

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA
ORGANISASI DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MTsN 2
ACEH BARAT DAYA**



Disusun Oleh :

**NOVI NURUL HIQMAH
NIM. 160602078**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021 M/1442 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Novi Nurul Hiqmah
NIM : 160602078
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. جامعة الرانيري

AR - R A N I R Banda Aceh, 26 Juli 2021
Yang Menyatakan,

Novi Nurul Hiqmah



PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya

Disusun Oleh:

Novi Nurul Hiqmah
NIM. 160602078

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Dr. Nevi Hasnita, M. Ag

NIP: 197711052006042003

Pembimbing II,



Hafidhah, SE., M.Si., Ak, CA

NIDN: 20121003

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Dr. Nilam Sari, M.Ag

NIP: 197103172008012007

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya

Novi Nurul Hiqmah
NIM. 160602078

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam
bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 26 Juli 2021 M
16 Zulhijjah 1442 H
Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua Sidang


Dr. Nevi Hashita, M. Ag
NIP: 197711052006042003

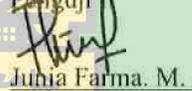
Sekretaris Sidang


Hafidhah, SE., M.Si., Ak, CA
NIDN: 20121003

Penguji I


Fakhurrazzi, SE., MM
NIP: 197605252013121002

Penguji II


Juhia Farma, M. Ag
NIP: 199206142019032039

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M. Ag
NIP: 196403141992031003





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novi Nurul Hiqmah
NIM : 160602078
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syari'ah
E-mail : 160602078@student.ar-raniry.ac.id

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut. UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 23 September 2022

Mengetahui:

Penulis

Novi Nurul Hiqmah
NIM. 160602078

Pembimbing I

Dr. Nevi Hasnita, M. Ag
NIP. 197711052006042003

Pembimbing II

Hafidhah, SE., M.Si., Ak, CA
NIDN. 20121003

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kasih sayang, kesehatan, serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya”**. Shalawat beriring salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesilapan dan kesulitan. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
3. Muhammad Arifin, Ph. D dan Rina Desiana, ME selaku ketua Laboratorium dan Dosen Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Nevi Hasnita, M. Ag selaku pembimbing I dan Hafidhah, SE., M.Si., Ak, CA selaku pembimbing II yang telah

banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam membimbing penulis.

5. Fakhurrrazi, SE., MM dan Junia Farma. M. Ag, selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan kritik dan sarannya terhadap skripsi saya sehingga penulisan skripsi ini jauh lebih baik.
6. Hafiizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E. selaku penasehat Akademik (PA) penulis selama menempuh pendidikan di program Studi Strata Satu (S1) Ekonomi Syariah segenap Dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, atas kesabaran dalam memberikan pelayanan.
9. Orang tua yang sangat penulis cintai, Bapak dan Ibu, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan kepada penulis hingga skripsi ini selesai. Kaka, dan adik serta keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang turut membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Sahabat-sahabat yang sangat saya sayangi yang turut memberikan semangat, membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan untuk teman yang sangat istimewa serta seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun materil bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya skripsi ini. Penulis hanya bisa mendoakan semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah SWT sebagai amal mulia. Maka kepada Allah SWT jugalah kita berserah diri dan meminta pertolongan, seraya memohon taufiq dan hidayah-Nya untuk kita semua. Amin Yaa Rabbal 'Aalamiin

Banda Aceh, 26 Juli 2021

AR - RANIR Penulis,

Novi Nurul Hiqmah

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y

15	ض	D			
----	---	---	--	--	--

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : هَوْلٌ

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
آي	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
يَ	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
يُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qala: قَالَ

rama: رَمَى

qila: قِيلَ

yaqulu: يَقُولُ

4. *Ta Marbutah* (ة)

Trasliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

- a. *Ta Marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atas mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-atfal/raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-madinah al-munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-madinatul munawwarah
talhah : طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi. Seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf

ABSTRAK

Nama : Novi Nurul Hiqmah
NIM : 160602078
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya
Pembimbing I : Dr. Nevi Hasnita, M. Ag
Pembimbing II : Hafidhah, SE., M.Si., Ak, CA

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan tercapainya sebuah tujuan organisasi, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja. Penelitian merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Penelitian merupakan jenis penelitian populasi sebanyak 47 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,858 yang berarti bahwa etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 85,8%.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Loyalitas Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

PERNYTAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI....	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
LEMBAR PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sitematika Pembahasan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.2 Etika.....	19
2.2.1 Etika Kerja.....	21
2.2.2 Etika Kerja Islam.....	22
2.2.3 Indikator Etika Kerja Islam	29
2.3 Budaya Organisasi.....	30
2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi.....	33
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi	34
2.4 Loyalitas	37
2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan ..	38
2.4.2 Indikator Loyalitas Karyawan	39

2.5 Penelitian Terkait	40
2.6 Kerangka Pemikiran	51
2.6.1 Hubungan antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.....	52
2.6.2 Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2.6.3 Hubungan antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.7 Hipotesis Penelitian.....	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	58
3.1 Jenis Penelitian	58
3.2 Lokasi Penelitian	58
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	59
3.4 Sumber Data	60
3.4.1 Data Primer.....	60
3.5 Teknik Penumpulan Data	61
3.5.1 Observasi	61
3.5.2 Kuesioner.....	61
3.6 Skala Pengukuran	62
3.7 Operasional Variabel Penelitian	63
3.8 Metode Analisis dan Rancangan Pengujian Hipotesis	68
3.8.1 Alasan Menggunakan (<i>Partial Least Square</i>) PLS	68
3.9 Teknik Analisa dengan PLS	70
3.9.1 Analisa Outer Model	70
3.9.1.1 <i>Convergent Validity</i>	70
3.9.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	71
3.9.1.3 <i>Composite Reliability</i>	71
3.9.1.4 <i>Cronbach Alpha</i>	71
3.9.2 Analisa Inner Model.....	72
3.9.2.1 Pengujian Hipotesis	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1 Profil MTsN 2 Aceh Barat Daya	74
4.1.1 Sejarah Berdirinya MTsN 2 Aceh Barat Daya.....	74
4.1.2 Visi dan Misi MTsN Aceh Barat Daya	75
4.2 Karakteristik Responden	76

4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	77
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan ...	78
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	78
4.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	79
4.3 Deskripsi Statistik.....	84
4.4 Hasil Penelitian.....	87
4.4.1 Analisa Outer Model	87
4.4.1.1 <i>Convergent Validity</i>	87
4.4.1.2 <i>Diskriminan Validity</i>	90
4.4.1.3 <i>Composite Reliabilty</i>	93
4.4.1.4 <i>Cronbach Alpha</i>	93
4.4.2 Analisis Inner Model	94
4.4.2.1 Analisis Variant (R^2) atau Uji Determnasi .	94
4.4.2.2 Pengujian hipotesis	95
4.5 Pembahasan	98
4.5.1 Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi dan loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.....	99
4.5.2 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.....	99
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	100
4.5.4 Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan	101
BAB V PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian terdahulu	41
Tabel 3. 1	Skala Likert	57
Tabel 3. 2	Operasional Variabel	60
Tabel 4. 1	Jenis Kelami Responden.....	77
Tabel 4. 2	Usia Responden	77
Tabel 4. 3	Tingkat Pendidikan Responden.....	78
Tabel 4. 4	Jabatan	78
Tabel 4. 5	Lama Bekerja Responden di MTsN 2 Aceh Barat Daya.....	79
Tabel 4. 6	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4. 7	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Etika Kerja Islam (X ₁)	81
Tabel 4. 8	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi (X ₂)	82
Tabel 4. 9	Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Loyalitas (X ₃).....	84
Tabel 4. 10	Statistik Deskriptif.....	85
Tabel 4. 11	Outer Loading.....	87
Tabel 4. 12	Outer Loading.....	88
Tabel 4. 13	Cross Loading.....	90
Tabel 4. 14	Nilai Korelasi Antar Konstrak Dengan Nilai Akar Kuadrat AVE.....	92
Tabel 4. 15	Nilai Korelasi Antar Konstrak Dengan Nilai Akar Kuadrat AVE.....	92
Tabel 4. 16	Composite Reliability.....	93
Tabel 4. 17	Cronbach Alpha.....	94
Tabel 4. 18	Analisis Variant (R ²) atau Uji Determinasi	94
Tabel 4. 19	Pengujian hipotesis.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	51
Gambar 4. 1 Gambar Outer Model.....	96



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner Penelitian	113
Lampiran 2. Tabulasi Data	118
Lampiran 3. Hasil Output Penelitian	129



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

AFTA (*Asean Free Trade Area*) telah diberlakukan secara serentak pada tahun 2015, dan perdagangan bebas dilaksanakan sepenuhnya di seluruh wilayah negara-negara anggota ASEAN. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri dalam menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal (*competitive advantage*) sekaligus untuk mengantisipasi terjadinya kerugian akibat persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, mesin, metode dan material tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Setyawan, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Akumulasi kinerja karyawan merupakan determinan fundamental terhadap terbentuknya kinerja organisasi kinerja karyawan yang menunjukkan peningkatan. Kecenderungan kntribusinya akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam memproduksi dan memperoleh laba yang didapatkan (Fauzi dan Hidayat, 2020:6).

Setiyawan dan Waridin (2006: 15) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Mengacu pada pendapat dari Mangkunegara (2013:67), hasil kinerja karyawan dapat di katakan baik apabila karyawan dapat memenuhi standart kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang telah di tetapkan suatu perusahaan. Mengingat tenaga pendidik atau guru adalah elemen penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan maka peran, tugas, dan tanggung jawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010).

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para karyawan. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap lembaga pendidikan adalah dari nama baik lembaga pendidikan tersebut yaitu dari faktor intern dan ekstern. Agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar, maka lembaga pendidikan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan, yang sudah disepakati oleh para karyawan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai *falah* (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan). Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai atau system kepercayaan yang berasal dari *Al-Qur'an* dan *Sunnah* tentang kerja.

Etika kerja Islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, *reward* yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi juga pahala yang dijanjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Peran etika kerja Islami patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dalam berorganisasi (Betry, 2016).

Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etika kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan. Istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan hadits untuk bekerja adalah amal. Kata amal mengandung pengertian segala sesuatu yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu *khairon* atau *shalihan* (baik) maupun *syarron* atau *suan* (buruk, jahat). Kata *shalih* adalah predikat dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu setiap kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (*shalih*). Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya

dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja. Di dalam etika kerja Islam, seseorang cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap perubahan organisasi (Bisri, 2008).

Toto Tasmara (2010) menjelaskan ada lima hal yang mendasari etika kerja Islam, yaitu Pertama, unity (kesatuan), konsep ini terkait dengan konsep keesaan Allah (tauhid) sebagai bentuk hubungan vertikal antara manusia dan Tuhannya. Sebagai seorang Muslim harus melihat bahwa segala sesuatu yang ada di dunia ini adalah milik Allah dan akan dikembalikan padaNya. Kedua, *equilibrium* (keseimbangan), konsep ini terkait dengan konsep 'adl (keadilan dan kepemilikan). Ketiga, *free will* (kebebasan berkehendak) setiap orang diberi kebebasan untuk mengerjakan sesuai dengan keinginannya sampai pada tingkatan tertentu, tetapi kebebasan itu harus disertai dengan tanggung jawab kepada Allah dan kepada sesama. Karena Allah tidak mengubah nasib seseorang sampai dia merubahnya sendiri. Keempat, tanggung jawab (*responsibility*), ini terkait dengan pertanggungjawaban seseorang terhadap segala tindakan yang dilakukan baik yang terkait dengan yang berhubungan dengan

manusia maupun dengan Allah. Kelima, kebajikan (*benevolence*), setiap muslim didorong untuk beramal kebajikan sesuai dengan kemampuannya tanpa mengharapkan timbal balik dari apa yang telah dilakukannya. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi (Wibowo, 2007). Aspek budaya organisasi dan loyalitas juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan di mana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010). Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang yang terorganisasi dengan mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Budaya dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap

komponen organisasi. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap lembaga pendidikan adalah dari nama baik lembaga pendidikan tersebut yaitu dari faktor intern dan ekstern (Aryana, 2017).

