

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS  
KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(STUDI PADA KSPPS BTM PEKALONGAN)**



**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Ekonomi (M.E.)**

**Oleh**

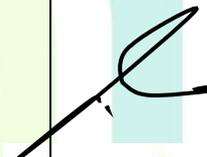
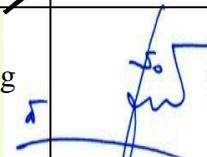
**MUCH. MABRUR HADI  
NIM. 5421015**

**PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2023**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : MUCH MABRUR HADI  
NIM : 5421015  
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah  
Judul : PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA  
INSANI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(STUDI PADA KSPPS BTM PEKALONGAN).

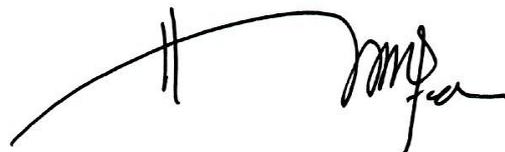
Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian  
Tesis program magister

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Pembimbing I	Prof. Dr. Susminingsih, M.Ag NIP. 19750211 199803 2 001		24-10- 2023
Pembimbing II	Dr. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag NIP. 19780616 200312 1 003		26/2023 /10

Pekalongan, 24 Oktober 2023

Mengetahui:

Ketua Program Studi  
Magister Ekonomi Syariah



Dr. ALI MUHTAROM, M.H.I.  
NIP. 19850405 201903 1 007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141 Telp. (0285) 412575  
www.pps.uingusdur.ac.id email: pps@uingusdur.ac.id

**PENGESAHAN**

Tesis dengan judul “PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAMIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KSPPS BTM PEKALONGAN)” yang disusun oleh:

Nama : MUCH MABRUR HADI

NIM : 5421015

Program Studi : Magister Ekonomi Syariah

telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 3 November 2023.

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua Sidang	Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. NIP. 197101151998031005		21/11/2023
Sekretaris Sidang	Dr. Ali Muhtarom, M.H.I. NIP. 198504052019031007		21/11/2023
Penguji Utama	Dr. Mansur Chadi Mursid, M.M. NIP. 198205272011011005		22/11/2023
Penguji Anggota	Dr. Karimatul Khasanah, M.S.I. NIP. 198712242018012002		22/11/2023

Mengetahui:

Direktur,



Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag.  
NIP. 197101151998031005

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister), baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekalongan, 13 November 2023

Yang membuat pernyataan,



MUCH. MABRUR HADI  
NIM. 5421015

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Š	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	ha'	Ha	Ha
ء	Hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل = *nazzala*

بيهنّ = *bihinna*

## III. Vokal Pendek

*Fathah* (o'\_) ditulis a, *kasrah* (o\_) ditulis I, dan *dammah* (o\_) ditulis u.

## IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل, ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *ususul*.

## V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

## VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

## VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,( , ) seperti شيءٌ ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائبٌ ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof ( , ) seperti تاخذونٌ ditulis *ta'khuzuna*.

## VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرةٌ ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti denganhuruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساءٌ ditulis *an-Nisa'*.

## IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرودٌ ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنةٌ ditulis *ahlu as-sunnah*.

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”  
(Q.S. Ar Ra’du ayat 11)

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”  
(Q.S. At Taubah ayat 105)

“Demi masa, sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran”.  
(Q.S. Al Ashr ayat 1-3)

Tesis ini kami persembahkan teruntuk:

- Untuk Ayah dan Ibuku yang telah membimbing, memberiku kasih sayang dan dukungan baik material maupun spiritual, serta doa tulus yang telah mengantarkan pada kondisi saat ini, semua itu akan terukir indah dalam relung hati Ananda yang paling dalam.
- Istriku yang setia membantuku dan memberi semangat.
- Anak-anakku yang aku sayangi yang selalu menghadirkan semangat baru keceriaan dan memberi inspirasi dalam hidupku.
- Keluarga Besar Pengelola Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberi banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup.
- Manajemen dan Keluarga Besar KSPPS BTM Pekalongan yang telah banyak memberikan kesempatan dan fasilitas dalam banyak hal hingga selesainya studi Magister Ekonomi Syariah.
- Semua Sahabatku yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan studi pascasarjana.
- Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu. Semoga ilmu yang diberikan bermanfaat di dunia dan akhirat. Aamiin... aamiin Ya Rabbal ‘Alamiin.
- Almamaterku Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang maha luas.

## ABSTRAK

Much. Mabur Hadi, NIM. 5421015. 2023. Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Islami sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan). Tesis Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: (1) Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag. (2) Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M. Ag.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pelatihan, Penilaian Kinerja, Rekrutmen

Manajemen sumber daya insani merupakan kewajiban bagi setiap organisasi. Setiap organisasi pastinya mempunyai tujuan yang hendak diraih. Guna meraih tujuan tersebut tentu membutuhkan manajemen yang tepat, tidak terkecuali dalam hal ini adalah MSDI yang berfokus pada upaya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat bermula dari adanya praktik MSDI yang baik pula. Oleh sebab itu, praktik MSDI harus menjadi perhatian bagi organisasi untuk dikembangkan secara optimal. Rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja Islami sebagai variabel moderasi di KSPPS BTM Pekalongan?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya insani terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja Islami sebagai variabel moderasi pada KSPPS BTM Pekalongan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode statistik deskriptif. Pengumpulan data melalui : kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan regresi linier berganda menggunakan program SPSS 26.00. Adapun populasi yang dijadikan obyek penelitian adalah karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni sebanyak 192 responden, tetapi yang bisa dijadikan sampel hanya 180 responden.

