

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan global yang terjadi di dunia ini berdampak besar terhadap aspek kehidupan. Salah satunya yaitu, perkembangan perbankan syariah di Indonesia yang mengalami peningkatan sangat pesat. Peningkatan tersebut tidak lepas dari kondisi sosial ekonomi yang semakin terbuka sehingga persaingan di dunia perbankan syariah semakin ketat. Hal ini dibuktikan dengan berdirinya bank umum syariah yang terus meningkat dan menjadikan lahirnya unit usaha syariah dalam lingkup kecil salah satunya yaitu *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT).¹ BMT merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang kegiatan operasionalnya berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Lahirnya BMT merupakan salah satu solusi bagi masyarakat yang ingin bertransaksi keuangan dan tidak berkaitan dengan perbankan. Penyaluran dana yang biasa disebut pembiayaan dalam BMT dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mempermudah pengusaha mikro dalam memperoleh modal usaha. Legalitas BMT sebagai salah satu badan usaha koperasi terdapat dalam UU No. 25/1992 tentang Perkoperasian. Pelaksanaan operasionalnya tertuang dalam Keputusan Menteri Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Penyelenggaraan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang telah dilengkapi dengan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 11/Per/M.KUKM/XII/2017 Tentang Penerapan Ketentuan Kegiatan Simpan Pinjam Syariah dan Pembiayaan Syariah melalui Koperasi.²

Berdasarkan pada Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa jumlah koperasi di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup tinggi semenjak adanya Covid-19. Pada tahun 2019 jumlah koperasi di Indonesia sebanyak 123.048 unit. Kemudian, pada tahun 2020 mengalami peningkatan hingga 3,31%

¹ Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, and Imamul Hakim, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang," *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2018): 24–33, <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>.

² Handieni Fajrianty and Nurhasanah, "Baitul Maal Wa Tamwil: Ditinjau Dari Aspek Hukum," *ISLAMINOMICS: Journal of Islamic Economics, Business and Finance* 9, no. 2 (2019): 159–74, <http://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/view/87%0Ahttp://jurnal.isvil1.ac.id/index.php/JURNAL/article/viewFile/87/64>.

atau sebanyak 127.124 unit. pada tahun 2021 terjadi sedikit peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu berjumlah 127.846 unit. Hal ini membuktikan bahwa koperasi berperan penting dalam mengoptimalkan kebutuhan masyarakat khususnya bagi pengusaha kecil.³

Tabel 1.1 Jumlah Koperasi di Kabupaten Kudus

No.	Koperasi	Jumlah
1.	Koperasi di Kabupaten Kudus	154
2.	Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus	20
	Total	174

Sumber: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.⁴

Koperasi yang ada di Kabupaten Kudus merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki peranan penting bagi masyarakat. Sehingga, persaingan antar lembaga juga semakin ketat yaitu dengan berlomba-lomba mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang optimal dan stabil membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu meningkatkan keuntungan dan mencapai visi dan misi yang ditetapkan perusahaan. Tentu saja, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan talenta yang cukup untuk mendukung kemajuan dan keberhasilan lembaga keuangan.⁵ Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting bagi perusahaan, keberadaannya menjadi kunci bagi perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia produktif yang berperan sebagai penggerak dalam perusahaan dan dianggap sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya.⁶ Untuk membuat perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian seluruh aktivitas suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan dapat dipercaya, serta mampu merancang

³ Cindy Mutia Annur, “Jumlah Koperasi Di Indonesia Kembali Meningkatkan Semenjak Pandemi,” 2022, [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/12/06/jumlah-koperasi-di-indonesia-kembali-meningkat-semenjak-pandemi#:~:text=Jumlah koperasi di Indonesia mencapai,di Indonesia mencapai 127.124 unit.](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/12/06/jumlah-koperasi-di-indonesia-kembali-meningkat-semenjak-pandemi#:~:text=Jumlah%20koperasi%20di%20Indonesia%20mencapai,di%20Indonesia%20mencapai%20127.124%20unit.)

⁴ <http://nik.depkop.go.id/> Diakses pada tanggal 31 Januari 2023

⁵ Dewi Melinia Kurniasari and Qi Mangku Bahjahtullah, “The Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millennial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btn Syariah Kc Solo)” 8. No 1 (2022): 23–39.