Malik (2014), mengatakan bahwa jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan loyal terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja. Steers dan Porter (2003 dalam Adha dan Ibrahim, 2013) melihat loyalitas sebagai keadaan yang membuat individu menjadi terikat oleh aktivitas-aktivitasnya. Akibat keterikatan itu menimbulkan keyakinan untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya diperusahaan tersebut. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya. Berdasarkan

penjelasan di atas, dapat di katakan apabila etika kerja, budaya organisasi dan loyalitas sudah mengambil peran dalam lingkungan organisasi, maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Penelitian mengenai tentang kinerja karyawan dalam penerapan etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Penerapan etika kerja Islam dan dampaknya terhadap kinerja karyawan telah menjadi fokus dalam beberapa penelitian. Permata Aryana dan Winoto (2017) juga melakukan penelitian deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Penelitian kaliini menunjukkan bukti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ, selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah MTsN 2 Aceh Barat Daya (2020), diketahui bahwa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya para karyawan memiliki etika kerja yang berbeda-beda. Meskipun orientasi penerapan etika kerja yang diharapkan adalah penerapan etika kerja Islam, namun tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak

sesuai dengan etika kerja Islam seperti kurangnya kerja sama antar karyawan, melalaikan tugas yang diberikan dan kurang disiplin.

Selanjutnya budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan, budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan efektif. Pada dasarnya MTsN 2 Aceh Barat Daya sudah memiliki budaya organisasi yang baik, akan tetapi para karyawan belum sepenuhnya mampu melaksanakan budaya organisasi seperti yang diharapkan. Demikian juga dengan loyalitas karyawan yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan, loyalitas kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Loyalitas para karyawan tersebut juga berpengaruh dalam bekerja, karena jika loyalitas itu diterapkan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.

Penelitian ini merupakan keberadaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryana dan Winoto (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah unit analisis dan periode penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah MTsN 2 Aceh Barat Daya. Periode dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear berganda. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi,**

dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
4. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
2. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.

3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
4. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis (Operasional)

Adapun manfaat praktis (operasional) dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan MTsN 2 Aceh Barat Daya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi karyawan tentang hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta faktor yang mempengaruhinya khususnya etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas.

Manfaat Teoritis (Akademis)

Adapun manfaat Teoritis (Akademis) dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi akademis mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya tentang pengaruh etika kerja

Islam, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.

1.5 Sitematika Pembahasan

Agar mempermudah pembahasan dan penelitian proposal ini maka penulis mengklasifikasikan permasalahan dalam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas teori tentang penelitian terkait serta kerangka teori yang berisi konsep-konsep yang terkait dan penting untuk dikaji sebagai landasan dalam menulis bab dan mengambil kesimpulan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, jenis data yang digunakan, skala pengukuran serta pengujian hipotesis untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan serta menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

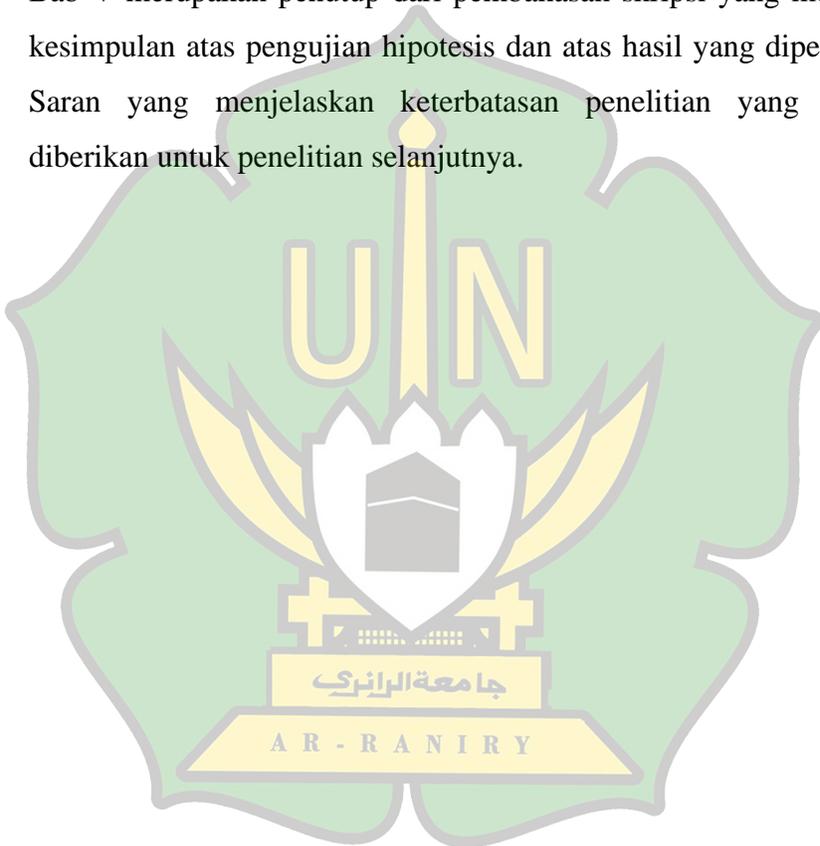
BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan tentang hasil temuan. Pada hasil penelitian

dikemukakan pada bab III, serta hasil pengujian hipotesisnya. Penyajian hasil penelitian dapat berupa teks, tabel, gambar dan grafik.

BAB V PENUTUP

Bab V merupakan penutup dari pembahasan skripsi yang memuat kesimpulan atas pengujian hipotesis dan atas hasil yang diperoleh, Saran yang menjelaskan keterbatasan penelitian yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maharjan (2012), menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Sedarmayanti (2003) mengatakan: Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (*noun*) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Kaswan (2012) adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan, sedangkan Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam Islam bekerja merupakan “ibadah” Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai *khalifah fil ardhi* dimuka bumi, dan pembawa rahmatan lilalamin inilah maka perlulah seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Islam menganjurkan dan mendorong proses bekerja/produksi mengingat pentingnya kedudukan produksi dalam menghasilkan sumber-sumber kekayaan. Bekerja juga merupakan bagian penguat sekaligus sumber yang mencukupi kebutuhan masyarakat. Allah SWT. berfirman dalam surat al Mulk ayat 15 (Hakim, 2016):

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ
جامعة الزانزي

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (Al Mulk [67]:15).

Dalam ayat lain, Allah Swt. Berfirman dalam surat al A'raf ayat 32:

قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ ۖ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ آمَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۗ كَذَلِكَ نُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: "Siapakah yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang Telah dikeluarkan-Nya untuk hamba-hamba-Nya dan (siapa pulakah yang mengharamkan) rezki yang baik?" Katakanlah: "Semuanya itu (disediakan) bagi orang-orang yang beriman dalam kehidupan dunia, khusus (untuk mereka saja) di hari kiamat [536]." Demikianlah kami menjelaskan ayat-ayat itu bagi orang-orang yang Mengetahui”. (Al A'raaf [7]:32).

Demikianlah kami menjelaskan ayat-ayat itu bagi orang-orang Yang Mengetahui.”Perintah untuk berjalan dibumi dengan tujuan memanfaatkan rizki Allah sebagaimana yang dijelaskan diayat pertama dan pengingkaran atas orang yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang diperuntukan bagi para hamba-hambaNya sebagaimana yang dijelaskan diayat kedua merupakan bentuk anjuran atas proses produksi. Beberapa riwayat hadits juga menjelaskan tentang anjuran bekerja atau berproduksi. perhiasan-perhiasan dari Allah dan makanan yang baik itu dapat dinikmati di dunia Ini oleh orang-orang yang beriman dan orang-orang yang tidak beriman, sedang di akhirat nanti adalah semata-mata untuk orang-orang yang beriman saja (Hakim, 2016).

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setyawan (2018), mengukur kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam perencanaan insentif karena berhubungan dengan tujuan organisasi. “Apa yang dinilai dan dihargai harus mendapatkan perhatian”. Dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, peneliti yang berbeda menunjukkan Faktor untuk mengukur kinerja karyawan termasuk kualitas yang dapat diukur sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, yaitu kerapian hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat ke hati-hatian dalam bekerja.
2. Kuantitas Kerja, yaitu kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
3. Tugas, yaitu pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4. Tanggung Jawab, yaitu ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Menurut (Sulaksono, 2015:13) kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan penelitian Zahra (2015) dalam (Hartanto, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja dengan hati-hati
2. Pemeriksaan hasil pekerjaan
3. Mengutamakan mutu kerja
4. Optimal dalam bekerja
5. Pengoptimalan waktu
6. Kerjasama yang baik

2.2 Etika

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti; *pertama*, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. Kedua, pencarian ke dalam watak moralitas tindakan-tindakan moral. Ketiga, pencarian kehidupan yang baik secara moral (Ismanto, 2009). Etika pada

umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup (Simorangkir, 2003). Etika secara terminologis merupakan studi sistematis tentang tabiat konsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah dan lainnya (Badroen, 2006). Etika adalah model perilaku yang diikuti untuk mengharmoniskan hubungan antara manusia meminimalkan penyimpangan dan berfungsi untuk kesejahteraan masyarakat (Alwani, 2005). Kata etika secara etimologi berasal dari bahasa Yunani kuno yaitu *ethos* yang memiliki arti kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam pengertian ini, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat yang diwariskan dari satu orang ke orang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagaimana sebuah kebiasaan (Arifin, 2009). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etika adalah suatu hal penting dalam kehidupan ini, sehingga manusia akan semakin tahu bagaimana ia harus bersikap dan berperilaku kepada orang lain. Etika sebagai rambu-rambu dalam suatu kelompok masyarakat akan dapat membimbing dan mengingatkan anggotanya kepada suatu tindakan yang terpuji (*good conduct*) yang harus dipatuhi dan dijalankan.

Hamzah, (2004) ada beberapa konsep dasar yang berhubungan dengan etika. Masing-masing konsep tersebut memiliki arti berbeda, yaitu:

- a. Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai/norma yang ada.
- b. Moral merupakan aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai.
- c. Etiket adalah tata krama/sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya.
- d. Nilai adalah penetapan harga sesuatu sehingga sesuatu itu memiliki nilai yang terukur.

2.2.1 Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada

paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Bertens (2013), menjelaskan etika adalah norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kreitner dan Kinichi (2014) berpendapat bahwa etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. (Sukardewi, 2013) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja. Messier, Jr. (2006) mengartikan etika kerja sebagai suatu tindakan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak. Etika kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis tercantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Etika Kerja Islam

Ahmad, dan Owoyemi, (2016) Etika kerja Islam adalah sebagai perangkat nilai ataupun sistem keyakinan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan sunnah/hadist perihal kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam merupakan sistem kepercayaan yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab sebagai kebajikan (Rurkkhum, 2010). Etika

kerja Islam dengan mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan suatu kebajikan (Ali, 2010). Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Alimin, 2004). Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami (Alwiyah, 2016). Karakteristik-karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep: (1) kerja merupakan penjabaran akidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya. Etika kerja Islam lebih berkomitmen dalam organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Etika kerja Islam yang bersumber dari syari'ah memandang bekerja sebagai ibadah (Sari Suasana Dewi, 2008). Dalam Islam pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. Kedua, kerja dalam arti sempit adalah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa

sandang, pangan dan papan yang kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah (Triyuwono, Iwan, 2002). Rasulullah SAW. Merupakan contoh seorang manusia yang sempurna yang memiliki perilaku dan etika luar biasa dan sempurna berkaitan dengan aktifitas kesehariannya sehingga mendapat julukan Al-Amin, yang dapat dipercaya. Dalam aspek bisnis Muhammad SAW. membangun kerangka teori Islam dari berbagai aspeknya. Muhammad SAW. merupakan figur yang tepat dijadikan sebagai teladan karena amanah dalam bisnis dan berperilaku ekonomi yang baik. Beliau tidak hanya memberikan tuntunan dan pengarahan tentang bagaimana kegiatan ekonomi dilaksanakan tetapi beliau memahami sendiri menjadi seorang pengelola bisnis atau wirausahawan. Kewirausahaan tidak terjadi begitu saja tetapi hasil dari suatu proses yang panjang yang dimulai sejak beliau masih kecil. Pengalaman masa kecil dapat mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan seseorang. Pengalaman masa kecil juga dapat menimbulkan dorongan dan daya kritis, kemampuan mencoba, disiplin, dan sebagainya yang akan membantu seseorang untuk percaya diri serta keinginan berprestasi.

Rasulullah dikaruniai empat sifat utama (Abbas, 2015) yaitu sebagai berikut:

1. *Shiddiq* (benar), artinya Nabi dan Rasul bersifat benar, baik dalam tutur kata maupun perbuatannya, Kejujuran adalah lawan dari dusta dan ia memiliki arti kecocokan sesuatu sebagaimana dengan fakta. Di antaranya yaitu kata "*rajulun*

shaduq (sangat jujur)”, yang lebih mendalam maknanya dari pada *shadiq* (jujur). *Al-mushaddiq* yakni orang yang membenarkan setiap ucapanmu, sedang *ash-shiddiq* ialah orang yang terus menerus membenarkan ucapan orang, dan bisa juga orang yang selalu membuktikan ucapannya dengan perbuatan. Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah*) dan *itqam*, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja.

