi yang terbuka lebar antar karyawan dan atasan	1	2	3	4
4	Adanya pembagian kerja yang adil sesuai kemampuan karyawan	1	2	3	4
5	Karyawan saling mengingatkan terhadap persoalan ibadah	1	2	3	4
6	Lingkungan kerja sangat bersahabat dan penuh kepercayaan antar karyawan	1	2	3	4
7	Adanya batas tanggung jawab yang jelas antar divisi yang berbeda	1	2	3	4
8	Karyawan mengorganisasikan pekerjaannya sendiri dalam lingkungan lembaga	1	2	3	4
9	Karyawan lain mempunyai inisiatif sendiri dalam bekerja	1	2	3	4
10	Adanya kebebasan individual dalam memberikan pendapat dalam lingkungan lembaga	1	2	3	4
11	Karyawan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja dalam organisasi	1	2	3	4
12	Adanya regulasi yang jelas mengenai aturan pekerjaan	1	2	3	4
13	Karyawan bersikap ramah dalam pergaulan dan bekerja	1	2	3	4
14	Lingkungan kerja menyediakan ruang untuk saran dan inovasi dari	1	2	3	4

	karyawan				
	MOTIVASI KERJA				
1	Saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan organisasi ini agar berhasil dan sukses	1	2	3	4
2	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja	1	2	3	4
3	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	1	2	3	4
4	Lembaga ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi	1	2	3	4
5	Saya sangat peduli dengan nasib lembaga	1	2	3	4
6	Saya menerima kompensasi atau gaji sesuai standar pekerjaan	1	2	3	4
7	Saya memperoleh penghargaan dari lembaga atas prestasi kerja saya	1	2	3	4
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	1	2	3	4
9	Kebijakan dan administrasi lembaga sudah sesuai dengan lingkungan kerja	1	2	3	4
10	Pimpinan memberikan pujian/motivasi dalam pekerjaan	1	2	3	4
11	Regulasi membuat saya konsisten dan disiplin bekerja	1	2	3	4
	KEPUASAN KERJA				
1	Saya bersyukur	1	2	3	4

	mendapatkan pekerjaan di BMT NU				
2	Saya merasa senang bekerja di lingkungan BMT NU	1	2	3	4
3	Saya mendapatkan pengalaman kerja yang baik	1	2	3	4
4	Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah dari pekerjaan di BMT NU	1	2	3	4
5	Para karyawan memiliki sifat yang ramah	1	2	3	4
6	Pemimpin memberikan kenyamanan bagi karyawan	1	2	3	4
7	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama dengan baik	1	2	3	4
8	BMT NU memberikan saya kesempatan untuk naik karir	1	2	3	4
9	Gaji BMT NU sesuai dengan kebutuhan yang saya butuhkan	1	2	3	4
10	Adanya bonus ketika melebihi target kinerja yang diinginkan	1	2	3	4
11	Posisi pekerjaan saya sangat mendukung terhadap kinerja saya	1	2	3	4
12	Tantangan pekerjaan dapat menimbulkan semangat bekerja	1	2	3	4
13	BMT NU memberikan saya pelatihan kerja secara berkala	1	2	3	4

DOKUMENTASI KEGIATAN





KETERANGAN:

1. Kantor Pusat KSPPS BMT NU Jawa Timur
2. Kantor Cabang KSPPS BMT NU Jawa Timur
3. Suasana Di Dalam Ruang Kantor Cabang Utama
4. Pemungutan Sebaran Kuesioner Di Kantor Cabang
5. Wawancara dengan Karyawan Bidang Tabungan
6. Wawancara dengan Kepala kantor Cabang Utama
7. Wawancara dengan Bapak Sahari
8. Wawancara dengan Karyawan
9. Pemungutan Kuesioner

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE

Identitas Diri :



Nama : Moh. Musfiq Arifqi, S.E.,M.E.
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tgl Lahir : Sumenep, 18 Agustus 1995
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat Asal : Jl. Pasar Slopeng Dasuk
Sumenep Jawa Timur
Alamat Domisili : Jl. Petung No.10 F,
Papringan Depok Sleman
Yogyakarta
No Hand Phone : 082337080177
E-mail : musfiqarifqi18@gmail.com
Ayah : Murakib, S.Pd.
Ibu : Juhaniya

Riwayat Pendidikan :

- 2001-2007 : SDN Slopeng 1 Slopeng Dasuk Sumenep
- 2007-2010 : Madrasah Tsanawiyah Al-Furqan Keles Ambunten Sumenep Jawa Timur
- 2010-2013 : Madrasah Aliyah 1 Annuqayah Guluk-guluk Sumenep Jawa Timur
- 2013-2017 : Perguruan Tinggi INSTIKA Guluk-guluk Sumenep Jawa Timur
- 2017-2019 : Magister Ekonomi Syariah (MES) di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Organisasi :

- Pengurus Ikatan Keluarga Mahasiswa Pascasarjana (IKMP) UIN Sunan Kalijaga tahun 2018-2019.
- Pengurus HMPM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2017-2019.
- Pengurus Ikatan Santri Pantai Utara (Iksaputra) tahun 2010-2017.