⁶ Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

strategi – strategi yang tepat untuk mengantisipasi kemungkinan yang terjadi pada masa yang akan datang.⁷

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan dapat dilihat melalui perilaku seseorang dalam perusahaan tersebut. Manusia cenderung ingin mengetahui sikap atau tingkah lakunya sendiri maupun tingkah laku orang lain. Perilaku tersebut dibahas dalam sebuah teori atribusi yang dipelopori oleh Fritz Heider dan Bernard Weiner yang membahas mengenai bagaimana seseorang menarik kesimpulan tentang apa penyebab dari perilaku tertentu, baik dari dirinya sendiri dan perilaku orang lain. Teori atribusi ini memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia dan memberikan perhatian bagaimana sesungguhnya seseorang itu bertingkah laku. Perilaku seseorang dalam perusahaan ditentukan oleh dua faktor. Pertama, kekuatan internal yaitu unsur yang berasal dari diri kita sendiri, seperti kemampuan berbisnis. Kedua, kekuatan eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri kita, seperti keberuntungan atau kesulitan dalam pekerjaan. Perilaku dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan guna menghindari adanya tindakan menyimpang yang dilakukan oleh manajemen.⁸

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena menentukan bagaimana perusahaan dapat berkembang di masa depan. Kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan merupakan salah satu penyebab rendahnya kinerja yang dilakukan karyawan, karena yang dibutuhkan bukan hanya gaji dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan saja. Tetapi, karyawan juga membutuhkan peran seorang pemimpin yang dapat membangun semangat dan gairah dalam bekerja. Selain itu, permasalahan yang sering terjadi mengenai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga, karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan tenaga, pikiran, dan waktu yang diberikan karyawan kepada perusahaan.⁹

⁷ Marisa, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal,” *Adl Islamic Economic* 1, no. 1 (2020): 1–12.

⁸ F. Leplingard et al., “FWM-Assisted Raman Laser for Second-Order Raman Pumping,” *Optics InfoBase Conference Papers*, 2003.

⁹ Yunus Mustaqim Sulisty Wahono, “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus,” *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2016): 269–83.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk perusahaan, dan setiap karyawan mencapai hasil kerja yang berbeda-beda dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan, menurut Ainsworth, Smith dan Millership adalah hasil akhir yang dihasilkan oleh karyawan berupa barang atau jasa, dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tingkat mutu atau standar yang disepakati, baik dari segi waktu penyelesaian maupun kualitas dan kuantitas.¹⁰ Kinerja karyawan adalah hal penting dan menjadi perhatian utama bagi setiap perusahaan atau organisasi, kinerja bisa dikatakan berkualitas jika kinerja yang dihasilkan memiliki konsep program kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang dikelola dari suatu perencanaan yang efektif dalam perusahaan. Kinerja karyawan juga menjadi suatu hal penting yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan, kapan dapat hadir dan dievaluasi prestasi kerjanya. Penilaian kerja harus dilakukan agar karyawan berlomba - lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah kepemimpinan (*leadership*).¹¹

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan salah satu hal penting yang dijadikan sebagai tonggak awal suatu perusahaan untuk kedepannya. Kepemimpinan merupakan dimana seseorang memberikan pengaruh besar kepada lingkungannya (perusahaan) untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan juga merupakan suatu upaya dalam mengembangkan visi dan misi suatu perusahaan di masa depan. Menurut Priadana & Hadian, mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan seorang pemimpin dan kepemimpinan untuk bekerjasama diantara orang-orang di dalamnya untuk memperoleh target yang diinginkan.¹² Sedangkan, pengertian *Transformational Leadership* merupakan seorang pemimpin yang lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Seorang pemimpin juga harus memberikan perhatian kepada bawahannya sesuai dengan kebutuhan

¹⁰ M Ainsworth et al., *Managing Performance, Managing People: Understanding and Improving Team Performance* (Pearson Education Australia, 2002), <https://books.google.co.id/books?id=2X1WAAAAYAAJ>.

¹¹ Lugas Rofiliana and Mohammad Rofiuddin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia," *Journal of Management and Digital Business* 1, no. 1 (2021): 1–12, <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>.