Penelitian ini menghasilkan temuan (1) Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami memoderasi pengaruhnya; (2) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami memoderasi pengaruhnya; (3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami memoderasi pengaruhnya; dan (4) Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami memoderasi pengaruhnya.

## ABSTRACT

Much. Mabruur Hadi, NIM. 5421015. 2023. Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance with Islamic Work Ethos as Moderation Variable (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan). Master's Degree in Sharia Economics, Graduate of UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Advisors: (1) Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag. (2) Dr. AM.Muh.Khafidz Ma'shum, M. Ag.

**Keywords:** Employee Performance, Compensation, Training, Performance Assessment, Recruitment

Human resource management is an obligation of every organization. Every organization must have a goal to. In order to these goals, there is a need for proper management, not the exception in this case is MSDI which focuses on efforts to improve employee performance. Good performance can start from the presence of good MSDI practices anyway. Therefore, MSDI practice should be a concern for the organization to develop optimally. The problem formula of this study is: Does recruitment, training, compensation, and performance assessment have an influence on the performance of employees with Islamic work ethos as a moderation variable in KSPPS BTM Pekalongan?.

This study aims to analyze the impact of human resource management practices on the performance of employees with Islamic work ethos as a moderation variable on KSPPS BTM Pekalongan. This type of research is quantitative with descriptive statistical methods. Data collection through: questionnaires. Data analysis techniques are performed with description statistics and multiple linear regression using the program SPSS 26.00. As for the population being the object of the research, KSPPS employee BTM Pekalongan. The sample in this study used a saturated sample of 192 respondents, but only 180 respondents could be used as a sample.

This research results in the findings that (1) recruitment influences employee performance and Islamic work ethic moderates its influence; (2) training influences employees performance and the Islamic working ethic moderates its influences; (3) compensation influences employer performance and Muslim work ethics moderate its impact; and (4) performance assessments influence employee performances and Islamist work ethos moderate their influence.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji dan syukur Alhamdulillah senantiasa kami haturkan kehadiran Allah SWT yang telah dan selalu melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat dan Salam yang sempurna senantiasa dan selalu terlimpahcurahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya yang suci dan para sahabat setia beliau, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul ***“Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Islami sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan)”*** sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Magister Ekonomi Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan..

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Bapak Dr. Ali Muhtarom, M.H.I. selaku ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana dan Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.
4. Bapak Dr. H. AM. Muh Khafidz Ma'shum, M. Ag selaku Pembimbing II dengan dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, tesis ini.
5. Keluarga Besar KSPPS BTM Pekalongan yang telah memberikan kesempatan serta dukungannya sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
6. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
7. Saudara dan keluarga khususnya istri tercinta yang selalu mendoakan, dan atas segala kasih sayangnya, beserta anak-anakku yang selalu memberikan semangat.

8. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan doa Jazakumullahu Khoirol Jaza', semoga bantuan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan yang lebih baik dan berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 13 November 2023

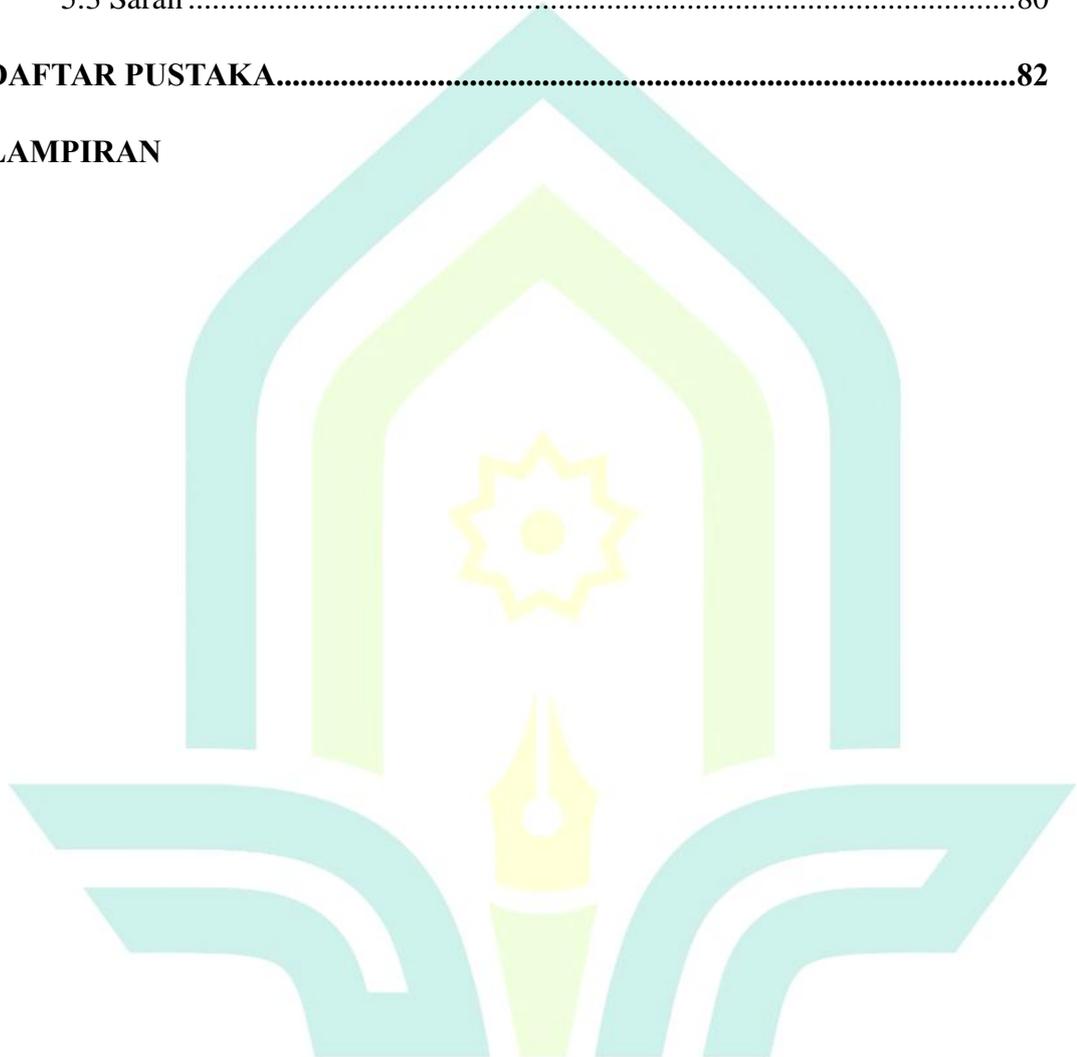
Penulis,

  
**MUCH. MABRUR HADI**  
**NIM. 5421015**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	12
1.3 Pembatasan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah.....	14
1.5 Tujuan Penelitian .....	14
1.6 Manfaat Penelitian .....	15
1.7 Sistematika Pembahasan.....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>18</b>
2.1 Deskripsi Teoretik .....	18
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan.....	34
2.8 Kerangka Berfikir .....	42
2.9 Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Jenis Penelitian .....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.4 <i>Setting</i> Penelitian .....	46
3.5 Populasi dan Sampel.....	46
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
3.7 Teknik Analisis Data .....	51

<b>BAB IV HASIL DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
4.2 Analisis Data.....	60
4.3 Pembahasan .....	70
<b>BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Simpulan.....	78
5.2 Implikasi .....	79
5.3 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Persebaran Karyawan di setiap Kantor KSPPS BTM Pekalongan .	47
Tabel 3. 2 Definisi Operasional .....	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Kantor.....	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas .....	63
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji t (model I) .....	66
Tabel 4. 11 Hasil Nilai Adjusted R Square (model I) .....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Pengaruh Moderasi (model II).....	67
Tabel 4. 13 Hasil Nilai Adjusted R Square (model II).....	69
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Uji Hipotesis .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian .....	42
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian .....	I
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian .....	II
Lampiran 3 Kuesioner .....	III
Lampiran 4 Data Sebelum Diolah.....	X
Lampiran 5 Riwayat Hidup Penulis .....	XXXIV



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya insani (SDI) memiliki peran yang besar dalam kesuksesan sebuah organisasi. SDI berperan untuk mengoperasikan tugas-tugas dan fungsi-fungsi dalam organisasi terkait. SDI dapat memengaruhi kemampuan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. SDI yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik tentunya dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tercapainya tujuan organisasi (Aini et al., 2021).

Bagi sebuah organisasi, SDI adalah komponen yang amat esensial. Motor penggerak dalam meraih tujuan dari organisasi tersebut tiada lain adalah SDI. SDI merupakan komponen utama dalam melakukan setiap aktivitas organisasi. SDI dalam suatu organisasi alangkah baiknya memiliki kinerja yang baik dalam melakukan setiap aktivitasnya (Fatihin & Misidawati, 2022). Oleh karena itu, SDI harus senantiasa diperhatikan agar dapat terjadi peningkatan kinerja. Hal ini penting agar SDI dalam organisasi mampu beradaptasi terhadap perkembangan zaman yang semakin cepat dan persaingan yang semakin kompetitif (Kasenda & Mintardjo, 2016).

Meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu adalah hal yang senantiasa perlu diupayakan oleh organisasi. Berbagai cara ditempuh guna memperbaiki serta meningkatkan kinerja sebuah organisasi, di antaranya adalah dengan menerapkan berbagai upaya guna meningkatkan kinerja

SDI (karyawan) (Kurniatama & Waryanto, 2022). Kinerja yaitu hasil kerja yang seseorang atau sekelompok orang lakukan sebagaimana tanggung jawab yang ada pada mereka demi meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang dilakukan karyawan akan memengaruhi bagaimana tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Secara mendasar kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan oleh karyawan yang berpengaruh pada seberapa besar mereka mampu memberikan kontribusi kepada organisasi. Pengelolaan SDI yang baik diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hasing & Sulkarnain, 2019).

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan satu di antara berbagai manajemen yang sangat penting bagi suatu organisasi. MSDI menjadi bagian dari fungsi manajerial dimana SDI menjadi fokus utamanya (Shabrina et al., 2020). MSDI merupakan kewajiban bagi setiap organisasi. Setiap organisasi pastinya mempunyai tujuan yang hendak diraih. Guna meraih tujuan tersebut tentu membutuhkan manajemen yang tepat, tidak terkecuali dalam hal ini adalah MSDI. Sehingga dengan kata lain, MSDI berperan penting bagi organisasi agar dapat meraih tujuannya. MSDI berfokus pada upaya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat bermula dari adanya praktik MSDI yang baik pula. Oleh sebab itu, praktik MSDI harus menjadi perhatian bagi organisasi untuk dikembangkan secara optimal. Praktik MSDI bagi karyawan di antaranya dapat meliputi rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja (Kurniatama & Waryanto, 2022).

Rekrutmen adalah praktik MSDI yang dilakukan pertama kali terhadap seorang karyawan. Rekrutmen dilakukan untuk mengisi kebutuhan SDI bagi organisasi dalam jangka waktu tertentu. Serangkaian proses yang sistematis digunakan oleh organisasi dalam melakukan rekrutmen karyawannya. Dalam MSDI, rekrutmen merupakan komponen yang sangat penting. Jika proses rekrutmen berhasil, perusahaan akan memiliki kesempatan besar untuk menemukan karyawan yang tepat atau lazim disebut sebagai “*The Right Man on The Right Place*” (Romadon & Prasada, 2021).

Ketika melakukan proses rekrutmen, sebuah organisasi harus melakukan perencanaan dan pertimbangan yang matang. Jika proses rekrutmen dilakukan dengan baik, karyawan yang direkrut juga akan memiliki kinerja yang baik (Ditya, 2021). Karyawan yang sudah mengalami proses rekrutmen yang baik artinya ia semestinya telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga semestinya kinerja yang dihasilkannya akan baik (Sudewa & Hartati, 2021). Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dapat bermula dari proses rekrutmen yang buruk pula, dimana hal ini tentunya akan menghambat organisasi dalam meraih tujuannya (Tarigan, 2018).

Temuan penelitian Tarigan (2018) mengungkapkan bahwasanya rekrutmen mampu memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan arah hubungan yang positif. Temuan penelitian Romadon & Prasada (2021) juga menyatakan hal yang sama, dimana mereka menyebutkan dalam

penelitiannya, bahwasanya rekrutmen mampu memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Namun, terdapat temuan yang menyatakan hal yang sebaliknya. Temuan penelitian Sari, dkk. (2017) justru menyatakan bahwasanya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh rekrutmen. Temuan ini didukung oleh penelitian Panaha, dkk. (2022) yang menyatakan bahwasanya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh rekrutmen yang telah dilakukan. Artinya, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Setelah melakukan rekrutmen, praktik MSDI yang dilakukan selanjutnya adalah mengadakan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Triasmoko et al., 2014). Karyawan yang kompeten diperlukan guna menghasilkan kinerja yang memuaskan. Menurut Spencer dalam Moehariono, terdapat hubungan yang erat antara kompetensi dan kinerja. Seorang karyawan perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya jika ingin kinerjanya baik dan meningkat. Program pelatihan yang diadakan oleh organisasi dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kompetensi karyawan tersebut (Hartomo & Luturlean, 2020). Pentingnya mengadakan pelatihan salah satunya disebabkan karena pendidikan formal dari karyawan yang bersangkutan tidak selalu cukup bagi karyawan tersebut untuk memiliki kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaannya (Kurniatama & Waryanto, 2022).

Maksud dari pelatihan adalah untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan kesenjangan antara kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan yang dilatih akan dikembangkan kemampuannya agar dapat mencapai potensi penuh mereka, sehingga mereka dapat menjadi lebih bermanfaat bagi organisasi (Sarmin et al., 2022). Pelatihan bertujuan untuk menambah dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan dari karyawan yang mengikutinya. Harapannya, kinerja karyawan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan tersebut. Tujuan lain dari pelatihan adalah untuk memberikan dukungan kepada karyawan secara intelektual dan emosional. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja, setiap organisasi yang ingin berkembang harus memerhatikan dengan seksama pelatihan yang diberikan kepada para karyawannya (Kurniatama & Waryanto, 2022).

Temuan penelitian Anggereni (2018) yang menyebutkan bahwasanya pelatihan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Temuan penelitian Subroto (2018) juga menyatakan hal yang sama, bahwasanya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh pelatihan. Namun, temuan penelitian Atawirudi, dkk. (2020) justru menyatakan hal yang sebaliknya, dimana mereka menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan yang diikuti oleh karyawan. Temuan penelitian Andayani & Hirawati (2021) juga mengungkapkan hal yang sama, bahwasanya pelatihan ternyata tidak mampu memengaruhi kinerja

karyawan. Artinya, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Praktik MSDI berikutnya adalah kompensasi, dimana kompensasi merupakan hal yang krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya, seorang karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya apabila ia yakin bahwa kompensasi yang diterimanya adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pemberian kompensasi pada karyawan haruslah disesuaikan dengan tugas serta beban tanggung jawab yang diembannya. Sehingga semestinya dapat berlaku kebijakan besarnya kompensasi yang didapatkan oleh seorang karyawan sejalan dengan tugas serta tanggung jawabnya. Karyawan akan merasa dihargai oleh organisasi jika mereka menerima kompensasi yang adil, dan mereka juga akan menghargai pekerjaan mereka sebagai akibatnya (Sari, 2019).

Bagi lingkungan bisnis, kompensasi sangat penting. Karyawan menerima kompensasi dari organisasi sebagai pengakuan atas semua kontribusi mereka. Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa dalam berbagai bentuk tergantung dari organisasi yang bersangkutan (Fithriana & Adi, 2018). Menyusun struktur kompensasi yang tepat merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi dalam memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Selain itu, struktur kompensasi harus menginspirasi karyawan untuk meningkatkan level kinerja mereka (Sari, 2019). Efektivitas dalam menciptakan struktur kompensasi yang baik dapat memengaruhi bagaimana perilaku karyawan di tempat kerja. Kepercayaan

dan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah hasil yang diharapkan dari pemberian kompensasi (Dwianto et al., 2019). Karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi jika mereka memiliki kepercayaan dan komitmen pada organisasi (Suharto et al., 2021).

Temuan penelitian Dwianto, dkk. (2019) kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan juga signifikan oleh kompensasi yang diterimanya. Hal yang sama juga dinyatakan dalam temuan penelitian dari Kusumawardani, dkk. (2020) yaitu bahwasanya kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh kompensasi Namun, menurut temuan penelitian Rianda & Winarno (2022) justru menyatakan bahwasanya kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan praktik MSDI lainnya yang sangat penting berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk membantu karyawan dan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Karyawan dapat menggunakan penilaian kinerja sebagai instrumen untuk melihat hasil dari pekerjaan mereka, yang tentunya akan memberikan informasi hasil kinerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak. Adapun organisasi bertanggung jawab untuk menetapkan standar penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Prosedur penilaian kinerja haruslah dilaksanakan secara tidak diskriminatif dan berkeadilan.

Tujuan dari penerapan penilaian kinerja dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja (Prasasti et al., 2016).

Penilaian kinerja menjadi komponen penting praktik MSDI dalam sebuah organisasi yang ingin berkembang. Penilaian kinerja merupakan formula untuk memberikan penilaian serta informasi secara menyeluruh tentang bagaimana karyawan mengerjakan pekerjaannya. Penilaian kinerja memiliki tujuan dalam menyajikan *feedback* (umpan balik) bagi karyawan sebagai usaha perbaikan hasil kerja, menaikkan produktivitas, dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi karyawan (Sinollah & Hermawanto, 2020). Proses penilaian kinerja yang efektif dalam organisasi alangkah baiknya dapat menyajikan *feedback* yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga mereka dapat menentukan sikap guna memotivasi dirinya sendiri. Karyawan dengan hasil penilaian kinerja yang baik, biasanya akan memiliki motivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Adapun bagi organisasi penilaian kinerja berfungsi sebagai instrumen untuk memberikan informasi tentang kemampuan karyawan, mengevaluasi karyawan, dan juga memetakan potensi karyawan apakah sudah sesuai dengan posisi yang ditempatinya. Manajemen menggunakan data dari penilaian kinerja untuk membuat keputusan tentang praktik MSDI lainnya bagi karyawan, seperti perekrutan, pelatihan, dan kompensasi. Menurut penelitian Wilandari, dkk. (2021) penilaian kinerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan.

Selain melalui praktik MSDI, usaha untuk meningkatkan kinerja SDI, juga bisa dilakukan dengan pendekatan psikologi, budaya, dan agama. Sebagaimana pendapat dari Mangkunegara yang menyatakan bahwasannya kinerja yang baik dari setiap individu dalam suatu organisasi pada masa kini penting juga didasari oleh pendekatan psikologi, budaya, dan agama. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menciptakan karakteristik karyawan yang baik sehingga kinerjanya juga menjadi baik. Salah satu bentuk implementasi dari pendekatan tersebut adalah melalui penerapan etos kerja Islami (Citra et al., 2018).

Etos kerja Islami dapat dipahami sebagai etika kepribadian yang menimbulkan kepercayaan yang kuat bahwasanya bekerja tidak sebatas sebagai sarana guna meraih hasil material, tetapi juga merupakan jalan untuk beramal saleh karena bekerja memiliki nilai spiritual yang luhur. Seorang Muslim dalam bekerja perlu menunjukkan perilaku yang didasarkan pada penggunaan ilmu pengetahuan yang dimiliki serta keimanan kepada Allah dalam pekerjaan mereka. Penerapan etos kerja Islami akan membawa manfaat bagi organisasi, yaitu dapat menciptakan karyawan yang berkinerja baik (Citra et al., 2018). Sebagaimana menurut hasil temuan dari penelitian Sari & Nugraheni (2019) etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal sebaliknya justru diungkapkan menurut penelitian Shafissalam & Azzuhri (2014) yang menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya,

masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) berkembang dengan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Koperasi adalah salah satu bentuk LKS yang banyak terdapat di Indonesia. Koperasi syariah adalah entitas ekonomi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah yang stabil, demokratis, otonom, partisipatif, dan berwatak sosial. Koperasi yang usahanya berupa penyediaan jasa keuangan syariah telah dikenal luas sebagai Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). Koperasi ini didirikan dengan tujuan untuk dapat melayani kebutuhan anggotanya, memberikan kemudahan bagi anggota yang membutuhkan pembiayaan usaha, dan memberikan keuntungan bagi anggota melalui pembagian keuntungan. KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usahanya antara lain menyediakan layanan simpan pinjam dan pembiayaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah serta mengelola berbagai filantropi Islam seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf. KSPPS termasuk Lembaga Keuangan Non-Bank (LKNB) yang kegiatan operasionalnya berlandaskan pada sistem syariah (Asmita, 2020).

KSPPS merupakan Lembaga Keuangan Mikro Islam yang berfungsi sebagai tempat penyediaan permodalan, terutama untuk masyarakat kelas menengah ke bawah (Windasari & Karim, 2020). Di Indonesia, banyak Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang memanfaatkan Lembaga Keuangan Mikro sebagai solusi dalam mengatasi masalah terkait sulitnya

modal. Memperoleh pinjaman modal melalui Lembaga Keuangan Mikro lebih mudah bagi UMKM jika dibandingkan dengan sektor perbankan. Hal ini mengakibatkan banyak UMKM yang cenderung menggunakan Lembaga Keuangan Mikro dalam mengatasi masalah permodalan yang dihadapinya.(Melinda, 2021) Peran penting yang dimiliki KSPPS tentunya harus disertai dengan kinerja yang baik dari SDI yang ada di dalamnya.

Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) telah menjadi salah satu KSPPS yang populer di Indonesia. Eksistensinya hadir sebagai solusi pendanaan yang belum mampu difasilitasi oleh perbankan atau lembaga keuangan lain. Dengan demikian, eksistensinya telah membantu UMKM (Ismanto, 2021). Salah satu BTM yang telah eksis selama lebih dari 20 tahun adalah KSPPS BTM Pekalongan. KSPPS BTM Pekalongan berawal dari BTM Wiradesa yang berdiri sejak tahun 1996 dan terus berkembang hingga saat ini (KSPPS BTM Pekalongan, 2022b). KSPPS BTM Pekalongan merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang banyak bermitra dengan para pelaku UMKM dan masyarakat, khususnya di wilayah Pekalongan. Pada tahun 2022 jumlah anggota KSPPS BTM Pekalongan mencapai 22.185 orang. Dengan semakin banyaknya anggota, diharapkan kegiatan usaha KSPPS BTM Pekalongan juga semakin berkembang. Dalam kegiatan usahanya, hingga akhir tahun 2022, KSPPS BTM Pekalongan memiliki 15 jaringan kantor meliputi 1 kantor pusat manajemen (KPM), 12 kantor cabang (KC), 1 kantor cabang pembantu (KCP), dan 1 kantor kas (KK). Adapun keseluruhan karyawan di semua jaringan kantor sebanyak

192 orang, dengan rincian karyawan kantor pusat manajemen sejumlah 14 orang, karyawan seluruh kantor cabang sejumlah 166 orang, karyawan kantor cabang pembantu sejumlah 9 orang, dan karyawan kantor kas sejumlah 3 orang (KSPPS BTM Pekalongan, 2022a).

Melihat kondisi yang ada tersebut, KSPPS BTM Pekalongan memiliki peran ekonomi yang vital terutama bagi para anggotanya. KSPPS BTM Pekalongan masih sangat perlu dalam meningkatkan kinerja operasionalnya. Pada tahun 2022 realisasi pendapatan operasi hanya mencapai Rp23.347.679.674,25 (81,85%) dari proyeksi senilai Rp28.526.277.933,12 (100%). Di sisi lain, pada tahun 2023 KSPPS BTM Pekalongan memiliki proyeksi pendapatan operasional yang meningkat sebesar 17,79% dari nilai realisasi pendapatan tahun 2022 yaitu senilai Rp27.501.422.086,53 (KSPPS BTM Pekalongan, 2022a). Kinerja operasional suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja dari SDI dalam organisasi tersebut yang dalam hal ini adalah karyawan, sehingga KSPPS BTM Pekalongan perlu meningkatkan kinerja karyawannya (Suherman, 2018).

Mengacu pada uraian yang telah disampaikan, peneliti akhirnya memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Islami Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KSPPS BTM Pekalongan)”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, diidentifikasi permasalahan berupa masih belum tercapainya realisasi kinerja KSPPS BTM Pekalongan sesuai dengan proyeksinya pada tahun 2022. Selain itu, masih terdapat *research gap* di antara hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh praktik manajemen sumber daya insani dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa penelitian mengenai kinerja karyawan beserta faktor-faktor yang memengaruhinya belum pernah dilakukan sebelumnya pada KSPPS BTM Pekalongan. Mengingat KSPPS BTM Pekalongan merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang cukup berkembang di Pekalongan, penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh praktik manajemen sumber daya insani terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja Islami sebagai variabel moderasi pada KSPPS BTM Pekalongan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Sehingga kinerja karyawan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Adapun faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah praktik manajemen sumber daya insani yang terdiri dari

empat variabel independen yaitu rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja serta satu variabel moderasi yaitu etos kerja Islami.

2. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan yang menjadi subjek studinya. Hal ini didasari oleh dua hal. Pertama, KSPPS BTM Pekalongan merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang cukup berkembang di Pekalongan. Kedua, belum terdapat penelitian sebelumnya yang mencoba untuk menganalisis faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan. Sehingga penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan menjadi penting untuk dilakukan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini di antaranya adalah:

1. Apakah rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan?
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan?

3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan?
4. Apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini di antaranya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan.
4. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja dengan etos kerja Islami menjadi variabel moderasi pada karyawan di KSPPS BTM Pekalongan.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini di antaranya meliputi:

### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini peneliti harapkan mampu dijadikan referensi untuk memahami bagaimana etos kerja Islami dapat digunakan untuk memoderasi pengaruh praktik MSDI terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga peneliti harapkan mampu meningkatkan khazanah wawasan ekonomi Islam, khususnya di bidang MSDI lembaga keuangan syariah.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Akademisi

Penelitian ini peneliti harapkan agar dapat meningkatkan wawasan terkait pengaruh praktik manajemen sumber daya insani dan penerapan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah dalam bentuk Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS).

#### b. Bagi KSPPS BTM Pekalongan

Penelitian ini peneliti harapkan dapat dijadikan sebagai satu di antara beberapa acuan pertimbangan bagi manajemen KSPPS BTM Pekalongan dalam merumuskan kebijakan terkait MSDI dalam internal organisasinya.

## **1.7 Sistematika Pembahasan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah dengan didukung oleh data yang valid, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari landasan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, setting penelitian, ukuran populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini tersusun atas gambaran umum mengenai topik penelitian, deskripsi data penelitian, temuan-temuan dari hasil analisis data guna menguji hipotesis yang ada, dan pembahasan mengenai temuan-temuan tersebut.

### **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari simpulan, implikasi, dan saran. Temuan-temuan dari pengujian hipotesis yang dilakukan pada bab sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah tertulis dalam kesimpulan. Implikasi merupakan bagaimana hasil temuan penelitian ini mampu memberikan kontribusi secara nyata nyata baik secara teoretis maupun praktis. Saran merupakan rekomendasi yang peneliti berikan berdasarkan temuan hasil penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya insani terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja islami sebagai variabel moderasi pada KSPPS BTM Pekalongan. Berdasarkan data yang dikumpulkan terhadap 180 sampel responden dengan menggunakan metode *probability sampling*, diolah dengan SPSS versi 26 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1 Pada variabel rekrutmen (X1) nilai koefisien beta unstandardized sebesar 0,044 dan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Etos kerja Islami dianggap variabel moderating apabila tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi variabel etos kerja Islami (Z).

5.1.2 Pada variabel pelatihan (X2) nilai koefisien beta unstandardized sebesar 0,024 dan tingkat signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Etos kerja Islami dianggap variabel moderating apabila tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi variabel etos kerja Islami (Z).

5.1.3 Pada variabel kompensasi (X3) nilai koefisien beta unstandardized sebesar 0,039 dan tingkat signifikansi  $0,023 < 0,05$ . Etos kerja Islami dianggap variabel moderating apabila tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi variabel etos kerja Islami (Z).

5.1.4 Pada variabel penilaian kinerja (X4) nilai koefisien beta unstandardized sebesar 0,048 dan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Etos kerja Islami dianggap variabel moderating apabila tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima** yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel penilaian kinerja (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi variabel etos kerja Islami (Z).

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki manfaat utama sebagai bahan masukan dan evaluasi atau penilaian untuk KSPPS BTM Pekalongan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Masukan yang dapat diberikan kepada KSPPS BTM Pekalongan antara lain sebagai berikut:

5.2.1 Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja Islami memoderasi pengaruhnya. Dalam hal ini KSPPS BTM Pekalongan harus menjaga dan mempertahankan, serta meningkatkan pengamalan atau penerapan sistem rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja di lingkungan perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan dedikasi dan kontribusi yang baik pula kepada perusahaan.

5.2.2 Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi dan karyawan KSPPS BTM Pekalongan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

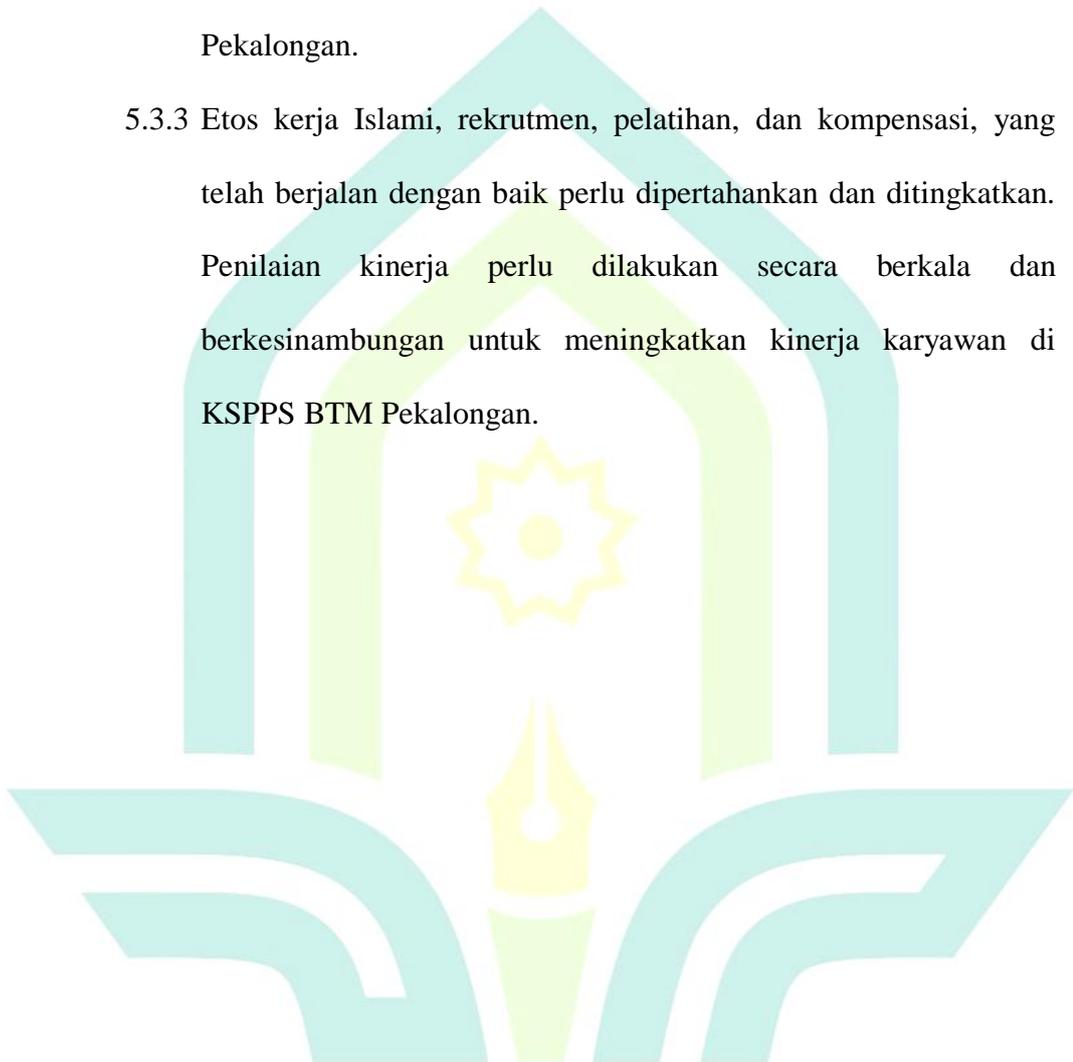
### **5.3 Saran**

Dengan memperhatikan Simpulan dan implikasi, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

5.3.1 Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain diluar etos kerja Islami, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan isu yang ada. Misalnya variabel motivasi kerja, jaminan sosial, masa kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

5.3.2 Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian jangka panjang agar penelitian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan tidak hanya menggunakan kuesioner yang diberikan tetapi juga sesuai dengan data yang lebih komprehensif mengenai statistik kualitas SDI di KSPPS BTM Pekalongan.

5.3.3 Etos kerja Islami, rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi, yang telah berjalan dengan baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkala dan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BTM Pekalongan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Syakir Media Press.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Aini, S., Mahyarni, & Sunandar, H. (2021). Terhadap Mutu Pelayanan dan Kinerja Selama Era New Normal pada BMT Al-Ittihad Menurut Konsep Ekonomi Syariah. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 21(1), 82–102. issn:1693-8186. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/view/13356/6489>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1970). The Prediction of Behavior from Attitudinal and Normative Variable. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6(4), 466–487.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–22.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Asmita, N. (2020). Peran Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (Studi pada BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru). *Jurnal An-Nah*, 7(2), 171–176.
- Atawirudi, R., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60–69.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya ). *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082>
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *FALAH Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24–33.

- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, 5(1), 113–126. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fatihin, A., & Dwi Novaria Misidawati. (2022). Model Pengelolaan Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (Studi BMT El Amanah Kendal). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Jingji*, 1(1), 1–9.
- Fithriana, N., & Adi, A. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 90–97. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Fortuna, H. J., & Yurnalis. (2020). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kontekstual: Perasaan Positif Sebagai Pemeditasi pada Pegawai RSUD Kab. Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 489–501.
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 63–72.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Hasing, W. F., & Sulkarnain. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Balanca*, 1(2), 238–258.
- Ismanto, K. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Eksistensi BMT/BTM di Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 9(1), 338–346.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.

- Kamila Puliki, Sundah, D., & Lumatauw, L. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. *EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 226–235.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Kasenda, F. E. W., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Yaitu: Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Organisasi di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1239–1248.
- KSPPS BTM Pekalongan. (2022a). *Laporan RAT Tahun Buku 2022 KSPPS BTM Pekalongan*.
- KSPPS BTM Pekalongan. (2022b). *Profil dan Sejarah KSPPS BTM Pekalongan*.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19613>
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adiarto. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19–24. <https://doi.org/10.31258/jkp.11.1.p.19-24>
- Layaman, & Jumalia, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v1i1.843>
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–235.
- Melinda. (2021). Pengaruh Resiko Pembiayaan terhadap Kinerja Profitabilitas pada KSPPS “BU” di Jawa Tengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1398–1406.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28–42.

- Octaviani, G., & Muhandi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Panaha, N. L., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297–303.
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.3.248>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, 30(2), 20–32.
- Putro, W. W. S., & Laela, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2), 127–136. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i2.483>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203.
- Romadon, & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa Kuningan Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 31–39. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1934>
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106–118.
- Sari, M., Akos, M., & Akbar, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin). *Administraus - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(2), 107–142.
- Sari, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 48–62.
- Sarmin, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Gendhera Buana Jurnal*, 1(1), 104–117. <https://e->

[jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1899](https://jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1899)  
<https://jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/1899/1261>

- Septiningtyas, A., & Nurwanti. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(2), 229–242. <https://doi.org/10.34208/jba.v19i2.275>
- Shabrina, N., Darmadi, & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani*, 3(2), 164–173.
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2), 1–17.
- Sinollah, & Hermawanto. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Dialektika*, 5(1), 1–22.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sudewa, I. G. A., & Hartati, P. S. (2021). Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Nusa di Kabupaten Gianyar Bali. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 706–716.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suharto, Marhaban, Angkupi, P., Dacholfany, I., Susminingsih, & Huda, M. (2021). The Effect of Trust Commitments on Organization: Empirical Insights into Managerial Performance. *Journal of Hunan University ( Natural Sciences )*, 48(12), 299–305.
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 51–81.
- Susminingsih, Asytuti, R., Maghfiroh, W., & Munip. (2021). The Effect of Islamic Work Ethic and Islamic Work Culture to Enhance Productivity of Batik Worker during Pandemic COVID-19. *Madania*, 25(2), 152–168.
- Tarigan, H. M. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. *Jurnal Ilmiah Smart*, 7(1), 291–297.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>

- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262–269.
- Windasari, & Karim, A. (2020). Analisis Peran KSPPS dalam Mendukung Ekonomi Rakyat Berbasis Usaha Menengah Kecil. *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 11(1), 7–18.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana.
- Zulhelmy, & Suryadi, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 231–241. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916)



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

### A. Identitas Diri

Nama : Much.Mabrur Hadi  
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 26 Pebruari 1974  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islalm  
Alamat : Pekajangan Gg.18 RT/RW.27/X  
Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan  
Nomor Telpon/WA : 081575863409  
Email : keysyacantik@gmail.com

### B. Pendidikan Formal

1981 sd 1987 : SD Muhammadiyah Pekajangan I  
1987 sd 1990 : SMP Muhammadiyah Pekajangan  
1990 sd 1993 : SMA Negeri Kedungwuni  
2002 sd 2005 : DIII Akuntansi STIE Muhammadiyah  
Pekalongan (sekarang UMPP)  
2005 sd 2008 : S1 Akuntansi STIE Muhammadiyah  
Pekalongan (sekarang UMPP)

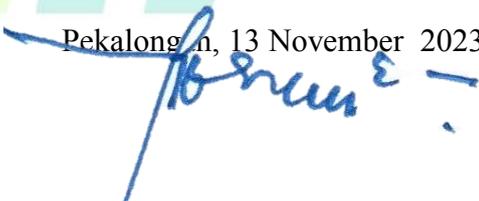
### C. Pengalaman Kerja

1997 sd 2006 : KSPPS BTM Pekajangan & KSPPS BTM  
Batang  
2006 sd 2017 : Kospin Jasa Syariah Pekalongan  
2017 sd sekarang : KSPPS BTM Pekalongan

### D. Organisasi

2022 sd 2027 : Sekretaris Lembaga Pembinaan dan  
Pengawasan Keuangan Pimpinan Cabang  
Muhammadiyah Pekajanagn.  
2022 sd 2027 : Wakil Ketua Lembaga Amil Zakat Infaq dan  
Shodaqoh (LazisMu) KL. Pekajangan  
2022 sd 2027 : Bendahara Pimpinan Ranting Muhammadiyah  
(PRM) Pekajangan Barat III

Pekalongan, 13 November 2023

  
**MUCH. MABRUR HADI**  
**NIM. 5421015**