2. *Amanah* (bertanggung jawab/dipercaya) artinya benar-benar bisa dipercaya. Jika suatu urusan diserahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itulah Nabi Muhammad SAW. dijuluki oleh penduduk mekkah “*Al-Amin*” yang artinya terpercaya, jauh sebelum beliau diangkat menjadi Nabi. Apapun yang beliau ucapkan penduduk Makkah mempercayainya kerana beliau bukanlah orang yang pembohong. Amanah, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam bentuk keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang

baik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak tidak mengambil lebih banyak dari pada yang seharusnya yang memang merupakan haknya, dan tidak mengurangi hak orang lain baik itu berupa hasil penjualan, jasa atau upah buruh, amanah juga bisa berarti keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

3. *Tabliqh* (menyampaikan), Rasulullah tidak hanya sekedar menyampaikan tetapi juga menyebarluaskan wahyu atau pesan lainnya tanpa ada yang disembunyikan serta bertanggung jawab terhadap yang disampaikannya. Kemampuan berkomunikasi merupakan kualitas ketiga yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan bukan berhadapan dengan benda mati yang bisa digerakkan dan dipindah-pindah sesuai dengan kemauannya sendiri, tetapi berhadapan dengan beragam orang dari segala lapisan yang memiliki beragam kecenderungan. Oleh karena itu komunikasi merupakan kunci terjalannya hubungan yang baik antara karyawan dengan customer, karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan sesama rekan kerja.
4. *Fathanah* (pintar), artinya cerdas. Nabi mampu mengatur umatnya sehingga dari bangsa Arab yang bodoh dan

terpecah belah serta saling perang antar suku, menjadi suatu bangsa yang berbudaya yang berpengetahuan dalam suatu negara yang besar. Nabi tidak bisa membaca dan Menulis tetapi ini bukan merupakan patokan utama dalam menilai kecerdasan seseorang. Kecerdasan beliau tampak saat menyampaikan strategi dalam Perang Badar. Pasukan umat Islam beliau susun dalam barisan yang rapi. Ini merupakan strategi peperangan baru di zaman itu.

Seorang karyawan harus memiliki kecerdasan tinggi sehingga ia memiliki kepercayaan diri. Kecerdasan karyawan akan membantu dia dalam memecahkan segala macam persoalan yang terjadi di kantor. Karyawan yang cerdas tidak mudah frustrasi menghadapi problema, karena dengan kecerdasannya dia akan mampu mencari solusi. Karyawan yang cerdas tidak akan membiarkan masalah berlangsung lama, karena dia selalu tertantang untuk menyelesaikan masalah tepat waktu. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai falah (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan). Selain itu, etika kerja Islam menuntut kejujuran, kebaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan kesederhanaan *qana`ah dan zuhud* (Arifuddin dan Sri Anik, 2002).

Dalam Islam, kerja dipandang sebagai ibadah. Muslim akan membayangkan hasilnya dalam dua cara yaitu sebagai sumber

dukungan keuangan mencapai duniawi yang baik hidup (*al-falah fi al-dunya*), serta sarana untuk melayani Allah SWT dan mempersiapkan untuk kesuksesan akhirat (*al-falah fi al-akhirah*). Etika kerja Islam sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 286 yang artinya (Az-Zahra dan Nizam, 2020):

لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir” (Al-Baqarah [2]: 286).

Menurut tafsir Al-Quran Universitas Islam Indonesia (1991), surah Al- Baqarah ayat 286 menjelaskan bahwa apa pun yang dilakukan secara kebaikan atau keburukan akan kembali padanya. Ayat ini juga memperingatkan bahwa orang- orang yang beriman tentang tanggung jawab mereka dan hasil perbuatan mereka sendiri (Az-Zahra dan Nizam, 2020).

2.2.3 Indikator Etika Kerja Islam

Indikator untuk mengukur etika kerja Islam dengan menggunakan indikator dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam Islam (Faqih, 2011) yaitu:

1. Murah hati, dalam pengertian senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab.
2. Etika dalam Islam, mengharuskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.
3. Ingat Allah dan menjadi prioritas utama, seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta.

Dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai etika kerja Islam berdasarkan Mas'ud (2004) dalam Hartanto (2016) adalah sebagai berikut:

1. Nilai kerja berdasarkan niat
2. Dedikasi terhadap tugas
3. Kontribusi kemakmuran luas
4. Kerjasama dan konsultasi
5. Bekerja sebagai penghidupan

6. Kemampuan membedakan tujuan

Indikator inilah yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur etika kerja Islam karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.

2.3 Budaya Organisasi

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi di tunjukkan oleh kinerja sumber daya manusia yang baik dan budaya organisasi yang terkandung di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010). Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain (Schein, 2010).

Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-

anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Luthans (2011) mengungkapkan budaya organisasi dalam bentuk yang sederhana sebagai nilai-nilai bersama dan keyakinan yang memungkinkan anggota organisasi untuk memahami peran mereka dan norma-norma organisasi. Hal serupa pula di ungkapkan oleh Wood, et al (Hanggraeni, 2011), bahwa budaya organisasi adalah system yang di percayai dan nilai yang di kembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang di bagi dan di terima secara implisit begitu saja serta di pegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar organisasi mengenai norma-norma, nilai nilai bersama tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Robbins (2007), menyebutkan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu: inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya organisasi itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang

mendorong perilaku untuk menghasilkan efisiensi dan efektifitas kerja. Budaya organisasi dapat menjadi salah satu cara yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Budaya Organisasi telah memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi karyawan dan operasi organisasi. Ini mungkin tidak menjamin kesuksesan namun perusahaan dengan budaya yang kuat hampir selalu, melakukan lebih baik daripada pesaing mereka. Kenyataan bahwa organisasi mungkin memiliki budaya yang kuat atau lemah mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan strategis (Muya dan Wesonga, 2012).

Dalam Islam konsep budaya organisasi dijelaskan dalam kerjakan QS. At Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”* (QS. At Taubah [9]:105).

Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar lebih menginstropeksi diri dan mengawasi amal-amal atau pekerjaan mereka, dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal atau perbuatan yang baik

dan buruk memiliki hakekat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakekatnya, yaitu Allah Swt, Nabi Muhamaad SAW, dan saksi-saksi dari umat Islam hakekatnya memerintahkan semua dan setiap manusia untuk berusaha, bekerja dan lainnya, dikarenakan pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan. Setiap perbuatan amal atau usaha yang dilakukan, pasti akan diketahui oleh Allah SWT, Rasulullah SAW dan orang-orang beriman mencakup keseluruhan. Semua amal atau usaha yang dilakukan dipastikan akan menuai hasilnya baik berupa imbalan atau pembalasan, dan yang berhak memberikan pembalasan atau imbalan, itu adalah Allah Swt, Zat yang Maha Mengetahui hal-hal yang tampak dan hal yang tidak tampak atau gaib (Kurniawan, 2019).

2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya menurut Robbins (2001:294) dibagi menjadi beberapa yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.

4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Sedangkan Siagian Fungsi budaya organisasi menurut Siagian (2002;199) adalah:

1. Penentu batas-batas berperilaku
2. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai organisasi
3. Penumbuhan komitmen
4. Pemeliharaan stabilitas organisasional
5. Mekanisme pengawasan

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015: 14-15) terdapat terdapat 6 indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk menghrkan dan memberdayakan mereka.
4. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja. dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja, Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondidi kesehatannya agar tetap prima.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006: 279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko

Merupakan kemampuan karyawan melakukan inovasi dalam bekerja serta keberanian karyawan dalam mengambil resiko.

2. Perhatian pada rincian

Hal ini berkaitan dengan sejauh mana ketelitian karyawan dalam bekerja, kemampuan dalam melakukan analisis terhadap pekerjaan dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil

Merupakan kemampuan manajemen dalam orientasi pada hasil bukan teknik yang digunakan untuk mendapatkan hasil.

4. Orientasi manusia

Menggambarkan keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5. Orientasi tim

Mendeskripsikan bagaimana karyawan dalam suatu organisasi bekerjasama dalam tim bukan bekerja perindividu.

6. Agresivitas

Menggambarkan bagaimana karyawan dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.

7. Stabilitas

sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya adalah berdasarkan pendapat (Robbins, 2006).

2.4 Loyalitas

Pandey dan Khare (2012), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Drever (2006) menjelaskan (Adha dan Ibrahim, 2013), loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Loyalitas menurut Meyer dan Hersovitch dalam Oei (2010) merupakan “kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya”, apabila kondisi psikologis ini tercipta pada karyawan maka akan dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Poerwadarminta (2002) mengatakan dalam Hamzah, et al (2013) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Siagian (2010) menjelaskan loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah

kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik.

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Menurut Jusuf (2010) sebagai berikut:

1. Faktor Rasional mhal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Selanjutnya Steers & Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

1. Karakteristik pribadi, merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*,

kesempatan untuk berinteraksi *social*, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, diimana seorang karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.

3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

2.4.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Saydam (2000) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan berundangundangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.

2. Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaikbaiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
3. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
4. Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2.5 Penelitian Terkait

Penelitian dilakukan oleh (Chaidir, 2013) di Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Pontianak. Terdapat 39 responden yang diambil sebagai sensus penelitian. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kausal yang bertujuan untuk membandingkan suatu variabel (objek penelitian) antara subjek yang berbeda atau waktu yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil Uji-F dan R² menunjukkan bahwa sebesar 44,7% etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Pontianak dan nilai $p < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana H_a adalah etika kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pada saat melakukan Uji-t ditemukan bahwa indikator etika kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap organisasi adalah kerja keras sedangkan indikator yang lain tidak. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai p 6 indikator lebih besar dari 0,05 sedangkan kerja keras sebesar 0,00. Indikator etika kerja yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kerja keras dan indikator yang berpengaruh negatif adalah kepedulian. Implikasi pada penelitian ini adalah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Saputra dkk, (2016) penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara dan objeknya adalah kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan

terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.

Maabuat (2016) Lokasi penelitian dilakukan di Dispenda Sulut UPTD Tondano pada para karyawan, dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah 1 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan merupakan variabel kedua yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, orientasi kerja merupakan variabel yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Sriekaningsih (2017) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, budaya

organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian adalah semua pegawai di Kecamatan Kota Tarakan, dengan sampel sebanyak 128 pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan kedua terungkap bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan efek negatif pada kinerja karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:(1) Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan hubungan langsung pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung. (2) Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening yang berpengaruh tidak langsung terhadap budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih dominan dibandingkan dengan budaya langsung memengaruhi. (3) Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening yang berpengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja lebih dominan daripada efek langsung.

Pada Aryana dan Winoto (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan (non akademis) universitas XYZ. Metode analisis yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan simultan (Uji -F), uji signifikan parsial (Uji- t) dengan menggunakan program SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 74 orang responden dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Purposive Sampling. Dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisa deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti yaitu variabel bebas adalah budaya organisasi, loyalitas, etika kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Sodiq (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islami, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, autokorelasi. uji dan uji multikolinearitas, hasil analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa secara parsial Etika Kerja Islami (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, dan secara parsial Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lumingkewas (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi beserta sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengampilan sample yang digunakan adalah sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara awal dan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan loyalitas memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hanya budaya organisasi yang memberi pengaruh parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas memberi pengaruh parsial positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon, sebaiknya meningkatkan budaya organisasi yang ada dan menjaga loyalitas karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Pontianak. Chaidir (2013)	Regresi Berganda	Etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Objek Penelitian	Sama-sama melihat bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Saputra, 2016)	Analisis jalur (path analysis).	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap	Penelitian terdahulu tidak ada variabel etika kerja Islam	Sama-sama melihat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.		
3.	Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano).	Regresi Berganda	Kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan dan orientasi kerja.	Sama-sama melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			<p>merupakan variabel kedua yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai orientasi kerja merupakan variabel yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.</p>		
4.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah</p>	<p>Analisis jalur (path analysis).</p>	<p>Kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening dan analisis regresi yang digunakan berbeda</p>	<p>Sama sama menggunakan variabel independen budaya organisasi</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Kecamatan Kota Tarakan (Sriekaningsih, 2017)		Penemuan kedua terungkap bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan efek negatif pada kinerja karyawan.		
5.	Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas Xyz) (Aryana dan Winoto, 2017)	Regresi Berganda	Secara parsial dan simultan budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.	Objek Penelitian	Sama-sama melihat bagaimana pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan loylitas terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
6.	Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjs Bmt Logam Mulia Grobogan (Sodiq, 2018)	Regresi Berganda	Etika Kerja Islami (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional	Sama sama melihat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan
2.	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon (Lumingkewas, 2019)	Regresi Berganda	Budaya organisasi dan loyalitas memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hanya budaya organisasi yang memberi pengaruh parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan,	Objek Penelitian	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel etika kerja Islam

Tabel 2.1-Lanjutan

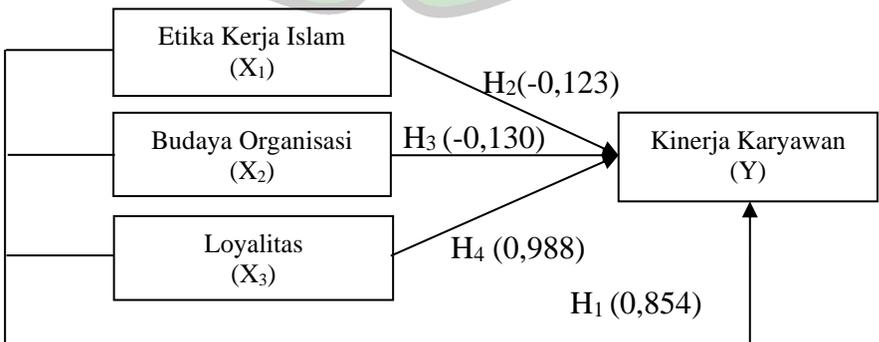
No	Judul/Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			sedangkan loyalitas memberi pengaruh parsial positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.		

Sumber:Data diolah (2021)

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah mengenai analisa peranan etika kerja Islam, budaya organisasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 1 Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, yaitu etika kerja Islam, budaya organisasi, dan loyalitas. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerjakaryawan.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja Islam adalah sebagai perangkat nilai ataupun sistem keyakinan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan sunnah/hadist perihal dan kerja keras. Etika kerja Islam merupakan sistem kepercayaan yang didasari pada ajaran Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW. Yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab sebagai kebajikan (Rurkkhur, 2010). Etika kerja Islam dengan mengabdikan diri pada pekerjaan merupakan suatu kebajikan (Ali, 2010). Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami (Alawiyah, 2016).

Aryana dan Winoto (2017) menjelaskan bahwa etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. (Sinamo, 2011). Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya, jika tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan

dalam merebut pangsa pasarnya. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesa sebagai berikut: H2: Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Satriadi, dkk. (2017), Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam merupakan orientasi terhadap pekerjaan, dan hampir sama dengan kebaikan dalam kehidupan manusia (Ahmad dan Owoyemi, 2012).

Dengan demikian, etika kerja Islam merupakan faktor penentu yang penting dalam kinerja karyawan. Satriadi, dkk. (2017) pada kasusetika kerja Islam terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Se-Kota Tanjungpinang., serta penelitian Aryana dan Winoto (2017) untuk kasus pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, Akob (2018) pada kasus Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia, hubungan antara etika kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, namun berdasarkan penelitian. Aryana dan Winoto (2017) menemukan hubungan antara etika kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan untuk kasus terhadap kinerja karyawan di Universitas XYZ.

2.6.2 Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu polaasumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal

dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010).

Menurut Robbins & Judge (2013), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain (Aryana dan Winoto, 2017). Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Lebih lanjut, Akob, (2018) menjelaskan bahwa Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010).

Dengan demikian, budaya organisasi penjualan merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Aryana dan Winoto (2017) menemukan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Sihalo dan Akob (2018) juga menemukan hubungan positif antara budaya

organisasi dengan kinerja karyawan. promosi, namun berdasarkan penelitian. Mustofa dan Roni (2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hairunnisa (2020), pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda.

2.6.3 Hubungan antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Aryana dan Winoto (2017), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. (Hamzah, et al 2013) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Siagian (2010) loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik.

Sutanto (2010:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan sangat

harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting. Aryana dan Winoto (2017) loyalitas atau kesetiaan mencerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Lebih lanjut, Soegandhi, dkk, (2013), Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002, p.9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, Wahyuni (2020), Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya loyalitas di Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, loyalitas merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Soegandhi, dkk. (2013), Aryana dan Winoto (2017), Wahyuni (2020) menemukan hubungan antara loyalitas dengan kinerja karyawan adalah positif.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, hasil penelitian yang terkait dan kerangka penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah:

- H₀₁** Etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
- H_{a1}** Etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
- H₀₂** Etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
- H_{a2}** Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
- H₀₃** Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
- H_{a3}** Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
- H₀₄** Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.
- H_{a4}** Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan data dan analisis datanya, maka penelitian ini bersifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2018:7). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner serta diukur dengan skala *Likert*. Kuesioner disusun dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sesuai indikator dari variabel-variabel.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada sekolah MTsN 2 Aceh Barat Daya yang berlokasi di Jln. PU Meulaboh-Tapaktuan, Kelurahan Paya, Kecamatan Manggeng, Kabupaten Aceh Barat Daya, propinsi Aceh. Objek penelitian fokus pada kinerja karyawan. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2021.

Peneliti memilih melakukan penelitian pada sekolah MTsN 2 Aceh Barat Daya karena memiliki lokasi yang mudah diakses oleh peneliti, kemudahan dalam mendapatkan akses data penelitian, hemat biaya dalam melakukan penelitian serta belum ada penelitian yang mengkaji tentang pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, loyalitas terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Selain itu MTsN 2 Aceh Barat Daya merupakan

sekolah yang berbasis keagamaan dimana bukannya mata pelajarannya saja berbasis Islam akan tetapi pelaksanaan kinerja juga harus sesuai dengan syariat Islam termasuk etika kerja yang dilaksanakan, budaya organisasi yang terapkan dan loyalitas yang diberikan sehingga menghasilkan kinerja karyawan sesuai dengan syariat Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan-hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 2000:14), dan definisi tersebut diperkuat oleh Ferdinand (2011:215) yaitu populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karekteristik yang serupa, menjadi pusat perhatian seseorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Berdasarkan definisi populasi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini diambil sebanyak 47 karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Peneliti mengambil karyawan MTsN 2 Aceh Barat Daya karena peneliti ingin melihat kinerja karyawan tersebut apakah sudah sesuai dengan etika kinerja dalam Islam. Selain itu, karena lokasi penelitian terjangkau dan dapat menghemat biaya bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Sedangkan sampel merupakan sebagian dari anggota populasi untuk mewakili seluruh anggota populasi yang ada. Dalam istilah penelitian kuantitatif, sampel merupakan keseluruhan populasi yang merangkap sebagai sampel penelitian (Supardi, 2005). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penggunaan sampling jenuh ini dikarenakan anggota populasi sangat sedikit dan terbatas (Tarjo, 2019:57). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 sampel.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original, data primer dilakukannya secara khusus yang dikumpulkan untuk kebutuhan riset (Achmad, Maskan, dan Alifulahtin, 2018:37), dan Situmorang (2010:2) berpendapat bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa

interview dan observasi. Sehubungan dengan hal tersebut, data primer yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data langsung, dan data primer yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data primer penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu Karyawan MTsN 2 Aceh Barat Daya.

3.5 Teknik Penumpulan Data

3.5.1 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2018:145). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini melihat langsung pada sekolah dan kinerja karyawan MTsN 2 Aceh Barat Daya.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelititahu

dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2018:142). Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini menggunakan angket langsung dan tertutup, yaitu angket yang menghendaki jawaban tentang diri responden dan jawaban dengan jawaban yang telah disediakan dan responden menjawab sesuai dengan apa yang dilakukannya. Angket digunakan dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan MTsN 2 Aceh Barat Daya sebagai responden untuk memperoleh data.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mengikuti skala likert. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pertanyaan pada setiap butir yang menggunakan produk atau jasa. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1-5. Pengukuran variabel menggunakan skala interval, yaitu alat pengukur yang dapat menghasilkan instrumen yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi dan sebagainya (Ferdinand, 2006).

Digunakan skala likert yang terdiri dari 1= STS, 2= TS, 3= KS, 4= S dan 5= SS. Penentuan nilai skala *likert* dengan menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Skor Skala likert (*likert scale*)

No	Kode	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Duli (2019:78)

3.7 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan variabel penelitian menurut Sugiyono, (2016:38) “merupakan atribut atau sifat atau juga nilai dari orang, kegiatan atau obyek yang mempunyai variasi tertentu di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan MTsN 2 Aceh Barat Daya” variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Terikat (*Dependen*)

Sugiyono (2018:39) mendefinisikan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat adanya variabel bebas, Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang disimbolkan dengan huruf.

a. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan adalah penelitian Zahra (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan hati-hati
- 2) Pemeriksaan hasil pekerjaan
- 3) Mengutamakan mutu kerja
- 4) Optimal dalam bekerja
- 5) Pengoptimalan waktu
- 6) Kerjasama yang baik

2. Variabel Bebas (*Independen*)

Sugiyono (2018:39) variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahannya atau sebab timbulnya variabel terikat. Variabel *Independen* dalam penelitian ini adalah:

a. Etika Kerja Islam sebagai X₁

Etika kerja Islam merupakan sistem kepercayaan yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab sebagai kebajikan (Rurkkhum, 2010).

- 1) Nilai kerja berdasarkan niat
- 2) Dedikasi terhadap tugas
- 3) Kontribusi kemakmuran luas
- 4) Nilai kerja berdasarkan niat
- 5) Dedikasi terhadap tugas
- 6) Kontribusi kemakmuran luas

b. Budaya Organisasi sebagai X₂

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. (Schein, 2010).

- 1) Inovasi dan mengambil risiko,
- 2) Perhatian pada rincian,
- 3) Orientasi hasil,
- 4) Orientasi manusia, orientasi tim,
- 5) Agresivitas, dan stabilitas Robbins (2005).

c. Loyalitas sebagai X₃

Loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik Siagian (2010).

- 1) Taat terhadap aturan
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
- 4) Jujur Saydam (2000)

**Tabel 3.2
Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Variabel Dependen			
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan hati-hati 2. Pemeriksaan hasil pekerjaan 3. Mengutamakan mutu kerja 4. Optimal dalam bekerja 5. Pengoptimalan waktu 6. Kerjasama yang baik Zahra (2015) dalam (Hartanto, 2016)	Skala <i>Likert</i> 1 sampai 5

Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Variabel Independen			
Etika Kerja Islam (X ₁)	Etika kerja Islam merupakan sistem kepercayaan yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW yang mendorong individu menuju pekerjaan dengan pandangan tugas dan tanggung jawab sebagai kebajikan (Rurkkhum, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai kerja berdasarkan niat 2. Dedikasi terhadap tugas 3. Kontribusi kemakmuran luas 4. Kerjasama dan konsultasi 5. Bekerja sebagai penghidupan 6. Kemampuan membedakan tujuan Mas'ud (2004) dalam Hartanto (2016) 	Skala <i>Likert</i> 1 sampai 5
Budaya organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah suatu polaasumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. (Schein, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan mengambil risiko, 2. perhatian pada rincian, 3. orientasi hasil, 4. orientasi manusia, orientasi tim, 5. agresivitas, dan stabilitas. Robbins (2005). 	Skala <i>Likert</i> 1 sampai 5
Loyalitas (X ₃)	Loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Siagian (2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan 2. Bertanggung jawab 3. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi 4. Jujur Saydam (2000) 	Skala <i>Likert</i> 1 sampai 5

3.8 Metode Analisis dan Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan metode pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan Software smartPLS 3.27. *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah suatu metode yang ditujukan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS).

3.8.1 Alasan Menggunakan (*Partial Least Square*) PLS

Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio) (Ghozali, 2008:17). (*Partial Least Square*) PLS menggunakan metode *bootstrapping*. Menurut Husein (2015) metode *bootstrapping* merupakan metode penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah serta tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Husein, 2005:4).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan (Ghozali, 2008:17).

Menurut Ghozali(2008:17) Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (*Partial Least Square*) dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. *Weight estimate*, digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
2. Mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*).
3. Means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta)

3.9 Teknik Analisa dengan PLS

3.9.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model ditujukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Husein, 2005:18). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya (Husein, 2005:18). Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

3.9.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh

Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

3.9.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE) .

3.9.1.3 Composite Reliability

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

3.9.1.4 Cronbach Alpha

Selain melihat komposit reabilitas, uji reabilitas dapat dilihat dengan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan realibel atau memenuhi asumsi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$.

3.9.2 Analisa Inner Model

Analisa Inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Qsquare test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *R-square*, pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.9.2.1 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai alpha 5% maka untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ dan jika $H_a > 0,05$ H_a ditolak (Husein, 2005:21).



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil MTsN 2 Aceh Barat Daya

Profil MTsN 2 Aceh Barat Daya terdiri dari sejarah singkat berdirinya madrasah dan visi misi dari MTsN 2 Aceh Barat Daya yang akan dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1 Sejarah Berdirinya MTsN 2 Aceh Barat Daya

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Aceh Barat Daya didirikan pada Tahun 1970. MTsN 2 Abdaya berdiri atas inisiatif masyarakat Kecamatan Manggeng yang kultur masyarakatnya lebih kental dengan nuansa islami dan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan khususnya berbasis agama islam sangatlah tinggi. Atas niat yang tulus dari Tokoh dan Masyarakat Kecamatan Manggeng, maka pada tahun 1970 dibukalah sebuah lembaga pendidikan dengan nama Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Manggeng dengan Kepala Madrasah pertama dipimpin oleh Bapak Sofyan Itamy (Situs Resmi MTsN Aceh Barat Daya, 2021).

Pada awal berdirinya, kegiatan belajar mengajar MTsS Manggeng memanfaatkan ruang kelas darurat yang dibangun oleh masyarakat yang beralamat di jalan PU Meulaboh-Tapaktuan Desa Paya Kecamatan Manggeng Kabupaten Aceh Selatan. Seiring berjalannya waktu Madrasah Tsanawiyah Swasta Manggeng terus berkembang, baik dari segi jumlah siswa, bangunan dan juga statusnya. Pada tanggal 1 Juli 1985 dikeluarkanlah izin pendirian

madrasah atau izin operasional madrasah oleh Kankanwil Depag Provinsi Daerah Istimewa Aceh melalui SK dengan Nomor : WA/M.Ts/23/905/1985, kemudian pada tanggal 1 Januari 1996 dikeluarkan SK penergian madrasah oleh Kakanwil Depag Provinsi Daerah Istimewa Aceh melalui SK nomor : WA/I-b/076/39/1996 (Situs Resmi MTsN Aceh Barat Daya, 2021).

Tahun 2016 MTsN Manggeng berubah menjadi MTsN 2 Aceh Barat Daya sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 670 Tahun 2016 Tanggal 17 November 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Aceh. Saat ini MTsN 2 Aceh Barat Daya terus berupaya berbenah diri agar dapat bersaing dengan Madrasah/Sekolah lainnya di Aceh Barat Daya khususnya, memiliki 18 ruang kegiatan belajar, 1 laboratorium komputer, mushalla dan sarana prasarana penunjang lainnya serta guru yang kompeten dibidangnya (Situs Resmi MTsN Aceh Barat Daya, 2021).

4.1.2 Visi dan Misi MTsN Aceh Barat Daya

1. Visi MTsN 2 Aceh Barat Daya:

Terwujudnya Madrasah Yang Unggul, Berpestasi Dan Terjangkau Dalam Nuansa Islami.

2. MISI

Misi MTsN 2 Aceh Barat Daya adalah :

- a. Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan sehingga peserta didik

berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki sehingga angka kelulusan meningkat.

- b. Menyelenggarakan proses pembelajaran dengan mengedepankan iptek.
- c. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehatkepadaseluruh warga madrasah baik prestasi akademik maupun non akademik.
- d. Menumbuhkembangkan sikap perilaku dan sikap amaliah yang berdasarkan agama islam di madrasah.
- e. Menyelenggarakan pendidikan gratis bagi seluruh siswa.
- f. Menata lingkungan madrasah yang bersih sehat dan indah.
- g. Mendorong, membantu dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan bakat dan minatnya sehingga dapat di kembangkan secara lebih optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan., Atau juga disebut keadaan diri responden. Dalam penelitian ini kondisi responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan dan lama bekerja di MTsN 2 Aceh Barat Daya.

4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	31	66
Laki-laki	16	34
Total	47	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari total seluruh responden sebanyak 47 orang 16 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 34% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau sebesar 66%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan dan hal sesuai dengan data dokumentasi MTsN 2 Aceh Barat Daya dimana karyawan di madrasah ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Kelompok Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21- 30 Tahun	11	23,4
31- 40 Tahun	13	27,7
41- 50 Tahun	12	25,5
>50 Tahun	11	23,4
Total	47	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari total seluruh responden sebanyak 47 orang, responden berusia 21-30 tahun sebanyak 11 orang atau 23,4%, responden berusia 31-40 tahun

sebanyak 13 orang atau 27,7%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau 25,5% dan responden berusia >50 tahun sebanyak 11 orang atau 23,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini usia responden didominasi oleh responden dengan kelompok usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 13 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/MA	1	2,1
D3/SI/S2	46	97,9
Total	47	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari total seluruh responden sebanyak 47 orang, responden dengan tingkat pendidikan SMA/MA sebanyak 1 orang atau 2,1% dan responden dengan tingkat pendidikan D3/SI/S2 sebanyak 46 responden atau sebesar 97,9%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan D3/SI/S2 sebanyak 46 orang.

4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Jabatan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Guru Honorer	18	38,3
Guru Madya	17	36,2
Guru Pertama	5	10,6
Kepala Madrasah	1	2,1

Tabel 4.4-Lanjutan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
KTU	1	2,1
Operator	1	2,1
Pengelola Administrasi dan Dokumentasi	1	2,1
Penjaga Madrasah	1	2,1
Petugas Perpustakaan	1	2,1
Staff TU	1	2,1
Total	47	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari total seluruh responden sebanyak 47 orang, responden dengan jabatan sebagai guru honorer sebanyak 18 orang atau sebesar 38,3%, guru madya sebanyak 17 orang atau 36,2%, guru pertama sebanyak 5 orang atau 10,6%, kepala madrasah 1 orang atau 2,1%, KTU sebanyak 1 orang atau 2,1%, operator 1 orang atau 2,1%, pengelola administrasi dan dokumentasi sebanyak 1 orang atau 2,1%, penjaga madrasah sebanyak 1 orang atau 2,1 %, petugas perpustakaan sebanyak 1 orang atau 2,1% dan staff TU 1 orang atau sebesar 2,1%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian jabatan responden didominasi oleh guru honorer sebanyak 18 orang.

4.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden di MTsN 2 Aceh Barat Daya

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0-10 Tahun	24	51,1
11-20 Tahun	18	38,3
21-30 Tahun	5	10,6
Total	47	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari total seluruh reponden sebanyak 47 orang, lama bekerja responden 0-10 tahun sebanyak 24 orang atau 51,1%, 11-20 tahu sebanyak 18 orang atau 38,3% dan reponden dengan lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 5 orang atau 10,6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini lama bekerja paling banyak adalah 0-10 tahun sebanyak 24 orang.

4.2.6 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan deskripsi jawaban responden merupakan gambaran distribusi jawaban responden terhadap item pertanyaan yang dijawab oleh responden.

1. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Agar terhindar dari banyak kesalahan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati	1	4	6	10	26	5
Saya cenderung memeriksa ulang hasil pekerjaan saya	1	4	3	11	28	5
Saya berusaha menjaga kualitas pekerjaan dalam bekerja.	0	3	10	12	22	5
Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	2	1	9	20	15	4

Tabel 4.6-Lanjutan

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal untuk meningkatkan volume produk (hasil pekerjaan) yang saya kerjakan.	2	3	8	18	16	4
Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan guna mendukung tujuan organisasi.	1	6	5	21	14	4

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) dari semua item pertanyaan adalah 5 berarti bahwa responden memiliki tanggapan yang “Sangat Baik” terhadap item pertanyaan tersebut, Sedangkan untuk item pertanyaan 4,5 dan 6 memiliki nilai modus 4 yang berarti bahwa responden memiliki tanggapan yang “Baik” terhadap item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Etika Kerja Islam (X₁)

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Etika Kerja Islam (X₁)

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Saya meyakini nilai kerja lebih ditentukan oleh niat daripada hasil	1	5	5	12	24	5
Saya meyakini bahwa mengabdikan diri terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu amanah	1	3	4	9	30	5

Tabel 4.7-lanjutan

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Saya meyakini dengan berpenghasilan lebih dari cukup dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan dapat memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	0	3	5	7	32	5
Saya meyakini kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan	2	4	3	6	32	5
Saya meyakini bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan	2	4	2	6	33	5
Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau buruk sesuai tuntunan agama Islam	1	4	5	10	27	5

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) pada setiap item pertanyaan adalah 5 yang berarti responden memiliki tanggapan yang “Sangat Baik” terhadap item pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan etika kerja Islam.

3. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi (X₂)

Tabel 4.8

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi (X₂)

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan tugas saya	2	3	5	12	25	5
Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya	1	3	3	9	31	5
Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan	0	3	4	7	33	5

Tabel 4.8-Lanjutan

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	3	1	4	7	32	5
Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan	1	5	2	6	33	5
Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal. Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik	0	5	5	10	27	5
Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada	0	5	3	17	22	5
Organisasi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	1	1	6	12	27	5
Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	0	7	5	16	19	5
Saya berusaha saling menolong antar sesama Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	2	5	3	9	28	5
Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	3	3	3	8	30	5

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) pada setiap item pertanyaan adalah 5 yang berarti responden memiliki tanggapan yang “Sangat Baik” terhadap item pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi.

4. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Loyalitas (X_3)

Tabel 4.9
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Loyalitas (X_3)

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Saya selalu taat terhadap aturan yang berlaku dilingkungan sekolah.	0	7	5	8	27	5
Saya selalu bertanggung dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh sekolah.	1	4	7	11	24	5
Saya selalu menyumbangkan pikiran saya terhadap organisasi sekolah.	0	5	5	9	28	5
Saya selalu jujur dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan di dalam sekolah.	2	3	4	9	29	5

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) pada setiap item pertanyaan adalah 5, yang berarti responden memiliki tanggapan yang “Sangat Baik” terhadap item pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan loyalitas.

4.3 Deskripsi Statistik

Deskripsi data memberikan gambaran mengenai karakteristik data variabel yang digunakan dalam model penelitian ini. Deskripsi data ini berfungsi untuk mengetahui nilai minimum, nilai modus, nilai maksimum, nilai jangkuan, dan *standard deviation*. Deskripsi penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Modus	Maksimum	Jangkauan (Range)	Std. Deviation
Etika Kerja Islam	47	1	5	5	4	1,066
Budaya Organisasi	47	1	5	5	4	1,081
Loyalitas	47	1	5	5	4	1,031
Kinerja Karyawan	47	1	4	5	4	1,055

Sumber: Data diolah dari Responden (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dapat dilihat nilai minimum, nilai modus, nilai maksimum, nilai jangkauan, dan *std. deviation* dari variabel yang diteliti pada MTsN 2 Aceh Barat Daya. Variabel etika kerja Islam (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 1 artinya dari butir pertanyaan etika kerja Islam terendah adalah 1. Nilai modus pada variabel etika kerja Islam sebesar 5 artinya nilai yang paling sering muncul pada butir pertanyaan adalah 5. Nilai maksimum pada variabel etika kerja Islam sebesar 5 yang artinya dari butir pertanyaan tertinggi adalah 5. Nilai jangkauan sebesar 4, berarti selisih antara nilai terbesar dan nilai terkecil pada variabel etika kerja Islam adalah 4, dan nilai *std. deviation* adalah 1,066 yang berarti nilai yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel adalah 1,066.

Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 1 artinya dari butir pertanyaan budaya organisasi terendah adalah 1. Nilai modus pada variabel budaya organisasi sebesar 5 artinya nilai yang paling sering muncul pada butir pertanyaan adalah

5. Nilai maksimum pada variabel budaya organisasi sebesar 5 yang artinya dari butir pertanyaan tertinggi adalah 5. Nilai jangkauan sebesar 4, berarti selisih antara nilai terbesar dan nilai terkecil pada variabel budaya organisasi adalah 4, dan nilai *std. deviation* adalah 1,055 yang berarti nilai yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel adalah 1,055.

Variabel loyalitas (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 1 artinya dari butir pertanyaan loyalitas terendah adalah 1. Nilai modus pada variabel loyalitas sebesar 5 artinya nilai yang paling sering muncul pada butir pertanyaan adalah 5. Nilai maksimum pada variabel loyalitas sebesar 5 yang artinya dari butir pertanyaan tertinggi adalah 5. Nilai jangkauan sebesar 4, berarti selisih antara nilai terbesar dan nilai terkecil pada variabel loyalitas adalah 4, dan nilai *std. deviation* adalah 1,031 yang berarti nilai yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel adalah 1,031.

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 1 artinya dari butir pertanyaan kinerja karyawan terendah adalah 1. Nilai modus pada variabel kinerja karyawan sebesar 4 artinya nilai yang paling sering muncul pada butir pertanyaan adalah 4. Nilai maksimum pada variabel kinerja karyawan sebesar 5 yang artinya dari butir pertanyaan tertinggi adalah 5. Nilai jangkauan sebesar 4, berarti selisih antara nilai terbesar dan nilai terkecil pada variabel kinerja karyawan adalah 4, dan nilai *std. deviation* adalah

1,031 yang berarti nilai yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel adalah 1,031.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Analisa Outer Model

Outer model digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Berikut hasil analisis outer model:

4.4.1.1 *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut hasil nilai *Convergent Validity* menggunakan Smartpls 3.

Tabel 4.11
A R - R *Outer Loading*

	Etika Kerja Islam (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Loyalitas (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
EK_01	0,865			
EK_02	0,855			
EK_03	0,964			
EK_04	0,952			
EK_05	0,964			
EK_06	0,916			
BO_01		0,584		
BO_02		0,606		

BO_03		0,753		
BO_04		0,695		
BO_05		0,925		
BO_06		0,829		
BO_07		0,858		
BO_08		0,870		
BO_09		0,780		
BO_10		0,834		
BO_11		0,934		
BO_12		0,935		
BO_13		0,952		
LY_01			0,929	
LY_02			0,937	
LY_03			0,968	
LY_04			0,923	
KK_01				0,916
KK_02				0,908
KK_03				0,898
KK_04				0,803
KK_05				0,858
KK_06				0,877

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel tersebut bahwa dari total 29 indikator dalam penelitian ini terdapat 3 indikator yang dinyatakan tidak valid dan tidak layak digunakan yaitu indikator BO_01, BO_02 dan BO_04 dari variabel budaya organisasi sehingga ketiga indikator tersebut harus dihilangkan dari model dan akan dilakukan perhitungan ulang.

Tabel 4.12
Outer Loading

	Etika Kerja Islam (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Loyalitas (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
EK_01	0,865			
EK_02	0,855			

Tabel 4.12- Lanjutan

	Etika Kerja Islam (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Loyalitas (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
EK_03	0,964			
EK_04	0,952			
EK_05	0,964			
EK_06	0,916			
BO_03		0,739		
BO_04		0,925		
BO_06		0,831		
BO_07		0,859		
BO_08		0,868		
BO_09		0,779		
BO_10		0,838		
BO_11		0,937		
BO_12		0,935		
BO_13		0,953		
LY_01			0,929	
LY_02			0,937	
LY_03			0,968	
LY_04			0,923	
KK_01				0,916
KK_02				0,908
KK_03				0,898
KK_04				0,803
KK_05				0,858
KK_06				0,877

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk melakukan analisis data selanjutnya.

4.4.1.2 Diskriminan Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* pengukuran konstrak. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiapkonstrak dengan indikatornya dan indikator dari konstrak blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstrakdengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstrak bloklainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *cross loading* dapat ditunjukkan pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Cross Loading

	Budaya Organisasi (X2)	Etika Kerja Islam (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Loyalitas (X3)
BO_03	0,739	-0,093	0,033	0,152
BO_05	0,925	-0,136	0,161	0,249
BO_06	0,831	-0,073	0,086	0,179
BO_07	0,859	0,003	0,119	0,223
BO_08	0,868	-0,089	0,112	0,253
BO_09	0,779	0,024	0,149	0,227
BO_10	0,838	-0,167	0,169	0,253
BO_11	0,937	-0,162	0,171	0,294
BO_12	0,935	0,001	0,253	0,397
BO_13	0,953	-0,121	0,213	0,318
EK_01	-0,184	0,865	0,129	0,157
EK_02	-0,041	0,855	0,017	0,169
EK_03	-0,058	0,964	0,089	0,236
EK_04	-0,025	0,952	0,210	0,332
EK_05	-0,108	0,964	0,040	0,170
EK_06	-0,099	0,916	0,126	0,242

Tabel 4.14-Lanjutan

	Budaya Organisasi (X2)	Etika Kerja Islam (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Loyalitas (X3)
KK_01	0,238	0,167	0,916	0,906
KK_02	0,206	0,145	0,908	0,900
KK_03	0,144	0,247	0,898	0,820
KK_04	0,271	0,025	0,803	0,690
KK_05	0,055	0,076	0,858	0,710
KK_06	0,089	0,117	0,877	0,746
LY_01	0,320	0,361	0,798	0,929
LY_02	0,291	0,339	0,868	0,937
LY_03	0,290	0,178	0,888	0,968
LY_04	0,286	0,137	0,874	0,923

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil Tabel 4.13 nilai *cross loading* menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Kemudian analisisnya selanjut dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average extracted* (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$. Berikut tabel nilai *discriminant validity*:

Tabel 4.15
Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Etika Kerja Islam (X1)	0,848
Budaya Organisasi (X2)	0,755
Loyalitas (X3)	0,883
Kinerja Karyawan (Y)	0,770

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa semua nilai Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel etika kerja Islam (X₁) sebesar 0,848, budaya organisasi (X₂) sebesar 0,755, loyalitas (X₃) sebesar 0,883 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,770, dan dimana semua nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Setelah diketahui nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk, selanjutnya membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

	Budaya Organisasi (X2)	Etika Kerja Islam (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Loyalitas (X3)
Budaya Organisasi (X2)	0,869			
Etika Kerja Islam (X1)	-0,091	0,921		
Kinerja Karyawan (Y)	0,192	0,153	0,877	
Loyalitas (X3)	0,315	0,267	0,914	0,939

Sumber: Data diolah dari Responden (2021)

Dari Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.4.1.3 Composite Reliability

Pengukuran outer model selanjutnya nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai $> 0,7$, maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasiloutput SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.17
Composite Reliability

Variabel	Reliabilitas Komposit
Etika Kerja Islam (X1)	0,971
Budaya Organisasi (X2)	0,968
Loyalitas (X3)	0,968
Kinerja Karyawan (Y)	0,952

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil output SmartPLS pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkantersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.4.1.4 Cronbach Alpha

Uji reabilitas dapat diperkuat dengan melihat nilai *cronbach alpha*, dengan ketentuan apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ maka indikator variabel dinyatakan realibel.

Tabel 4.18
Cronbach alpha

	Cronbach's Alpha
Etika Kerja Islam (X1)	0,967
Budaya Organisasi (X2)	0,964
Loyalitas (X3)	0,956
Kinerja Karyawan (Y)	0,940

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai nilai *cronbach alpha* etika kerja Islam sebesar 0,967, budaya organisasi sebesar 0,964, loyalitas sebesar 0,956 dan kinerja karyawan sebesar 0,940 dimana keseluruhan nilai tersebut lebih besar dari 0,7 sehingga indikator variabel dinyatakan realibel.

4.4.2 Analisis Inner Model

4.4.2.1 Analisis Variant (R^2) atau Uji Determnasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruhvariabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisiendeterminasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.18 :

Tabel 4.19
Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	0,849

Sumber: Data diolah (2021)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.18 dapat dilihat nilai nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,858 yang

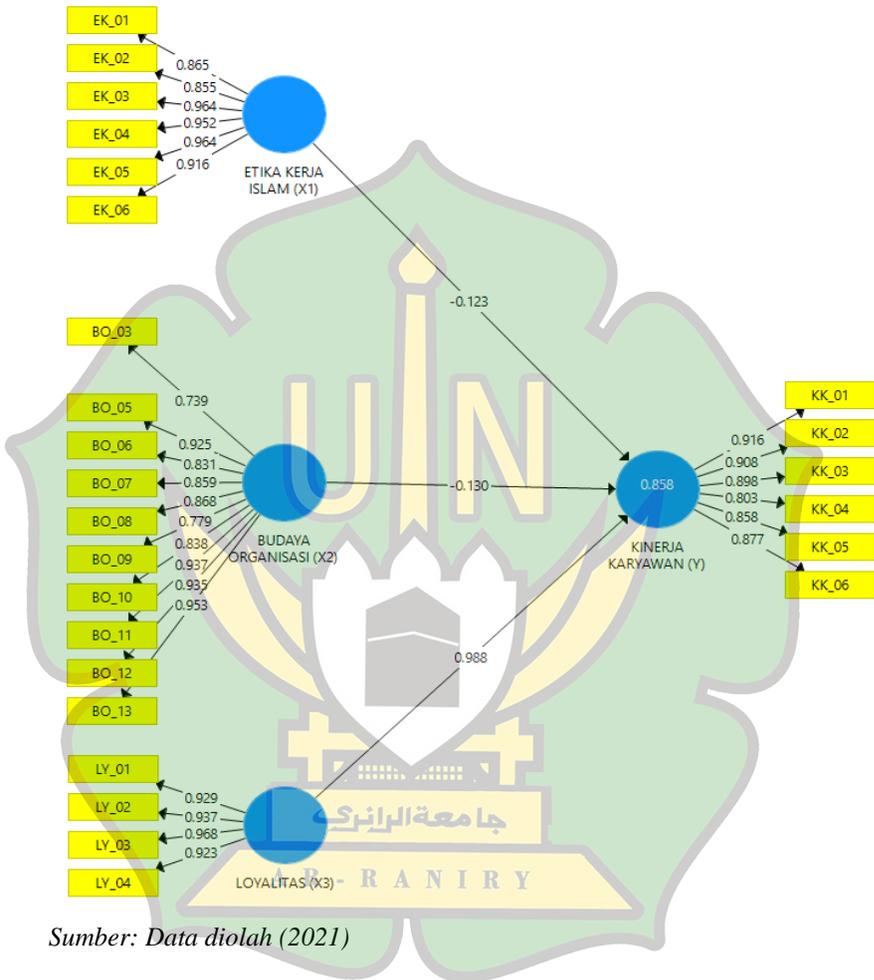
menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,8%.

Selanjutnya, uji determinasi dilihat dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R² (R Square)* sebesar 0,849 atau sebesar 84,9%, dimana nilai tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan (Y) dijelaskan variabel etika kerja Islam (X₁), budaya organisasi (X₂) dan loyalitas (X₃) sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Pengujian hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output koefisien parameter. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk dan *p-values*. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.19 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.1:

Gambar 4.1
Gambar Outer Model



Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien etika kerja Islam sebesar -0, 123 yang menunjukkan bahwa, etika kerja kerja Islam memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar -0.130 yang berarti bahwa budaya organisasi

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,988 yang berarti bahwa loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih lanjut melihat pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan akan dilihat pada Tabel 4.19 dibawah ini.

Tabel 4.20
Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja Islam (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,123	-0,119	0,076	1,620	0,106
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,130	-0,108	0,065	2,010	0,045
Loyalitas (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,988	0,982	0,056	17,762	0,000

Sumber: Data diolah (2021) جامعة الراندى

Hipotesis 1 diduga etika kerja Islam (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Dari tabel 4.8 dilihat bahwa etika kerja Islam (X₁) nilai koefisien sebesar -0,123 dan nilai *p value* sebesar 0,106 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,106>0,05) yang berarti bahwa etika kerja Islam (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis yang menyatakan etika kerja Islam (X₁)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di MTsN 2 Aceh Barat Daya ditolak.

Hipotesis 2 diduga budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Dari Tabel 4.19 dilihat bahwa budaya organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar $-0,130$ dan nilai *p value* sebesar $0,045$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$ ($0,045 < 0,05$) yang berarti bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di MTsN 2 Aceh Barat Daya diterima.

Hipotesis 3 diduga loyalitas (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Dari tabel 4.8 dilihat bahwa loyalitas (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar $0,988$ dan nilai *p value* sebesar $0,00$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$) yang berarti bahwa loyalitas (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya diterima.

4.5 Pembahasan

Pada bab pembahasan ini akan dibahas pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

4.5.1 Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketiga faktor ini memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,858 yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,8%. Hal yang sama juga ditemukan oleh Aryana dan Winoto (2017) bahwa secara simultan atau bersama-sama etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lumingkewas (2019) menemukan juga bahwa budaya organisasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Konsep etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan Al-Hadist. Islam mengajarkan bahwa kerja keras dapat menyebabkan dosa terampuni dan tidak ada yang lebih baik selain makan dari hasil pekerjaan sendiri, kemalasan dan membuang-buang waktu untuk hal yang tidak produktif sangatlah dilarang. Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang

mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami (Alwiyah, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,123 dan nilai *p value* sebesar 0,106 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,106 > 0,05$) yang bermakna bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada MTsN 2 Aceh Barat Daya dan nilai koefisien regresi bernilai negative yaitu -0,123 hal ini dikarenakan masih terdapat responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju terhadap item pertanyaan yang berkaitan dengan etika kerja Islam. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Sodiq (2018) bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan Chaidir (2013) menemukan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan budaya organisasi yang bagus akan menghasilkan produktivitas kinerja karyawan yang bagus pula. Sulaksono (2015:10) menjelaskan bahwa keberadaan suatu budaya organisasi dapat dirasakan melalui perilaku dari anggota organisasi tersebut. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa budaya organisasi yang dijalankan dalam organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

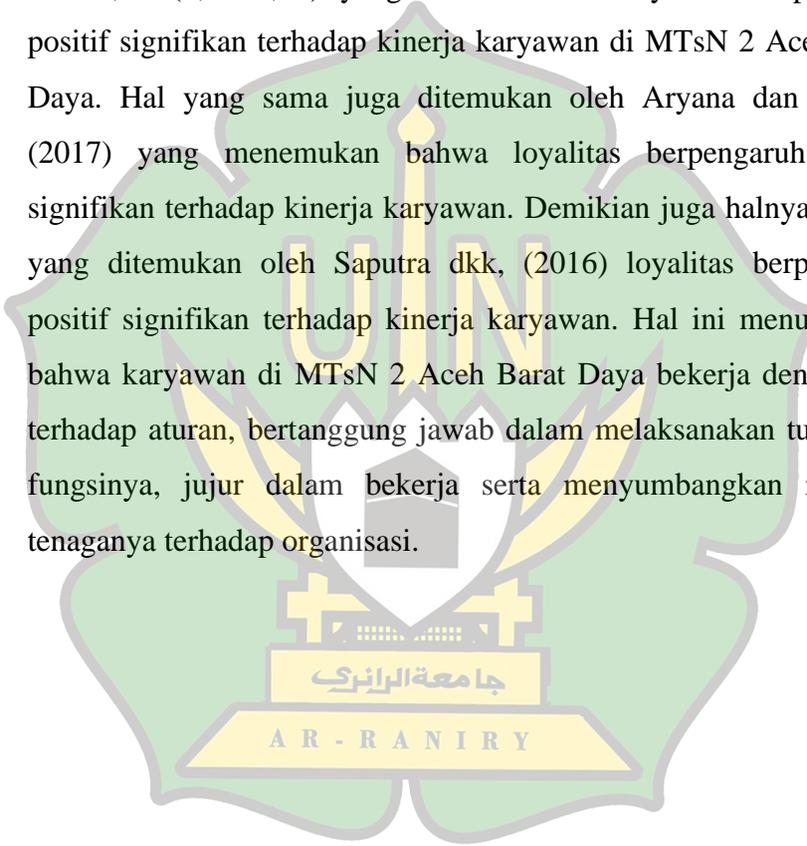
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,130 dan nilai *p value* sebesar 0,045 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$) yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya dan nilai koefisien regresi bernilai negative yaitu -0,130 hal ini dikarenakan masih terdapat responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju terhadap item pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi yang dijalankan di MTsN 2 Aceh Barat Daya dalam keadaan buruk maka akan berpengaruh langsung terhadap menurunnya kinerja karyawan yang dicapai. Hal yang sama juga ditemukan oleh Maabuat (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan oleh Sriekaningsih (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas adalah sikap yang patuh dan setia terhadap perusahaanya, loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan dapat diukur dari hasil kinerja, ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran (Alfiyah, 2016). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi pekerjaannya seorang karyawan harus bersikap loyal terhadap pekerjaan yang

dijalankannya agar kinerjanya sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,988 dan nilai *p value* sebesar 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) yang berarti bahwa loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Hal yang sama juga ditemukan oleh Aryana dan Winoto (2017) yang menemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga halnya dengan yang ditemukan oleh Saputra dkk, (2016) loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya bekerja dengan taat terhadap aturan, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jujur dalam bekerja serta menyumbangkan ide dan tenaganya terhadap organisasi.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat dikatakan kesimpulan jawaban dari perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan etika kerja Islam, budaya organisasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 85,4%.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang mengabaikan pentingnya etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya telah menunjukkan sikap bekerja dengan berinovasi, berani mengambil resiko dalam pekerjaannya, berorientasi pada hasil juga tim kerjanya, serta keaktifan dan stabilitas dalam bekerja.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di

MTsN 2 Aceh Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di MTsN 2 Aceh Barat Daya bekerja dengan loyal untuk mencapai tujuan dari organisasi MTsN 2 Aceh Barat Daya dengan taat terhadap aturan, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jujur dalam bekerja serta menyumbangkan ide dan tenaganya terhadap organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan hasil yang dicapai, sebaiknya pihak sekolah memperhatikan hasil penelitian yang telah diuji dalam penelitian ini, agar pihak sekolah dapat memperbaiki seperti pentingnya penerapan etika kerja Islam dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kemudian untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menyempurnakan penelitian inidengan menambah variabel lainnya. Serta perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada variabel etika kerja Islam, budaya organisasi, loyalitas untuk skalayang lebih besar dari sisi sampel berhubung pada variabel etika kerja Islam dalam penelitian ini yang hasilnya tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Siradjuddin. (2015) *I'tiqad Ahlussunnah Wal Jamaah*. Jakarta: Pustaka Tarbiyah Baru.
- Achmad, B., Maskan, M., dan Alifulahtin, U. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Metode Penelitian Bisnis*. Malang: POLINEMA PRESS.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 144-155.
- Alimi, (2004). *Etika & Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam*, Yogyakarta 3PFE.
- Alwaliyah. (2006) Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Journal of Economica*. Vol.7 Edisis. 2.
- Arifuddin dan Sri Anik, (2002) Analisis Pengaruh Komitmen Organisasidan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi, Simposium Nasional Akuntansi V.
- Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Azzahra, M., & Nizam, A. (2020). Pemahaman Karyawan Pt. Lkms Mahirah Muamalah Terhadap Etika Kerja Islam,

Motivasi Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Islam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Islam*, 2(2).

Badroen, faisal, dkk, (2006) *Etika bisnis islam*, Jakarta: kencana.

Betri, B. S. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang. *I-Economics: A Research Journal On Islamic Economics*, 2(2), 1-18.

Bisri, Mustofa. 2008. "Mencari Bening MatabAir". Kompas Media Nusantara. Jakarta.

Bungin.(2013). *Metodologi penelitian sosial*. Bandung: PT Refika.

Chaidir, M. (2013). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*, 2(2).

Dewi, Sari S. (2008) "Analisis Pengaruh Etikakerja Islam Terhadap Sikap Karyawan bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi," *Jurnal Skripsi*, 12 no. 1.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS*, CV Budi Utama, Yogyakarta

Faqih, M. N. (2011). *Pengaruh Konumikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Fati*. Semarang Program Studi Sekonmi Islam Fakultas Syariah Institute Agama Islam Negeri Walisongo. Semarang.

Ferdinand A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Hamzah Febrian Muriko, Mochammad Al Musadieq, M. Soe'od Hakam., 2013. Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2, Desember 2013, Hal 1-8.
- Hanggraeni, D, (2011). *Perilaku Organisasi Lembaga*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hartanto, C. S. (2016). *Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan Kinerja karyawan pada baitul mal wat tamwil (bmt) di kabupaten Banjarnegara* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG).
- Hasibuan P. S. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara Sukarta.
- Hussein, A. S. (2015) Modul Ajar: *Penelitian Bisnis dan Manajemen menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Brawijaya.
- Indrawan Rully, Yaniawati Poppy. (2014) *Metodologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

- Koestoro, B., dan Basrowi. (2006). *Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Surabaya: Yayasan Kampusina.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinichi, 2014. *Perilaku Organisasi*, edisi Sembilan. Selamba Empat, Jakarta.
- Kurniawan, R. (2019). Urgensi Bekerja dalam Alquran. *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)*, 3(1), 42-67.
- Luthans, F (2011). *Organizational behavioran evidence based-approach* Boston: Mc Graw-Hill.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Ma'rifah, D., & Indrayanto, A. (2013). Pengembangan etika kerja berbasis islam: kajian tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan perilaku kewargaan organisasional. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Maharjan, Satrita, 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers administrative and Management Review. Vol. 24, No. 2, PP.,45-55.
- Malik, Alfian, 2014 Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turn Over pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*, Vol. 2, No. 1, 2014, Hal 65-75.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Misbahuddin dan Hasan Iqbal (2013) *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Ed. Ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. (2010). *Metodologi penelitian*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Askara.

- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ng'ang'a, Muya James and Wesonga Jutkus.Nyongesa," TheImpact of Organisational Cultur on Perfomance of Educational Institutions", International Journal of Business dan Social Science, 3, no. 2012.
- Pandey Chetna, Rajni Khare., 2012. Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. Vol.1 Issue 8, August 2012.
- Permatasari, S. A. P., & Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 7(5), 852-860.
- Priyanto Duwi. (2011). *Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Taristo.
- Rivai, Veithzal., 2013. Commercial Bank ManageMent: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik. Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, Stephen P., (2001), *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge., 2013. *Organizational Behavior* 15th edition. Pearson, San Diego.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.

- Robbins, Stephen P. and Timothy, A. Judge, *Organizational behavior (twelfth edition)*. New Jersey: Pearson, Prentice Hall, 2007.
- Rurkhum, S., (2010), The relationship between employee engagement and organizations citizenship behavior in thai organizations (Doctoral dissertation, University- of minni sota).
- Santoso.(2011). *Metoda statistika*. Bandung:Taristo.
- Sarjono.*Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Tera Indonesia.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan, Jakarta.
- Schein, Edgard H., 2010. *Organizational Culture and Leadership* 4th Edition. Jossey Bass, San Fransisco.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2 No 2. Hal: 181-198.
- Setyawan Agustian, (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*. 2(1).

- Siagian, Sondang. P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Akzara.
- Silalahi, J. R. (2019). *Pengaruh Keterampilan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sinamo, Jansen, (2011). Delapan Etos Kerja Profesional. Institut Mahardika, Jakarta.
- Situmorang, S. H. (2010). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sodiq, A. (2018). 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(1), 118-144.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kialitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statiska untuk Penelitian*. Bandung: CV AlvaBeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung.: Alfabeta.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Supardi, S. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1), 57-72.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Yogyakarta: Deepublish
- Triyuwono, Iwan. 2002. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. LKSIS: Yokyakarta.
- Wibowo (2007). *Manajemen kinerja edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

A R - R A N I R Y

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner Penelitian

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN 2 ACEH BARAT DAYA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Saya Novi Nurul Hiqmah, mahasiswi Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya”**

Sehubung dengan hal tersebut, saya bermaksud untuk meminta kesediaan anda untuk menjadi responden dengan mengisi kusioner ini. Seluruh data yang anda berikan akan bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas seluruh waktu dan kerjasamanya yang telah anda berikan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Novi Nurul Hiqmah

A. DATA PRIBADI RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
 20 tahun
 21-30 tahun
 31-40 tahun
 41-50 tahun
 >50 tahun
3. Jenis Kelamin :
 Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan Terakhir:
 SD/MI SMP/MTS
 SMA/MA D3/S1/S2
 Lainnya
5. Jabatan :
6. Lama bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda *checklist* (√) pada kolom Bapak/Ibu/Saudara/i pilih sesuai keadaan yang

sebenarnya, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- | | | | |
|-----------|------------------------|------------|------------------------------|
| KS | : Kurang setuju | SS | : Sangat Setuju |
| TS | : Tidak Setuju | STS | : Sangat Tidak Setuju |
| S | : Setuju | | |

C. DAFTAR PERTANYAAN

Variabel	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Etika kerja Islam (X ₁)	Saya meyakini nilai kerja lebih ditentukan oleh niat daripada hasil					
	Saya meyakini bahwa mengabdikan diri terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu amanah					
	Saya meyakini dengan berprestasi lebih dari cukup dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan dapat memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan					
	Saya meyakini kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan					
	Saya meyakini bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan					
	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau buruk sesuai tuntunan agama Islam					
Budaya organisasi (X ₂)	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan tugas saya					
	Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya					
	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan					
	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					

Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan					
Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal. Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					
Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada					
Organisasi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada					
Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
Saya berusaha saling menolong antar sesama. Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja.					

Variabel	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik					
Loyalitas (X ₃)	Saya selalu taat terhadap aturan yang berlaku dilingkungan sekolah.					
	Saya selalu bertanggung dengan pekerjaan yang ditugaskan oleh sekolah.					
	Saya selalu menyumbangkan pikiran saya terhadap organisasi sekolah.					
	Saya selalu jujur dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan di dalam sekolah.					
Kinerja Karyawan (Y)	Agar terhindar dari banyak kesalahan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati					
	Saya cenderung memeriksa ulang hasil pekerjaan saya					
	Saya berusaha menjaga kualitas pekerjaan dalam bekerja.					
	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal untuk meningkatkan volume produk (hasil pekerjaan) yang saya kerjakan.					
	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan guna mendukung tujuan organisasi.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

NO.	EK_01	EK_02	EK_03	EK_04	EK_05	EK_06	BO_01
1	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	4
4	2	3	3	2	2	3	4
5	2	2	2	1	1	1	5
6	5	5	5	5	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	1
8	4	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5	4
10	4	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	5	5	5	4	5
14	1	2	2	1	1	2	5
15	5	5	5	5	5	4	5
16	4	4	4	5	5	4	3
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5	4
21	5	5	5	2	5	3	4
22	5	5	5	5	5	5	3
23	3	4	4	3	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	4
25	5	5	5	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	5
27	4	4	4	4	4	4	2
28	4	4	4	4	4	4	5
29	3	4	3	1	2	3	5
30	4	4	4	4	4	4	2

NO.	EK_01	EK_02	EK_03	EK_04	EK_05	EK_06	BO_01
31	4	4	4	4	4	4	3
32	4	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	3
34	2	1	2	1	2	2	2
35	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	3
37	2	5	5	5	5	5	5
38	3	3	5	5	5	5	5
39	5	3	5	5	5	5	5
40	3	4	3	4	3	2	5
41	2	3	3	3	3	3	5
42	5	5	5	5	5	3	5
43	3	2	3	3	2	2	5
44	5	5	5	5	5	4	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	1

NO.	BO_02	BO_03	BO_04	BO_05	BO_06	BO_07	BO_08
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	5	5	5	4	4	4
7	2	2	1	1	2	2	3
8	5	5	5	5	4	4	5
9	4	4	5	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5

NO.	BO_02	BO_03	BO_04	BO_05	BO_06	BO_07	BO_08
14	5	5	2	5	3	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	4
18	5	5	5	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	1	2	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	1	2	1	2	2	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5
31	3	5	5	5	5	5	5
32	3	5	5	5	5	5	5
33	4	3	4	3	2	2	1
34	3	3	3	3	3	2	2
35	5	5	5	5	3	5	5
36	2	3	3	2	2	2	3
37	5	5	5	5	4	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	4	5
40	5	5	5	5	5	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	4	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	2	3	3	3
45	5	5	5	2	2	2	3

NO.	BO_02	BO_03	BO_04	BO_05	BO_06	BO_07	BO_08
46	5	5	5	5	5	5	4
47	2	2	3	5	5	5	4

NO.	BO_09	BO_10	BO_11	BO_12	BO_13	LY_01	LY_02
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	3	3
5	4	5	5	5	5	3	5
6	4	4	5	5	5	2	3
7	2	2	1	1	2	2	3
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	3	3
12	5	2	1	2	2	2	3
13	5	1	5	5	5	5	4
14	4	5	5	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5
16	4	3	4	4	3	5	4
17	4	5	5	5	5	5	5
18	4	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	5
20	4	4	4	4	4	3	2
21	4	4	4	4	4	2	3
22	2	2	1	2	2	5	5
23	2	4	4	4	4	2	1
24	2	4	4	4	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	4	4
27	2	4	3	2	3	4	4

NO.	BO_09	BO_10	BO_11	BO_12	BO_13	LY_01	LY_02
28	4	5	5	5	5	4	4
29	4	5	5	5	5	4	4
30	4	5	5	5	5	4	4
31	4	5	5	5	5	4	4
32	3	5	5	5	5	5	5
33	2	1	2	3	2	4	4
34	2	2	2	1	2	2	2
35	5	5	5	5	5	5	4
36	3	2	2	3	3	5	5
37	5	4	5	5	4	5	5
38	3	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	4	3
41	5	5	5	5	5	2	2
42	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	4	5	5	5
44	3	3	3	3	3	3	2
45	3	3	3	4	3	5	5
46	5	5	4	5	5	5	5
47	5	5	5	5	4	5	5

NO	LY_0 3	LY_0 4	KK_0 1	KK_0 2	KK_0 3	KK_0 4	KK_0 5	KK_0 6
1	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5		2
4	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	3	2	3	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4

NO .	LY_03	LY_04	KK_01	KK_02	KK_03	KK_04	KK_05	KK_06
10	5	5	5	4	5	4	5	4
11	3	3	3	3	3	1	2	2
12	3	3	3	4	3	2	3	3
13	5	5	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	5	4
15	5	5	5	5	3	3	3	3
16	4	5	4	4	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	1	2	2	3	3	2	1
21	3	1	2	2	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	1	1	2	3	3	2
24	5	5	5	5	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4
32	5	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	4	4	4
34	2	2	3	3	3	3	3	2
35	4	5	5	5	5	4	4	4
36	5	4	5	5	5	5	5	5
37	5	4	3	4	3	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	4
39	5	5	4	5	5	5	5	5
40	4	5	4	5	3	4	5	5

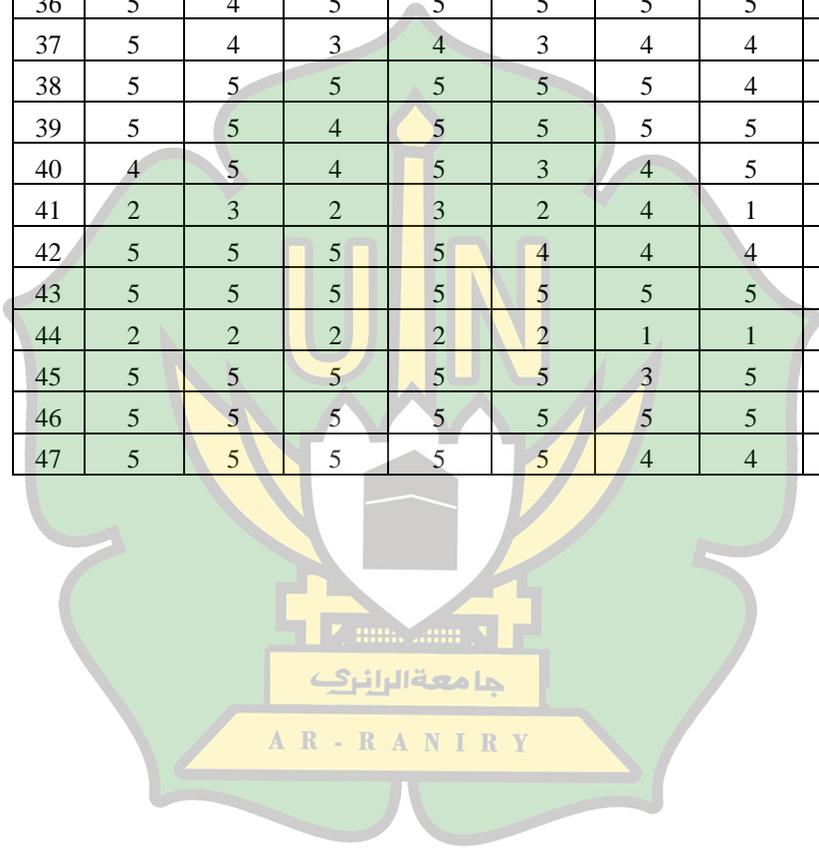
NO .	LY_0 3	LY_0 4	KK_0 1	KK_0 2	KK_0 3	KK_0 4	KK_0 5	KK_0 6
1	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5		2
4	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	3	2	3	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4
10	5	5	5	4	5	4	5	4
11	3	3	3	3	3	1	2	2
12	3	3	3	4	3	2	3	3
13	5	5	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	5	4
15	5	5	5	5	3	3	3	3
16	4	5	4	4	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	1	2	2	3	3	2	1
21	3	1	2	2	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	2	2	2	3	3	2
24	5	5	5	5	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4

NO .	LY_0 3	LY_0 4	KK_0 1	KK_0 2	KK_0 3	KK_0 4	KK_0 5	KK_0 6
1	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5		2
4	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	3	2	3	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4
10	5	5	5	4	5	4	5	4
11	3	3	3	3	3	1	2	2
12	3	3	3	4	3	2	3	3
13	5	5	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	5	4
15	5	5	5	5	3	3	3	3
16	4	5	4	4	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	1	2	2	3	3	2	1
21	3	1	2	2	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	2	2	2	3	3	2
24	5	5	5	5	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4

NO .	LY_0 3	LY_0 4	KK_0 1	KK_0 2	KK_0 3	KK_0 4	KK_0 5	KK_0 6
1	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5		2
4	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	3	2	3	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4
10	5	5	5	4	5	4	5	4
11	3	3	3	3	3	1	2	2
12	3	3	3	4	3	2	3	3
13	5	5	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	5	4
15	5	5	5	5	3	3	3	3
16	4	5	4	4	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	1	2	2	3	3	2	1
21	3	1	2	2	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	2	2	2	3	3	2
24	5	5	5	5	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4

NO .	LY_0 3	LY_0 4	KK_0 1	KK_0 2	KK_0 3	KK_0 4	KK_0 5	KK_0 6
1	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5		2
4	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	3	2	3	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4
10	5	5	5	4	5	4	5	4
11	3	3	3	3	3	1	2	2
12	3	3	3	4	3	2	3	3
13	5	5	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	5	4
15	5	5	5	5	3	3	3	3
16	4	5	4	4	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	1	2	2	3	3	2	1
21	3	1	2	2	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	2	2	2	3	3	2
24	5	5	5	5	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4

NO .	LY_0 3	LY_0 4	KK_0 1	KK_0 2	KK_0 3	KK_0 4	KK_0 5	KK_0 6
32	5	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	4	4	4
34	2	2	3	3	3	3	3	2
35	4	5	5	5	5	4	4	4
36	5	4	5	5	5	5	5	5
37	5	4	3	4	3	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	4
39	5	5	4	5	5	5	5	5
40	4	5	4	5	3	4	5	5
41	2	3	2	3	2	4	1	2
42	5	5	5	5	4	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	2	2	2	2	2	1	1	2
45	5	5	5	5	5	3	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	4	4	5



Lampiran 3. Hasil Output Penelitian

Nilai Outer Loading

	BUDAYA ORGANISASI (X2)	ETIKA KERJA ISLAM (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)	LOYALITAS (X3)
BO_03	0,739			
BO_05	0,925			
BO_06	0,831			
BO_07	0,859			
BO_08	0,868			
BO_09	0,779			
BO_10	0,838			
BO_11	0,937			
BO_12	0,935			
BO_13	0,953			
EK_01		0,865		
EK_02		0,855		
EK_03		0,964		
EK_04		0,952		
EK_05		0,964		
EK_06		0,916		
KK_01			0,916	
KK_02			0,908	
KK_03			0,898	
KK_04			0,803	
KK_05			0,858	
KK_06			0,877	
LY_01				0,929
LY_02				0,937
LY_03				0,968
LY_04				0,923

Nilai Cross Loading

	BUDAYA ORGANISASI (X2)	ETIKA KERJA ISLAM (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)	LOYALITAS (X3)
BO_03	0,739	-0,093	0,033	0,152
BO_05	0,925	-0,136	0,161	0,249
BO_06	0,831	-0,073	0,086	0,179
BO_07	0,859	0,003	0,119	0,223
BO_08	0,868	-0,089	0,112	0,253
BO_09	0,779	0,024	0,149	0,227
BO_10	0,838	-0,167	0,169	0,253
BO_11	0,937	-0,162	0,171	0,294
BO_12	0,935	0,001	0,253	0,397
BO_13	0,953	-0,121	0,213	0,318
EK_01	-0,184	0,865	0,129	0,157
EK_02	-0,041	0,855	0,017	0,169
EK_03	-0,058	0,964	0,089	0,236
EK_04	-0,025	0,952	0,210	0,332
EK_05	-0,108	0,964	0,040	0,170
EK_06	-0,099	0,916	0,126	0,242
KK_01	0,238	0,167	0,916	0,906
KK_02	0,206	0,145	0,908	0,900
KK_03	0,144	0,247	0,898	0,820
KK_04	0,271	0,025	0,803	0,690
KK_05	0,055	0,076	0,858	0,710
KK_06	0,089	0,117	0,877	0,746
LY_01	0,320	0,361	0,798	0,929
LY_02	0,291	0,339	0,868	0,937
LY_03	0,290	0,178	0,888	0,968
LY_04	0,286	0,137	0,874	0,923

Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
BUDAYA ORGANISASI (X2)	0,964	1,002	0,968	0,755
ETIKA KERJA ISLAM (X1)	0,967	1,107	0,971	0,848
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,940	0,947	0,952	0,770
LOYALITAS (X3)	0,956	0,957	0,968	0,883

Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

	BUDAYA ORGANISASI (X2)	ETIKA KERJA ISLAM (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)	LOYALITAS (X3)
BUDAYA ORGANISASI (X2)	0,869			
ETIKA KERJA ISLAM (X1)	-0,091	0,921		
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,192	0,153	0,877	
LOYALITAS (X3)	0,315	0,267	0,914	0,939

R Square

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,858	0,849

Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
BUDAYA ORGANISASI (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0,130	-0,108	0,065	2,010	0,045
ETIKA KERJA ISLAM (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0,123	-0,119	0,076	1,620	0,106
LOYALITAS (X3) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,988	0,982	0,056	17,762	0,000