¹² Sidik dan Dedi Hadian Priadana, *Paradigma Kepemimpinan Indonesia* (Bandung: STIE Pasundan Press dan LoGoZ Publishing, 2011).

pengembangan dirinya.¹³ Perilaku kepemimpinan dapat ditunjukkan melalui peran dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai tugas untuk mengerahkan dan mengarahkan potensi seluruh karyawannya melalui motivasi dan perhatian agar seluruh volume dan beban kerja terwujud sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, kepemimpinan (*Leadership*) memiliki peran penting bagi perkembangan suatu perusahaan.¹⁴

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perkembangan perusahaan. Karena, dengan adanya kompensasi pada setiap perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Nugraha & Tjahjawati, kompensasi merupakan kompensasi atas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan yang memberikan kontribusinya, terutama dalam bentuk tenaga, waktu, dan pikiran, agar visi yang telah ditetapkan dapat tercapai.¹⁵ Melalui penghargaan, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Ada dua hal yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya yaitu kompensasi langsung yang berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup keuntungan finansial seperti uang asuransi dan cuti perusahaan yang dibayar. Pemberian reward memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan juga memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup dan perkembangan masing-masing karyawan.¹⁶

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Islamic Work Ethics*. *Islamic Work Ethics* (Etika kerja islam) pada hakikatnya merupakan salah satu konsep islam yang membahas tentang perilaku manusia, karena etika kerja islam merupakan suatu proses eksistensi

¹³ Stephen dan Thimoty A. Judge Robbins, *Perilaku Organisasi 2 (Ed. 12) HVS*, 12th ed. (Jakarta: Penerbit Salemba, 2008), <https://books.google.co.id/books?id=RD8tcRrWBhYC>.

¹⁴ S Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Kencana, 2018), <https://books.google.co.id/books?id=QcNoDwAAQBAJ>.

¹⁵ Alvi Nugraha and Sri Surjani Tjahjawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 3 (2018): 24, <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.

¹⁶ Y Sudaryo, A Aribowo, and N A Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Penerbit Andi, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ>.

diri dalam kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Dengan demikian, *Islamic Work Ethics* merupakan suatu nilai yang membentuk karakter seseorang dalam bekerja.¹⁷ *Islamic work ethics* didasarkan pada dorongan yang berasal dari dalam diri, bahwa manusia harus mentaati perintah Allah SWT. Dengan kata lain manusia dapat dikatakan etis apabila melakukan apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang tidak diperbolehkan. *Islamic work ethics* selama ini masih diabaikan dalam konsep manajemen dan organisasi. Padahal, *Islamic work ethics* dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku seseorang dalam bekerja, karena dapat mendorong sikap positif dalam bekerja.¹⁸ Karyawan yang memiliki etika kerja Islam mampu mempersepsikan bahwa pekerjaannya berguna dan bermanfaat serta termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang maksimal. *Islamic Work Ethics* merupakan salah satu pekerjaan yang didasari atas nilai-nilai atau norma-norma islami.¹⁹

Penelitian ini dilakukan di beberapa KSPPS atau BMT yang berada di Kabupaten Kudus seperti : BMT Mubarakah, KSPPS Amanah Mitra Sejahtera, KSPPS BMT PETA, BMT Mitra Muamalat, BMT Fastabiq, KSPPS Al-Amin Sejahtera, dan KSPPS Pringgodani Cabang Kudus. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada koperasi tersebut, peneliti melakukan wawancara singkat dengan beberapa manager atau karyawan yang bekerja di KSPPS atau BMT yang berada di kabupaten Kudus mengungkapkan bahwa kinerja yang dilakukan karyawan kurang stabil karena masih adanya emosi pada karyawan ketika melakukan pelayanan kepada nasabah. Selain itu, karyawan belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja seperti halnya tidak segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara pada beberapa karyawan juga menyatakan bahwa terdapat karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, hal itu disebabkan karena insentif yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dicapai. Selain itu, disebabkan karena kurangnya dukungan dari seorang pemimpin, serta pemimpin

¹⁷ Muna Asy'arie, *Etos Kerja Islam Sebagai Landasan Pengembangan Jiwa Kewirausahaan Dalam M.A Aziz, R. Suhartini & A. Halim Dakwah Pemberdayaan Masyarakat : Paradigma Aksi Metodologi* (Yogyakarta: Pustaka pesantren, 2005).

¹⁸ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004).

¹⁹ Bambang & Melia Famiola Rudito, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia* (Rekayasa Sains, 2007).

kurang memperhatikan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa gaji yang diterima belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian Amirus Shodiq yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan” yang mengungkapkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰ Sedangkan dalam penelitian Munazar R. Muarif dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado" bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi dan pengembangan potensi dari perusahaan kepada karyawannya.²¹

Penelitian lain dilakukan oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru” mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi sebab kompensasi yang ditawarkan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan.²² Sedangkan menurut Rike Selviasari dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri” menunjukkan bahwa variabel kompensasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²³

²⁰ Amirus Sodiq, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan,” *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (2018): 118, <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>.

²¹ R. Munazar Muarif, Bernhard Tewel, and M. Greis Sendow, “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 3 (2015): 363–72.

²² Zulhelmy and Nanda Suryadi, “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru,” *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (2021): 231–41, [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916).

²³ Rike Selviasari, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri,” *JMK (Jurnal Manajemen*

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Ahnaf Fadhlurrohman dan Fuad Mas'ud yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan" yang mengungkapkan bahwa variabel *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴ Disisi lain Lugas Rofiliana dan Mohammad Rofiuddin dalam penelitiannya yang berjudul "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia" menemukan bahwa *Islamic Work Ethics* (etika kerja islam) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran diri dalam bertindak laku, seperti halnya kurangnya tanggung jawab dan rasa empati dalam bekerja.²⁵

Penelitian lain juga dilakukan oleh Renuka Timilsena dan Abhishu Rimal yang berjudul "*Drivers of Employees Performance in Nepalese Commercial Banks*" yang menunjukkan bahwa variabel sikap (*attitude*) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶ Penelitian juga dilakukan oleh Dennis Nwyanwu, Kevin Njoku dan Emeka Nkoro dalam penelitiannya yang berjudul "*Business Ecosystem & Strategy Mock Bank Practices and Employee Performance in the Banking Sector : A Case Study of Union Bank PLC*" yang mengungkapkan bahwa *Work Ethic* terdapat hubungan yang signifikan terhadap karyawan sebelum perekrutan dan kinerja di tempat kerja bila dibandingkan dengan mereka yang direkrut sebelum mendapatkan pelatihan.²⁷

Berdasarkan hasil observasi dan *research gap* yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **"Pengaruh**

Dan Kewirausahaan) 3, no. 3 (2018): 114–28, <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan>.

²⁴ Ahnaf dan Fuad Mas'ud Fadhlurrohman, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang)," *Diponegoro Journal Of Management* 11, no. 33 (2022): 1–10.

²⁵ Rofiliana and Rofiuddin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia."

²⁶ Renuka Timilsena and Abhishu Rimal, "Drivers of Employees Performance in Nepalese Commercial Banks," *A Management Journal* 10, no. 1 (2019).

²⁷ H Dennis Nwyanwu, "Business Ecosystem & Strategy Mock Bank Practices and Employee Performance in the Banking Sector : A Case Study of Union Bank PLC," *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* 1, no. 3 (2019): 1–9.

Transformational Leadership, Kompensasi, dan Islamic Work Ethics Terhadap Kinerja Karyawan Islamic Microfinance di Kabupaten Kudus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan peneliti diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus?
3. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus?
4. Apakah *Transformational Leadership, Kompensasi, dan Islamic Work Ethics* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh *Transformational Leadership, Kompensasi, dan Islamic Work Ethics* terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan akademis lebih lanjut kepada seluruh mahasiswa dan juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi pembaca dan masyarakat mengenai pengaruh *Transformational leadership*, kompensasi, dan *Islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan *Islamic Microfinance* di Kabupaten Kudus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak BMT atau KSPPS

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan ataupun saran kepada BMT atau KSPPS di Kabupaten Kudus untuk senantiasa memperbaiki manajemen sumber daya manusia melalui kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

b. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu sebagai bentuk tanggung jawab peneliti guna menyelesaikan studi strata satu (S1) secara tepat waktu.

c. Bagi Institut Agama Islam Negeri Kudus (IAIN Kudus)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literatur dan referensi bagi mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kudus (IAIN Kudus) khususnya bagi mahasiswa yang tengah melakukan penelitian serupa atau penelitian yang memfokuskan pada kinerja karyawan.

E. Sistematikan Penulisan

Tujuan dari uraian sistematis pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada pembaca mengenai isi penelitian ini sehingga antara bab yang satu dengan bab yang lainnya saling berkesinambungan. Berikut ini adalah sistematika penulisannya:

1. Bagian awal

Pada bagian awal terdapat halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan, halaman pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan abstrak.

2. Bagian isi

Pada bagian isi terdapat bab-bab yang terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Mendiskripsikan tentang teori *transformational leadership*, kompensasi, *Islamic work ethics* dan kinerja karyawan. Selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Membahas tentang metode penelitian yang meliputi: jenis dan sumber data, setting penelitian, populasi dan sampel, uji validitas dan reliabilitas instrument, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab membahas tentang gambaran umum dari objek penelitian, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang didapatkan dari hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Pada bab penutup, peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian dan saran-saran.

3. Bagian akhir

Pada bagian akhir berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran.