

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN
KERJA DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP
KINERJA ANGGOTA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)**



Disusun Oleh:

**FAHMI MAULANA
NIM. 170602016**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023M / 1444H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Fahmi Maulana
NIM : 170602016
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 dipertanggungjawabkan 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 Banda Aceh. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 20 Juni 2023 M

Yang Menyatakan



(Fahmi Maulana)

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Anggota dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)

Disusun Oleh:

Fahmi Maulana
NIM: 170602016

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

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Zuhilmi, MA

Jalaluddin, ST., M.A

NIP. 197204282005011003

NIDN. 2030126502

Mengetahui,

Ketua Prodi Ekonomi Syariah

Dr. Nilam Sari, M.Ag

NIP. 197103172008012007

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Anggota dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)

Fahmi Maulana
NIM: 170602016

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: Rabu, 20 Juni 2023 M
1 Zulhijah 1444 H
Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Sekretaris

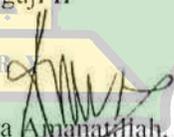

Dr. Muhammad Zuhilmi, MA
NIP. 197204282005011003


Jalaluddin, ST., M.A
NIDN. 2030126502

Penguji I

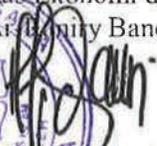
Penguji II


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003


Dara Amanatillah, M.Sc. Fin
NIDN. 2022028705

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




Dr. Hulus Lurqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh 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 Lengkap : Fahmi Maulana
NIM : 170602016
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : 170602016@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 KKKU Skripsi

yang berjudul

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Anggota dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)

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 : 20 Juli 2023

Mengetahui

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

Fahmi Maulana

Dr. Muhammad Zuhilmi, MA
NIP. 197204282005011003

Jalaluddin, ST., M.A
NIDN. 2030126502

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Anggota dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)”**. 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. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si. selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar- Raniry Banda Aceh.
3. Hafiih Maulana, S.P., S.HI., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Muhammad Zulhilmi, MA dan Jalaluddin, ST., M.A selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan masukan-masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku dosen Penasehat akademik yang telah membimbing serta memberikan nasehat dan motivasi terbaik untuk penulis selama menempuh pendidikan di program studi strata satu (S1) Ekonomi Syariah.
6. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Kedua orang tua tercinta. Ayahanda (Muni amin) dan Ibunda (sanawiyah) yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dorongan moril maupun materil yang tak terhingga agar penulis memperoleh yang terbaik dan mampu menyelesaikan studi hingga tahap akhir.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2017 yang turut membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan Akhir kata penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu. Semoga bantuan yang diberikan kepada penulis dibalaskan oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, Juni 2023

Penulis

Fahmi Maulana

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
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	Ḍ	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	ع	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

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 harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

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
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ	:	<i>qāla</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَقُولُ	:	<i>yaqūlu</i>

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- Ta *marbutah* (ة) hidup

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

- Ta *marbutah* (ة) mati

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

- 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:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Rauḍah al-atfāl/ rauḍatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnah al-Munawwarah/
alMadīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

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: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan *Misr*; Beirut, bukan *Bayrut*; dan sebagainya. **A R - R A N I R Y**
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan *Tasawuf*.

ABSTRAK

Nama : Fahmi Maulana
Nim : 170602016
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Anggota Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)
Pembimbing I : Dr. Muhammad Zulhilmi, MA
Pembimbing II : Jalaluddin, ST., M.A

Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) pada hakekatnya merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya. Sampel yang diperoleh sebanyak 59 responden, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis regresi linear dan analisis jalur dengan bantuan SPSS 16.0. Hasil penelitian ini adalah: budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya. Kepercayaan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya. Kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya, sedangkan keterlibatan kerja, dan kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi. Keterlibatan Kerja, Kemampuan Individu dan Kinerja Anggota*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kinerja Anggota	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Karakteristik dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.4 Fungsi Penilaian Kinerja.....	14
2.2 Budaya Organisasi Islami.....	14
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi Islami	14
2.2.2 Tingkat Budaya Organisasi Islami	20
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	21
2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi Islami	26
2.2.5 Dimensi Budaya Organisasi Islami.....	28
2.2.6 Manfaat Budaya Organisasi Islami	29

2.3 Keterlibatan Kerja	32
2.4 Kemampuan Individu	33
2.4.1 Pengertian Kemampuan Individu	33
2.4.2 Jenis-Jenis Kemampuan Individu	35
2.4.3 Indikator Kemampuan Individu	36
2.5 Penelitian Terdahulu.....	37
2.6 Kerangka Pemikiran	43
2.7 Hipotesis.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1 Jenis Penelitian	46
3.2 Sumber Data	47
3.2.1 Data Primer	47
3.2.2 Data Sekunder.....	47
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	50
3.4.1 Angket.....	50
3.4.2 Dokumentasi	51
3.5 Teknik Analisis Data	51
3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	52
3.5.2 Uji Validitas	52
3.5.3 Uji Reliability (Kehandalan).....	53
3.6 Pengujian Hipotesis.....	54
3.6.1 Uji f	54
3.6.2 Uji t	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum	57
4.2 Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden	58
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	59
4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
4.3 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	61

4.3.1 Uji Reliabilitas	61
4.3.2 Uji Validitas	63
4.4 Pembahasan	66
4.4.1 Variabel Budaya Organisasi.....	66
4.4.2 Variabel Keterliatan Kerja	68
4.4.3 Variabel Kemampuan Individu	69
4.4.4 Variabel Kinerja Pegawai	70
4.5 Analisa Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan UMKM Aceh Jaya	71
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	72
4.7 Implikasi Penelitian	75
4.8 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Budaya Oranisasi, Keterlibatan Kerja, Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai	77
4.8.1 Budaya Organisasi Dalam Ekonomi Islam	77
4.8.2 Keterlibatan Kerja Dalam Ekonomi Islam	79
4.8.3 Kemampuan Individu Dalam Ekonomi Islam.....	79
BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	89
RIWAYAT HIDUP	113

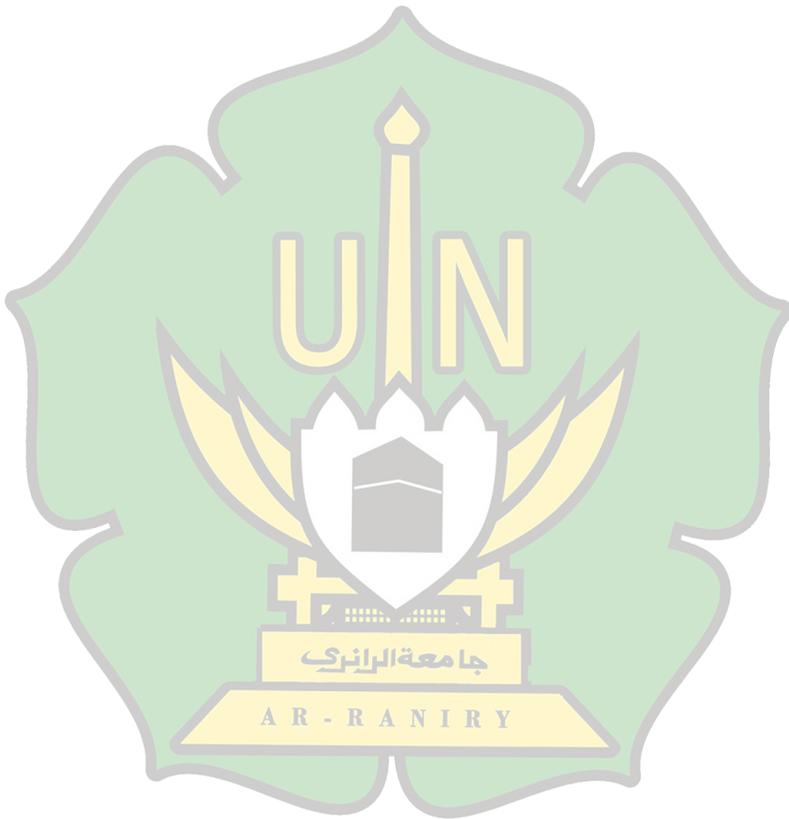
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 Skala Penilaian Jawaban Angket.....	51
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jabatan.....	59
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Realiabilitas X1.....	61
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Realiabilitas X2.....	62
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Realiabilitas X3.....	62
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Realiabilitas Y.....	63
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Budaya Organisasi.....	64
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Validitas Keterlibatan Kerja	64
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Validitas Kemampuan Individu ...	65
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	65
Tabel 4.13 Variabel (X1) Budaya Organisasi	67
Tabel 4.14 Variabel (X2) Keterlibatan Kerja	68
Tabel 4.15 Variabel (X3) Variabel Kemampuan Individu	69
Tabel 4.16 Variabel (Y) Kinerja pegawai	70
Tabel 4.17 Hasil Analisa Regresi Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan UMKM.....	71
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Uji t.....	73
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Uji F	74

A R - R A N I R Y

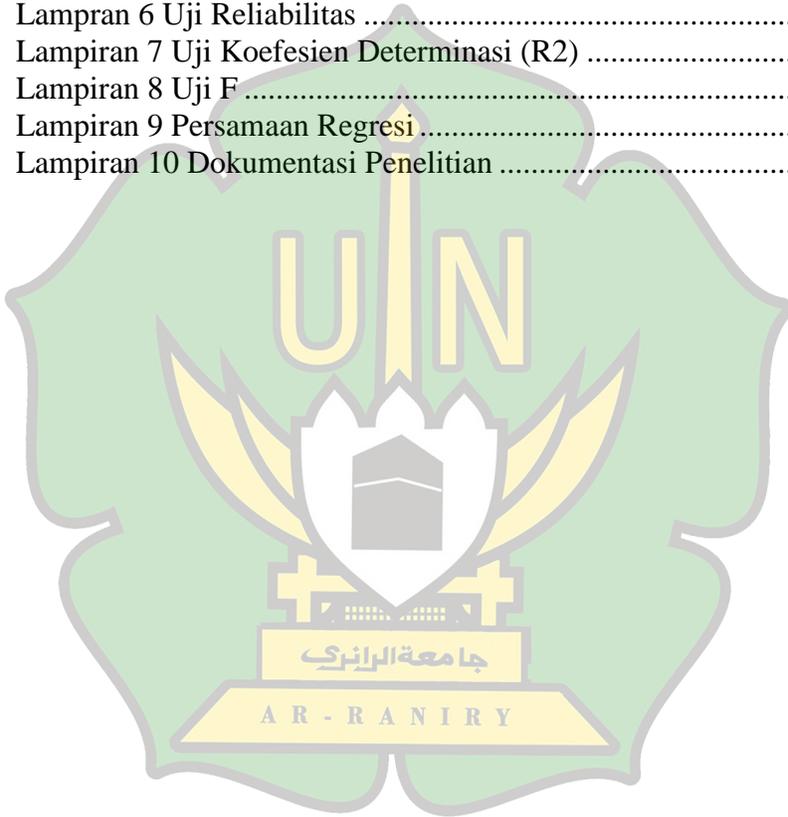
DAFTAR GAMBAR

Gamabar 2.1 Kerangka Pemikiran.....44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	89
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Responden	93
Lampiran 3 Rekapitulasi Karakteristik Responden	102
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Reponden	103
Lampiran 5 Uji Validitas	108
Lampran 6 Uji Reliabilitas	110
Lampiran 7 Uji Koefesien Determinasi (R ²)	111
Lampiran 8 Uji F	111
Lampiran 9 Persamaan Regresi	111
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai individu dan makhluk sosial, mewujudkan kehidupannya sebagai usaha mengaktualisasikan dirinya untuk menemukan dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Untuk itu bagi setiap individu diperlukan berbagai kerja sama dari sikap individu lain. Dalam keadaan seperti itu, manusia berusaha mengatur kebersamaannya, baik dalam bentuk kelompok kecil maupun besar oleh karna itu setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan sama.

Organisasi sering dipahami sebagai kumpulan sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama kerjasama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas dan kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar.

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan semakin penting untuk di manej. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi adanya kebebasan dan kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis, salah satunya dewan UKM.

Dewan UKM pertama dibentuk di Jakarta pada 27 Oktober 2012 dan di umumkan secara resmi pada 11 November 2012. Dewan UKM provinsi DKI Jakarta dan Sulawesi Selatan sebagai Dewan UKM tingkat Pusat, yang selanjutnya menjadi inspirasi di Provinsi/Kabupaten di Aceh untuk Dewan Usaha kecil dan menengah sebagai organisasi yang diharapkan dapat Mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang dan berkeadilan, dan juga menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan UMKM menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.

Usaha kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Sebagai salah satu pilar utama ekonomi nasional, UMKM harus memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya sebagai wujud keberpihakan pemerintahan kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, yang diwujudkan melalui pemberdayaan UMKM. Pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah, dunia usaha, dan masyarakat secara sinergis dalam bentuk penumbuhan iklim dan pengembangan usaha UMKM sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, karena budaya organisasi tidak langsung dapat mendukung strategi organisasi, dan budaya organisasi dapat menjawab tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan kinerja organisasi.

Selain itu keterlibatan kerja dan kemampuan individu mempunyai peran sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa keterlibatan kerja penting, karena dapat menyebabkan anggota memiliki tanggung jawab lebih tinggi selama bekerja. Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran aktualisasi dirinya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. kurangnya keterlibatan kerja dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja

yang dihasilkan oleh anggota, meski sudah berusaha dan berupaya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik namun masih sering terjadinya hasil kinerja yang belum maksimal. pemasalahan ini bisa saja terjadi karena kurangnya koordinasi sehingga menyebabkan keterlibatan kerja tidak maksimal dan otomatis karyawan tersebut tidak puas dan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Suatu anggota dalam organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan Berperan penting utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Individu merupakan karakter seorang manusia atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Kemampuan individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Dalam pembangunan ekonomi, usaha kecil menengah (UMKM) selalu digambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan penting, karena sebagian besar jumlah penduduknya berpendidikan rendah dan hidup dalam kegiatan usaha kecil baik disektor tradisional maupun modern. Pengembangan UMKM ini menjadikan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah

dalam meningkatkan perekonomian masyarakat. Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) pada hakekatnya merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu peranan pemerintah serta masyarakat sangat penting dalam peningkatan pengembangan UMKM.

Berdasarkan hasil riset di lapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kenyataannya masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai belum mendapatkan hasil secara maksimal, disebabkan oleh kondisi kerja yang kurang bersinergi seperti rekan kerja yang kurang sejalan sehingga tidak terjadinya kerjasama kerja yang baik dengan rekan kerja. Dari permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Skill Individu Terhadap Kinerja Anggota Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara parsial?

3. Bagaimana pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara parsial?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan skill individu terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan imdividu terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan skill individu terhadap kinerja anggota Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat kita peroleh dari penelitian berdasarkan tujuan penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya.

1.5 Sistematika Penulisan

sistematika pembahasan, penulis membagi skripsi ini menjadi beberapa bab dan beberapa babnya terdiri dari sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan studi teoritis yang berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yaitu tentang kinerja anggota, pengertian kinerja, karakteristik dan faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, fungsi penilaian kinerja, budaya organisasi, pengertian budaya organisasi, tingkat budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi islami, dimensi budaya organisasi, manfaat budaya organisasi, keterlibatan kerja, kemampuan individu, pengertian kemampuan individu, jenis-jenis kemampuan individu, indikator kemampuan individu, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, data primer, data sekunder, teknik pengambilan sampel, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, angket, dokumentasi, teknik analisis data, uji validitas dan uji reabilitas, uji validitas, uji reliability (kehandalan), pengujian hipotesis, uji f, dan uji t.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang dirangkum berdasarkan hasil penelitian dan saran berupa masukan-masukan yang ingin disampaikan baik kepada pihak-pihak yang terkait maupun untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Anggota

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu (Farchan, 2016).

Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja berupa output yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya di suatu organisasi. Definisi kinerja menurut Prihantoro (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang

sepatunya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Putri, 2015). Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.2 Karakteristik dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Winarsih, 2017):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai berikut antara lain (Winarsih, 2017):

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai. Kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil

yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Winarsih, 2017):

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

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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. 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. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Russel dalam Angraini (2018) menyatakan bahwa ada enam kategori dari suatu hasil dimana nilai kinerja dalam setiap aktivitas kerja atau fungsi kerja dapat dinilai. Berikut ini adalah kategori-kategori tersebut:

1. *Quality* Tingkatan dimana proses atau hasil dalam melakukan suatu aktivitas mendekati kesempurnaan, dalam hal menyesuaikan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan kegiatan yang dimaksudkan.

2. *Quantity* Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness* Tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
4. *Cost effectiveness* Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
5. *Need for supervision* Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. *Interpersonal impact* Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerjasama di antara rekan kerja.

Kategori-kategori tersebut sangat penting bagi organisasi untuk mengenali hubungan antara kriteria. Sebagai contoh, kadangkala manajer mendorong karyawan untuk lebih fokus pada kuantitas, tanpa menyadari bahwa kualitas mungkin buruk atau rekan kerja mungkin terpengaruh. Demikian juga, mereka mungkin fokus pada kualitas tanpa menekankan ketepatan waktu, efektivitas biaya, atau dampak antar-pribadi.

2.1.4 Fungsi Penilaian Kinerja

Menurut Handoko dalam Winarsih (2017) mengemukakan bahwa fungsi diadakannya penilaian kinerja di setiap organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian.
2. Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok.
3. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai.
4. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi.
5. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian.
6. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan.
7. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan penghargaan (*reward*).
8. Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja

2.2 Budaya Organisasi Islami

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi Islami

Sebagai makhluk sosial, anggota tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan

berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Satyawati (2014) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Namun demikian pengakuan bahwa suatu budaya organisasi memiliki properti umum tidak berarti bahwa tidak boleh ada sub budaya di dalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan. Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memmanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting

karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.

Budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problematika kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Ikhsan, 2016).

Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016) dalam bukunya *Budaya Organisasi*. Budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan (Azizah, 2018). Menurut Fahmi (2015) dalam bukunya *Manajemen Kinerja* mendefinisikan *Kultur/budaya Organisasi* sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi (Azka, 2020).

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Budaya Organisasi didefinisikan seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya Organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma nilai sikap dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Ariani, 2018).

Budaya organisasi ialah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019).

Organisasi yang sukses tampak memiliki budaya yang kuat yang dapat menarik, memelihara dan mengimballi orang yang

berhasil melaksanakan peranannya dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi yang kuat tidak terbentuk dengan sendirinya, pimpinan memegang peran penentu dalam membentuk budaya dari organisasi yang dipimpinya. Budaya organisasi adalah "*soft side*" sedangkan "*hard side*" meliputi struktural, sistem produksi, teknologi, dan desain. Ilustrasinya, kita tidak mungkin menerapkan teknologi maju, kalau tidak didukung dengan budaya yang memadai.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi

Dari beberapa ahli tersebut pada umumnya berpendapat bahwa yang disebut budaya organisasi adalah common unders tanding (pengertian kebersamaan) para anggota-anggota organisasi untuk berperilaku sama baik diluar maupun didalam organisasinya.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berisikan norma-norma berperilaku, sosial dan moral yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan keyakinan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal

dan membentuk cara berfikir dari instansi tersebut. Selain itu, budaya organisasi dapat berupa norma-norma sosial, perilaku, dan moral serta pola asumsi yang dikembangkan oleh kelompok tertentu yang bertujuan untuk membentuk tingkah laku sehari-hari suatu instansi pemerintahan daerah dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan serta mengambil keputusan dalam pemerintahan daerah.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013) budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi suatu organisasi.

Menurut Safitri (2016), budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan karena menimbulkan antara lain:

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.

2. Perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi.
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan kepada karyawan.
5. Semua kegiatan berorientasi kepada misi atau tujuan organisasi.
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya.
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatankegiatan perusahaan.
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

2.2.2 Tingkat Budaya Organisasi Islami

Menurut yang dikemukakan Edison, dkk (2016), pada tingkat yang paling umum, budaya dapat dianggap sebagai “memandang dunia” di mana anggota organisasi berprofesi. Dengan memandang dunia, berarti budaya kahikatnya merupakan “lensa” dimana karyawan dari sebuah organisasi belajar untuk menafsirkan lingkungannya.

Edison, dkk (2016) menjelaskan lebih lanjut tingkatan budaya organisasi sebagai berikut:

1. Artefak (*artifact*), adalah hal-hal yang mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan ketika seseorang menemukan kelompok baru dengan budaya asing. Artefak meliputi produk yang terlihat seperti arsitektur lingkungan fisik, bahasa, teknologi, gaya, tata karma, penampilan, cerita organisasi.
2. Keyakinan dan nilai-nilai yang dianut (*espoused values*). “Jika manajer meyakinkan kelompok untuk bertindak atas keyakinannya, solusi bekerja dan kelompok ini memiliki persepsi yang sama tentang keberhasilan tersebut, nilai yang dirasakan adalah promosi yang bagus secara bertahap menjadi berbuah: pertama, akan menjadi nilai keyakinan bersama dan akhirnya menjadi asumsi bersama.
3. Asumsi Dasar (*basic underlying assumptions*), adalah keyakinan anggotanya yang cenderung tidak dikonfrontasi dan tidak diperdebatkan sehingga sangat sulit untuk berubah . Jika ada keyakinan dan pemahaman tertentu ini sangat sulit untuk diubah, pendekatan apapun dilakukan cenderung dapat diartikan lain atau menimbulkan persepsi negatif bagi yang menerimanya.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasional pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya secara umum yang ada dalam masyarakat, dimana budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai dan

kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku, maka sebenarnya budaya organisasi kalau merupakan bagian dari budaya umum yang berkembang dalam masyarakat dalam lingkup spesifik yang bersifat abstrak. Atas dasar itu, pemahaman terhadap unsur-unsur dan karakteristik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka merupakan hal yang sangat penting dalam mempelajari atau mengkajinya. Budaya organisasi di beberapa organisasi bisa merupakan budaya yang kuat maupun budaya yang lemah. Schein mengungkapkan budaya yang lemah adalah budaya yang tidak mampu menjalankan dua fungsi utama yaitu mampu mendukung organisasi dalam beradaptasi dengan faktor-faktor eksternal dan internal perusahaan. Budaya yang lemah tidak mampu membuat karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan tujuan organisasi dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Terdapat lima (5) karakteristik budaya organisasi unggul bagi sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut (Hakim, 2016):

1. Mempelajari, yaitu kultur diperlukan dan diwujudkan dalam belajar, observasi dan pengalaman.
2. Saling berbagi, yaitu individu dalam kelompok, keluarga saling berbagi kultur dan pengalaman.
3. Transgenerasi, merupakan kumulatif dan melampaui satu generasi ke generasi berikutnya.

4. Persepsi pengaruh, yaitu membentuk perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai dunia.
5. Adaptasi, yaitu kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.

Budaya organisasi unggul dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan. Dengan mendudukan pengembangan budaya sebagai suatu rekayasa meraih kemajuan, budaya perusahaan telah menjadi andalan daya saing perusahaan. Budaya organisasi unggul bukan lagi dipahami dalam semangat romantisme mengapa suatu perusahaan dapat mencapai sukses, tetapi dipahami secara proaktif untuk melihat masa depan dalam kancah persaingan yang semakin sengit di tengah arus globalisasi dan memudarnya batas-batas wilayah. Dalam konteks budaya perusahaan sebagai alat manajemen ini pula, maka budaya perusahaan unggul dapat dianggap sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam meraih tujuan. Budaya perusahaan telah hadir sebagai bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan dan kemajuan organisasi

Budaya organisasi unggul bisa juga dibangun berdasar budaya lokal yang dibentuk berdasarkan unsur-unsur budaya lokal yang merupakan warisan budaya leluhur (turun-temurun) di daerah tertentu. Beberapa unsur yang bisa dibangun menjadi budaya organisasi adalah nilai-nilai positif (kearifan) dari dinamisasi masyarakat lokal, misalnya cerita (dongeng) rakyat, ritual kedaerahan, tradisi kedaerahan, kreativitas (tari, lagu, drama), dan keunikan masyarakat setempat (Hakim, 2016).

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Robbin dalam Abdullah (2016) adalah:

1. Inisiatif Individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan organisasi dan memberikan pelayanan bagi masyarakat.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja secara

terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan pimpinan

Dukungan pimpinan dimaksudkan sejauh mana pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Pemberian penghargaan. Sejahtera mana organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

8. Toleransi terhadap konflik

Sejahtera mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi

untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

9. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut (Hakim, 2016):

1. Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai khalifah (pemimpin dibumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan dimuka bumi ini. Seorang muslim meyakini

apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al-Jāiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ

Artinya:

“Dan dia menundukan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada dibumi semuanya, (sebagai rahmat) daripadanya. Seungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”

Maka dalam rangka fungsi sebagai khalifah (pemimpin dibumi) dan membawa rahmat untuk seluruh alam salah satu usahanya adalah mengelola bumi ini untuk memenuhi keperluan hidupnya. Demikian juga seorang muslim menyadari bahwa berbagai macam sumber daya merupakan pemberian Allah Swt. Pemberian tersebut merupakan kepercayaan Allah terhadap umatnya, agar mereka dapat memanfaatkan secara efisien dalam rangka memenuhi kesejahteraannya.

2. Bekerja merupakan “ibadah” Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardhi dimuka bumi, dan pembawa rahmatan lil ‘ālamīn 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

3. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat.
4. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan.

2.2.5 Dimensi Budaya Organisasi Islami

Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat dan, untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan dalam budaya organisasi yang dikemukakan Edison, dkk (2016) sebagai berikut:

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu dan efisien.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.2.6 Manfaat Budaya Organisasi Islami

Ada beberapa manfaat jika perusahaan memiliki organisasi yang baik. Menurut Wibowo dalam Jufrizen (2020) manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi sebaiknya

diciptakan didalam sebuah perusahaan agar dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Karena dengan budaya yang baik seorang karyawan akan bekerja dan dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Dengan adanya budaya kerja yang baik akan membuat kelompok kerja yang dapat bekerja secara kompak dalam menjalankan segala aktivitas yang ada didalam suatu perusahaan.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Universitas Sumatera Utara
6. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Budaya organisasi sebaiknya

diciptakan didalam sebuah perusahaan agar dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Karena dengan budaya yang baik seorang karyawan akan bekerja dan dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

7. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Dengan adanya budaya kerja yang baik akan membuat kelompok kerja yang dapat bekerja secara kompak dalam menjalankan segala aktivitas yang ada didalam suatu perusahaan.
8. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
9. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
10. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan performansi kerja.

Keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Andriyanto (2016) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja, mereka lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan

pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

2.4 Kemampuan Individu

2.4.1 Pengertian Kemampuan Individu

Kemampuan (*ability*) merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global (Awaliyah, 2016). Setiap orang mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau rendah dibandingkan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seorang sekarang.

Perbedaan individual dalam kemampuan dan ketrampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak ada yang dapat dicapai karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Kemampuan menunjukkan ciri luas karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini ada yang beranggapan disebabkan sejak lahir dan ada

pula yang beranggapan disebabkan perbedaan penyerapan informasi dari suatu gejala maupun kombinasi dari keduanya.

Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, ada pula yang beranggapan bahwa kecerdasan seseorang itu juga berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena didikan dan pengalaman. Dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.

Kemampuan, menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental dan fisik. Sedangkan ketrampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Dalam pengertian yang lain kemampuan adalah trait (bawahan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu melalui mental fisiknya. Sedangkan ketrampilan merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara fisik. Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

Kemampuan manusia dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan.

Lebih lanjut, Stephen P. Robbins dan Timonthy A. judge dalam Mahmud (2020) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seseorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. kemampuan Intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah)
2. kemampuan Fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa

Dalam konsep administrasi modern penetapan orang yang tepat untuk posisi dan jabatan yang tepat biasanya didahului oleh proses deskripsi tentang tugas dan spesifikasi yang diperlukan guna mengisi jabatan itu, kemudian dilakukan proses seleksi terhadap para calon yang akan menempati pos tersebut, dan biasanya yang tidak memenuhi kriteria mampu akan tereliminasi.

2.4.2 Jenis-Jenis Kemampuan Individu

Menurut Robbins Kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang individu yang mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan. Ada dua kemampuan, yaitu (Mahmud, 2020):

1. Kemampuan Intelektual
 - a. Kecerdasan numerik adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.
 - b. Pemahaman verbal yakni kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

- c. Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
 - d. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenal suatu urusan logis satu masalah dan pemecahannya.
 - e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan penalaran implikasi dari suatu argumen.
 - f. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
 - g. Ingatan dalam kemampuan yang menahan dan mengenang kembali masa lalu.
2. Kemampuan Fisik
- Kemampuan untuk melakukan tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Kinerja pegawai ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian yang cukup signifikan antara kemampuan dan jabatan. Demikian sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara keduanya maka kinerja akan rendah dan cenderung pegawai tersebut akan gagal.

2.4.3 Indikator Kemampuan Individu

Berikut terdapat beberapa indikator kemampuan individu antara lain yaitu (Dwi Prakoso, 2020):

1. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bentuk dari indikator skill meliputi mampu menyelesaikan tugas

tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.

2. Pengetahuan (*knowledge*), Pengetahuan (*knowledge*) merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan.
3. Pengalaman kerja (*work experience*), pengalaman dan pelatihan di bidang kerjanya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini digunakan tinjauan pustaka yang mengemukakan beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan oleh peneliti sebagai dasar penelitian dan bahan kajian dari penelitian yang dilakukan.

Pertama, pada tahun (2019) penelitian yang dilakukan oleh Kardinah dan Cahyadi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian serta analisa pembahasan membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan

terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kedua, pada tahun (2017) penelitian yang dilakukan oleh Meutia dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi”. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,584 terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan yang baik 0,001, variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,066 terhadap kinerja karyawan dengan tidak signifikan 0,496, variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja sebesar -0,292 dengan tingkat signifikan yang baik 0,001. Variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,193 terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikan yang baik 0,004, dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,691 terhadap komitmen organisasional dengan tingkat signifikan yang baik 0,001.

Ketiga, pada tahun (2020) penelitian yang dilakukan oleh Nurvita Sari dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai”. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara perhitungan

statistik Budaya Organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepagawian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Bone. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti atau diterima. Dengan Budaya Organisasi, maka para pegawai akan semakin meyakini nilai filosofi yang menjadi kekuatan perilaku pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepagawian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Bone. Hal ini berarti bahwa masalah dalam penelitian ini telah terjawab. Dengan hasil ini maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat terbukti dan diterima. Pegawai yang terampil dan loyal terhadap atasan akan dengan mudah memiliki kesempatan dalam pengembangan karir. Hasil penelitian ini mengajukan beberapa saran yakni Budaya organisasi harus menjadi alat pemotivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. karena itu disarankan agar nilai-nilai budaya harus terus dibumikan dan diimplementasikan dalam setiap saat, sehingga budaya tersebut menjadi bentukan system tata nilai dalam organisasi. Pengembangan karir pegawai harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ada. Disarankan agar pengembangan karir melalui pendidikan dan kompetensi dilaksanakan dengan prinsip kesetaraan dan kesejajaran antar semua pegawai, sehingga tidak

menimbulkan efek apatisme, skeptisisme dalam kebijakan pengembangan karir. Disarankan kiranya pengembangan karir dilaksanakan dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi dengan memperhatikan tingkat kompetensi, dan pengalaman pegawai.

Keempat, pada tahun (2016) penelitian yang dilakukan oleh Latib dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)”. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, Ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi City Market Badan Semarang, ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap komitmen organisasi City Market Badan Semarang, ada efek positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi Market Kota Semarang Badan, Ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi bersama-sama terhadap komitmen organisasi Semarang Badan Market City, dipengaruhi budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Kelima, pada tahun (2020) penelitian yang dilakukan oleh Muh Nur, Dkk dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra” Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) Budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (2) Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (4) Desain pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (5) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (6) Komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; dan (7) Komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Berikut tabel pebelitian terkait yang menjadi referensi penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Kardinah dan Cahyadi (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian serta analisa pembahasan membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan	Persamaannya yaitu: Melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya terletak pada lokasi dan tempat yang berbeda.

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Peneliti/Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			<p>variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan</p>		
2	<p>Meutia (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi”.</p>	<p>Pendekatan kuantitatif dengan Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Quota Sampling</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,584 terhadap kinerja karyawan Dengan tingkat signifikan yang baik 0,001, variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,066 terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaannya yaitu: Melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaannya terletak pada lokasi dan tempat yang berbeda.</p>
3	<p>Nurvita Sari (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Organisasi dan pengembangan Karir Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepagawaian dan</p>	<p>Persamaannya yaitu: Melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaannya terletak pada lokasi dan tempat yang berbeda.</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

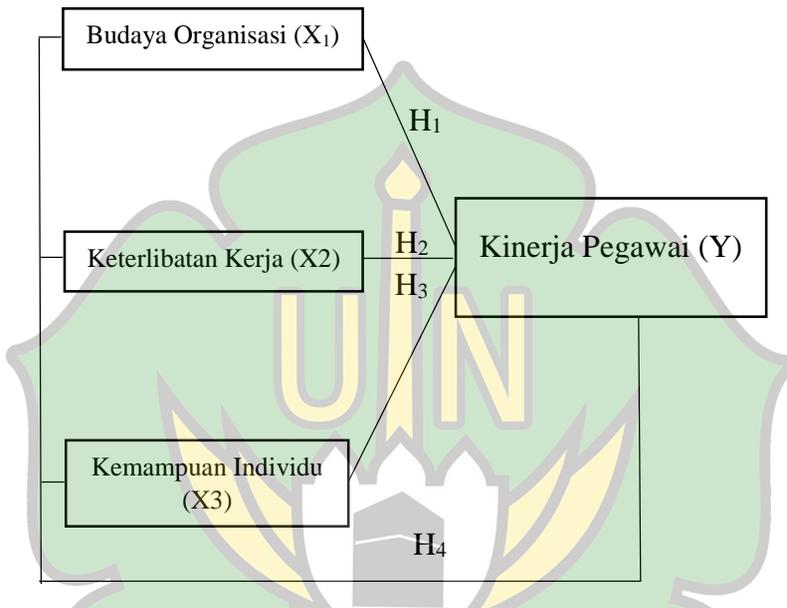
No	Peneliti/Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Bone		
4	Latib (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)	Analisis statistik dilakukan pada regresi dan pengujian hipotesis linier berganda.	hasil analisis data dapat disimpulkan; Ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi City Market Badan Semarang,	Persamaannya yaitu: Melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaanya terletak pada lokasi dan tempat yang berbeda.
5	Muh Nur, Dkk (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra”	Regresi linear berganda dengan menggunakan an software PLS (Partial Least Square).	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog	Persamaannya yaitu: Melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaanya terletak pada lokasi dan tempat yang berbeda.

Sumber: Data diolah, 2022.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel tersebut

yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Saraswati & Rioni, 2019). Adapun kerangka pemikiran atau alur berpikir dalam penelitian ini dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Gamabar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap jawaban permasalahan penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya

- H₀:** Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya
- H₂:** Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya
- H₀:** Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya
- H₃:** Kemampuan Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya
- H₀:** Kemampuan Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya
- H₄:** Budaya organisasi, keterlibatan Kerja dan kemampuan individu simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya
- H₀:** Tidak berpengaruh secara simultan antara budaya organisasi, keterlibatan Kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat dalam meneliti sebuah obyek (Muri Yusuf, n.d. 2017). Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka yang kemudian dilakukan pengujian statistik pada variabel independen dan dependen. Dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menginterpretasikan, dan menganalisa dengan cara yang sistematis, terkontrol, dengan menggunakan model-model matematik, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena sehingga data dan informasi tersebut memberikan keterangan mengenai suatu keadaan berkaitan dengan pengaruh motivasi, kepercayaan diri dan individu terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UMKM komite daerah Aceh Jaya.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang dijadikan objek penelitian, dengan demikian pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian ekonomi yang digunakan untuk mengambil keputusan (Harahap, 2020). Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui data dari hasil kuesioner/angket yang dibagikan langsung kepada seluruh karyawan yang bekerja di kantor Dewan UMKM komite daerah Aceh Jaya dan didukung dengan bukti dokumentasi.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti yang akan mendukung dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ini data sekunder diperoleh dari Al-Quran terjemahan, buku, kamus Besar Bahasa Indonesia, jurnal, skripsi, thesis, disertasi dan website. Proses pengumpulan data sekunder dilakukan dengan penelitian kepustakaan yaitu data yang dihasilkan dengan mempelajari, menelaah, meneliti serta mengkaji literatur-literatur yang menyangkut dengan masalah yang akan diteliti.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan yang bekerja di kantor Dewan UMKM komite daerah Aceh Jaya. berdasarkan data penelitian yang peneliti lakukan, jumlah karyawan yang bekerja di kantor Dewan UMKM komite daerah Aceh Jaya adalah 143 orang

3.3.2 Sampel

Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehinggajumlahnya lebih sedikit dari populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan probability sampling dengan jenis simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017) *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diteliti dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\left(n = \frac{N}{1+Ne^2} \right)$$

keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (90% = 0,10)

$$\begin{aligned} n &= \frac{143}{1+143 (01)^2} \\ &= \frac{143}{1+1,43 (01)} \\ &= \frac{1,43}{2,43} \\ &= 58,8 = 59 \text{ (orang)} \end{aligned}$$

Dari jumlah populasi 143 karyawan maka dapat diambil sampel sebanyak 59 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Accidental Sampling* atau pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner atau daftar pertanyaan yang berkaitan dengan responden kepada penelitian. Sedangkan *Accidental Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti bisa dijadikan sampel bila dipandang orang cocok sebagai sumber data (Sugiyono,2017). Pelaksanaan *accidental sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada

karyawan yang bekerja di kantor Dewan UMKM komite daerah Aceh Jaya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Angket

Angket merupakan suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Lijan Poltak Sinambela, 2014). Dalam penelitian ini angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk tulisan baik pernyataan maupun pertanyaan sehingga responden diminta untuk memilih suatu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda (\surd). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala likert. Menurut Sugiyono (2017) Skala likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam hal ini skala likert yang digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kemampuan individu terhadap kinerja anggota dewan UKM komite daerah Aceh Jaya .

Tabel 3.1
Skala Penilaian Jawaban Angket

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017).

3.4.2 Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah suatu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, atau hukum yang berhubungan dengan penelitian. Dokumentasi yang digunakan peneliti disini berupa foto, gambar, serta data-data yang terkait dengan judul penelitian yang penulis.

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 26. Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Keterlibatan Kerja

X_3 = Kemampuan Individu

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2 dan X_3

e = *Error Term*

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas dan uji reabilitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2017) “ Validitas merupakan derajat ketetapan

antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian.” Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.5.3 Uji Reliability (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2017) “Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang.” Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

1. Kurang dari 0,6 tidak reliable R Y
2. 0,6 – 0,7 dapat diterima
3. 0,7 – 0,8 baik
4. Lebih dari 0,8 reliabel

Berikut uji reliabilitas dengan rumus *Alpha-Cronbach*.

$$\left(a = \frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana:

α = Koefisien alpha cronbach

K = Banyaknya butir pertanyaan yang valid

$\sum \sigma^2$

i = Jumlah varians butir pertanyaan yang valid

σ^2

t = Varians total.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan.

3.6.1 Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah fixed atau belum, dengan ketentuan jika p value > (α) = 0,05 dan F hitung > F tabel, model tersebut sudah fixed dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis.

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} = Budaya Organisasi, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{a1} = Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{o2} = Keterlibatan Kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{a2} = Keterlibatan Kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{o3} = Kemampuan Individu, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{a3} = Kemampuan Individu, berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

3.6.2 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

H_{o1} = Budaya Organisasi, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{a1} = Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{o2} = Keterlibatan Kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{a2} = Keterlibatan Kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{o3}= Kemampuan Individu, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.

H_{a3} = Kemampuan Individu, berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dewan UKM komite daerah Aceh Jaya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Kantor Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya kabupaten Aceh Jaya secara geografis terletak pada lintang utara dan bujur timur dengan luas wilayah kecamatan jaya 560.60 km² terbagi dalam 9 kecamatan dan 172 desa dengan batas wilayah:

1. Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Lhong Kabupaten Aceh Besar.
2. Sebelah Selatan Berbatasan dengan kecamatan Indra Jaya Kabupaten Aceh Jaya.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Malaka.
4. sebelah Timur berbatasan dengan Pengunungan Kabupaten aceh besar

Secara Geografis semua desa merupakan dataran yang sebagian terletak di pesisir pantai dan sebagian lagi bukan pesisir pantai, ada beberapa desa yang terletak di daerah perbukitan yaitu desa sabet dan terletak di lereng bukit yaitu desa Mareu. Umumnya desa di kecamatan jaya merupakan daerah aliran sungai dan rawa sehingga pada musim hujan sering mengalami banjir.

- Visi: Menjadi Aceh Jaya Sebagai Moto Penggerak UMKM di Aceh
 - Misi
1. Pengembangan peran UMKM di Aceh Jaya.
 2. Membuka lapangan pekerjaan bagi pemuda-pemudi Aceh jaya.

3. Meningkatkan karya yang kreatif dan Inovatif bagi UMKM Aceh Jaya.
4. Memanfaatkan seluruh potensi SDA dan SDM yang ada di Aceh jaya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian (Zaluchu, 2020). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam ini adalah seluruh anggota dewan UKM komite aceh jaya dengan total Anggota tetap sebanyak 59 orang.

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	43	72.9
Wanita	16	27.1
Total	59	100.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 59 orang responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh pria

yaitu sebesar 72.9% dari total responden, sedangkan wanita sebesar 21.3% dari total responden.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Usia

Dari penelitian 59 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah Responden	Persentase
> 30 Tahun	59	100.0
Total	59	100.0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa dari 59 orang responden diantaranya 59 orang berusia antara .30 tahun dengan persentase sebesar 100.0%. Dari tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwasanya konsumen pada usia >30 lebih banyak.

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Dari penelitian 59 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan jabatan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Ketua	9	15,3%
Sekretaris	3	5,1%
Bendahara	4	6,8%
Keanggotaan	25	42,4%
Pembina usaha Formal	8	13,6%

Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Diklat	10	16,9%
Total	59	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa dari 59 orang responden yang mempunyai jabatan, diantaranya Ketua dengan persentase 15,3%, kemudian di susul Sekretaris dengan persentase 5.1%, diikuti bendahara dengan persentase 6.8%, diikuti keanggotaan dengan persentase 42.4%, diikuti pembinaan usaha formal dengan persentase 13,6%, diikuti pramu bakti dengan persentase 16,9. Dari tabel 4.3 dapat disimpulkan pegawai dengan jabatan kasubbag lebih banyak.

4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari penelitian 59 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan pendapatan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	18	30.5%
S1	34	57.6%
S2	7	11,9%
Total	59	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden terbanyak berasal dari responden yang tingkat pendidikan SMA berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 30,5%. Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 34 orang dengan

persentase sebesar 57,6%, diikuti oleh responden yang pendidikan S2 berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 11,9%.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

4.3.1 Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kemampuan individu dan kinerja pegawai sebagai yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada responden pada masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Sugiyono, 2017). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpa (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Uji Reliabilitas X1

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha =$ 0,60	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,696	7	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka cronbac's Alpha sebesar 0,696. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Budaya Organisasi (X1) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Uji Realiabilitas X2

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha =$ 0,60	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X2)	0,775	3	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka cronbac's Alpha sebesar 0,775. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Keterlibatan Kerja (X2) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Uji Realiabilitas X3

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha =$ 0,60	Keterangan
Kemampuan Individu (X3)	0,607	5	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka cronbac's Alpha sebesar 0,607. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Kemampuan Individu (X3) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Uji Realibilitas Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha =$ 0,60	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,687	5	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka cronbac's Alpha sebesar 0,687. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Kinerja Pegawai (Y) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan relibel.

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai alpha hitung untuk 20 pertanyaan yang membentuk dan digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kredibilitas standar *Cronbach's Alpha* yang telah ditetapkan yaitu dengan nilai alpha standar 0,60. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam 4 (empat) varibael tersebut telah dapat memenuhi aspek konsistensi atau dapat dipercaya.

4.3.2 Uji Validitas

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian merupakan hasil dari seperangkan set indicator dari hasil pembagian kuesioner sehingga data yang dihasilkan tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item tiap pertanyaan dan skor rata-rata untuk seluruh pertanyaan yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeffisient of Corelation..* Nilai

korelasi hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkan signifikan 95%. Nilai *product moment* pada df dan tingkat kesalahan 5%. Lebih jelas hasil uji validitas dapat dilihat dibawah Ini:

1. Budaya Organisasi

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,381	0,254	Valid
2	0,582	0,254	Valid
3	0,279	0,254	Valid
4	0,475	0,254	Valid
5	0,473	0,254	Valid
6	0,408	0,254	Valid
7	0,256	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} . Dengan kata lain, instrumen penelitian yang berjumlah 7 pernyataan untuk budaya organisasi (X₁) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

2. Keterlibatan Kerja

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,647	0,254	Valid
2	0,604	0,254	Valid
3	0,587	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} . Instrumen penelitian yang berjumlah 3 pernyataan untuk keterlibatan kerja (X_2) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

3. Kemampuan Individu (X_3)

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Uji Validitas Kemampuan Individu (X_3)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,339	0,254	Valid
2	0,315	0,254	Valid
3	0,399	0,254	Valid
4	0,360	0,254	Valid
5	0,398	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} . Dengan kata lain, instrumen penelitian yang berjumlah 5 pernyataan untuk kemampuan Individu (X_3) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,541	0,254	Valid
2	0,519	0,254	Valid
3	0,310	0,254	Valid
4	0,447	0,254	Valid
5	0,464	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 20 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} . Dengan kata lain, instrumen penelitian yang berjumlah 5 pernyataan untuk kinerja Pegawai (Y) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk variabel penelitian yaitu untuk data variabel budaya organisasi (X1) yang terbentuk dari nilai pertanyaan (1-7), keterlibatan kerja (X2) yang terbentuk dari nilai pertanyaan (1-3), Kemampuan individu (X3) yang terbentuk dari nilai pertanyaan (1-5) dan Kinerja Pegawai yang terbentuk dari item pertanyaan (1-5) telah benar-benar memberikan nilai ukur sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Kriteria ini terbukti dari nilai koefisien korelasi > nilai kritis *product moment* pada *level of significant* 95% (0,254) sehingga semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan. Dengan demikian variabel yang akan digunakan untuk analisis lebih lanjut sudah mendekati kebenaran.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Variabel Budaya Organisasi

Jabawan pegawai tentang varibel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.13
Variabel (X1) Budaya Organisasi

No	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	F r	%	F r	%	F r	%	F r	%	F r	%	
1	0	0,0	0	0	0	0,0	10	16,9	49	83,1	4,83
2	0	0,0	0	0,0	6	10,2	29	49,2	24	40,7	4,31
3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	17	28,8	42	71,2	4,71
4	0	0,0	0	0,0	1	1,7	11	18,6	47	79,7	3,78
5	0	0,0	0	0,0	9	15,3	37	62,7	13	22,0	3,07
6	0	0,0	0	0,0	2	3,4	29	49,2	28	47,5	4,44
7	0	0,0	0	0,0	8	13,6	44	74,6	7	11,9	4,98
											4,30

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.13 menjelaskan Budaya Organisasi pada Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya rata-rata pegawai mengatakan setuju dengan hasil nilai 4,30. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah Pegawai yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Motivasi tersebut. Walaupun masih ada dari pegawai yang memilih alternatif pilihan jawaban, kurang setuju.

4.4.2 Variabel Keterliatan Kerja

Jabawan Pegawai tentang varibel Keterlibatan kerja pada kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Variabel (X2) Keterlibatan Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	0	0,0	0	0,0	1	1,7	16	27,1	42	71,2	4,69
2	0	0,0	1	1,7	0	0,0	18	30,5	40	67,8	4,64
3	0	0,0	0	0,0	1	1,7	29	49,2	29	49,2	4,47
											4,60

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.14 menjelaskan keterlibatan kerja pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya rata-rata konsumen mengatakan setuju dengan hasil nilai 4,60. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah Pegawai yang aktif menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Kepercayaan Diri tersebut. Walaupun masih ada dari Pegawai yang memilih pilihan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju hanya sebahagian kecil.

4.4.3 Variabel Kemampuan Individu

Jawaban konsumen tentang Kemampuan individu pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Variabel (X3) Variabel Kemampuan Individu

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	0	0,0	0	0,0	11	18,6	39	66,1	9	15,3	3,97
2	0	0,0	0	0,0	13	22,0	43	72,9	3	5,1	3,83
3	0	0,0	1	1,7	13	22,0	37	62,7	8	14,6	3,88
4	0	0,0	0	0,0	4	6,8	38	64,4	17	28,8	4,22
5	0	0,0	0	0,0	12	20,3	35	59,9	12	20,3	4,00
											3,98

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.15 menjelaskan Kemampuan individu pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya rata-rata Pegawai mengatakan setuju dengan hasil nilai 3,98. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah Pegawai yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang pegawai tersebut. Walaupun masih ada dari pegawai yang memilih pilihan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju hanya sebahagian kecil.

4.4.4 Variabel Kinerja Pegawai

Jawaban pegawai tentang kinerja pegawai pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16
Variabel (Y) Kinerja pegawai

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	15,3	50	84,7	4,85
2	0	0,0	0	0,0	4	6,8	30	50,8	25	42,4	4,36
3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	33,9	39	66,1	4,66
4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	18,6	48	81,4	4,81
5	0	0,0	0	0,0	2	3,4	42	71,2	15	25,4	4,22
											4,58

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.16 menjelaskan Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya rata-rata Pegawai mengatakan setuju dengan hasil nilai 4.58. Nilai tersebut mendekati 5 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah Pegawai yang aktif menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja Pegawai tersebut. Walaupun masih ada dari pegawai yang memilih pilihan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju hanya sebahagian kecil.

4.5 Analisa Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan UMKM Aceh Jaya

Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya sangat mempengaruhi Pegawai dalam berbagai faktor yang meliputi Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan individu. Dengan demikian variabel kinerja pegawai (Y) dalam model ini disebut variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu (X1) Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja (X2) dan Kemampuan individu (X3). Pengaruh keempat variabel ini dapat dibuktikan dengan analisis regresi linier berganda.

Formulasi regresi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan individu terhadap kenaikan skala likert variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada tingkat kesalahan tertentu (signifkan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan UMKM

Model	Unstandardized Coefficients		Standardizes Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,472	0,417		1,130	2,004	0,263
Budaya Organisasi X1	0,779	0,076	0,782	10,251	2,004	0,000

Keterlibatan Kerja X2	0,105	0,053	0,150	1,966	2,004	0,054
Kemampuan Individu X3	0,040	0,062	0,046	0,635	2,004	0,528

Sumber : Data diolah, 2022

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut:

$$Y = 0,472 + 0,779 X1 + 0,150 X2 + 0,040 X3$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,472 artinya jika faktor variabel bebas (Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan, Individu) dianggap konstan maka peningkatan variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 0,779 pada satuan skala likert.
2. Koefisien variabel (X1) Budaya Organisasi 0,782, keterlibatan Kerja (X2) sebesar 0,150, dan (X3) Kemampuan Individu sebesar 0,046 artinya meningkatnya satu unit skala likert variabel bebas menjadi lebih baik maka akan menimbulkan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian jika Budaya Organisasi dapat ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja Pegawai yang di atur Keterlibatan Kerja dan Kemampuan individu bisa maxsimalkan, karena Kemampuan individu tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji T ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel secara individu (parsial) variabel-variabel independen (budaya organisasi,keterlibayan kerja dan kemampuan individu) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) atau menguji

signifikansi konstanta dan variabel dependen. Hasil perhitungan uji T dapat dikemukakan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.472	.417		1.130	.263
Budaya organisasi	.779	.076	.782	10.251	.000
1 Keterlibatan kerja	.105	.053	.150	1.966	.054
Kemampuan individu	.040	.062	.046	.635	.528

Sumber : Data diolah, 2022

1. Pengujian secara parsial (Uji-t)

Pengujian variabel secara parsial yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$), dan hasil nilai t-hitung ($10,251 > 2,004$) maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain adanya pengaruh yang signifikan secara parsial

antara Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan UKM komite Aceh Jaya

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig ($0,054 > 0,05$), dan hasil nilai t-hitung ($1,966 < 2,004$) maka dapat diartikan H_0 diterima dan H_a di tolak. Dengan kata lain pengaruh secara parsial Kepercayaan Diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya .

3. Kemampuan individu

Kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig ($0,5287 > 0,05$), dan hasil nilai t-hitung ($0,0635 < 2,004$) maka dapat diartikan H_a ditolak dan menerima H_0 . Dengan kata lain Kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan UMKM komite Aceh Jaya

2. Pengujian secara simultan (Uji-F)

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.180	3	1.393	46.848	.000 ^b
Residual	1.636	55	.030		
Total	5.816	58			

Sumber : Data diolah, 2022

Uji F dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (modal produksi dan lokasi usaha) secara simultan atau

sama-sama terhadap variabel dependen (pendapatan). Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil pengujian SPSS memperlihatkan nilai F_{hitung} 46,848 sedangkan F_{tabel} 2,78 dan dapat diambil kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,848 > 2,78$), dapat diartikan bahwa secara simultan nilai Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya. Dengan demikian hasil pengujian dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a , hal ini dikarenakan nilai Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kemampuan individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya.

4.7 Implikasi Penelitian

Bedasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditemukan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hal ini dikarenakan karyawan merasa organisasi di Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya dapat memberikan dorongan atau semangat untuk para pekerjaya dan ketua juga berperan penting dalam memberikan pentingnya organisasi kepada para karywan, agar karyawan dapat bersemangat dan pekerjaan yang dihasilkan memuaskan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tirtayasa, 2019 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan

bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

Keterlibatan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Aceh Jaya. Hal ini disebabkan keterlibatan kerja pada Pegawai sebelumnya diawali dengan pemersatuan kerja agar maksimal. Pegawai yang berkerja dengan membuat kelompok-kelompok sesuka hati mereka dan tidak mau bergabung bersama dengan yang lain karena tidak sejalan dengan yang lainnya, maka ini akan berdampak pada kinerja dewan UMKM tersebut. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Indra 2019 keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,13 dengan tingkat hubungan yang sangat lemah. Dari analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,69%, sedangkan sisanya 98,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

Kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemapanan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dankemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai

yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya, karena hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien, sehingga dengan sendirinya organisasi akan selalu siap menghadapi dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada, khususnya yang berhubungan dengan usaha kearah pengembangan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Coenraad, 2016 besarnya pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja berada pada urutan kedua, hal ini juga merupakan pengaruh yang positif dan baik, mengingat beban pekerjaan yang sangat beragam dan teknis sehingga perlu perhatian dari pimpinan untuk tetap dijaga dan bahkan selalu disesuaikan dan dikembangkan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

4.8 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai

4.8.1 Budaya Organisasi Dalam Ekonomi Islam

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan

atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja.

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 15:

وَالَّذِي رَزَقَهُ مِنَّا رِزْقَهُ مِن مَّا كُنَّا نَعْمَلُ ۚ فَاَمْشُوا ذُلًّا بِاَرْضِكُمْ ۖ وَرَبُّكُمْ يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ ۚ وَهُوَ الْعَلِيمُ
النُّشُورُ

Artinya: *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”*

Perintah untuk berjalan dibumi dengan tujuan memanfaatkan rizki Allah sebagaimana yang dijelaskan diayat pertama dan pengingkarannya atas orang yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang di peruntukan bagai para hamba-hambaNya sebagaimana yang dijelaskan diayat kedua merupakan bentuk anjuran atas proses produksi.

4.8.2 Keterlibatan Kerja Dalam Ekonomi Islam

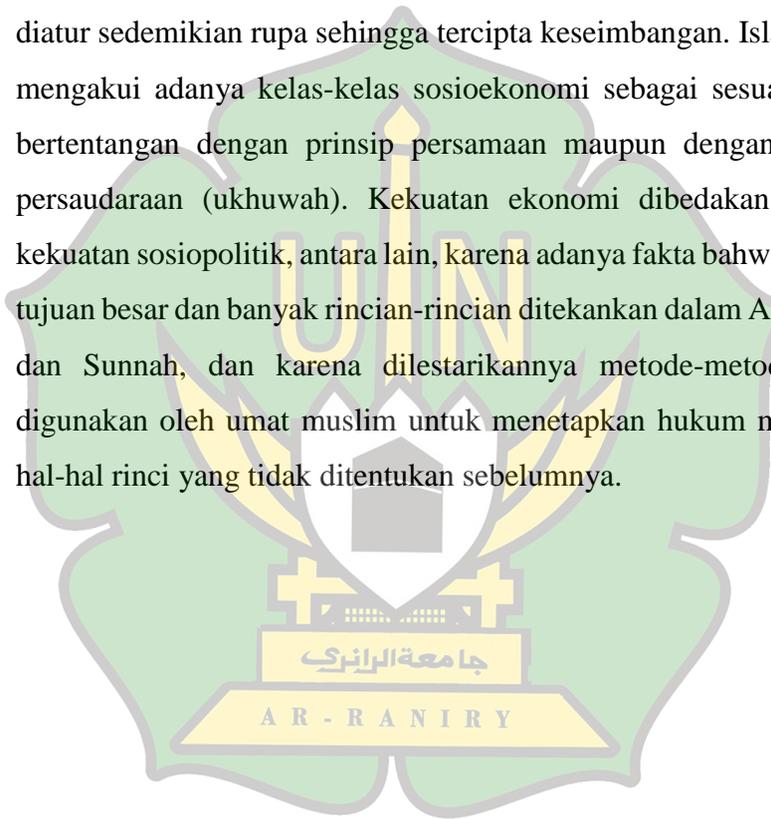
Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Jadi ketika seorang merasa bekerja keras dan merasa terlibat dalam pekerjaannya maka disanalah keterlibatannya dalam pekerjaan akan terbentuk. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mendukung pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi akan lebih mencurahkan segala usahanya untuk kepentingan organisasinya. Jadi kemungkinan besar lebih menerima terhadap perubahan organisasi.

4.8.3 Kemampuan Individu Dalam Ekonomi Islam

Individu-individu memiliki kesamaan dalam harga dirinya sebagai manusia. Tidak ada perbedaan, baik berdasarkan warna kulit, ras, kebangsaan, agama, jenis kelamin atau umur. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban ekonomi setiap individu disesuaikan dengan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya dan dengan peranan-

peranan normatif masing-masing dalam struktur sosial. Berdasarkan hal inilah beberapa perbedaan muncul antara orang-orang dewasa, di satu pihak, dan orang jompo atau remaja, di pihak lain, atau antara laki-laki dan perempuan. Kapan saja ada perbedaan-perbedaan seperti ini, maka hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka harus diatur sedemikian rupa sehingga tercipta keseimbangan. Islam tidak mengakui adanya kelas-kelas sosioekonomi sebagai sesuatu yang bertentangan dengan prinsip persamaan maupun dengan prinsip persaudaraan (ukhuwah). Kekuatan ekonomi dibedakan dengan kekuatan sosiopolitik, antara lain, karena adanya fakta bahwa tujuan-tujuan besar dan banyak rincian-rincian ditekankan dalam Al-Qur'an dan Sunnah, dan karena dilestarikannya metode-metode yang digunakan oleh umat muslim untuk menetapkan hukum mengenai hal-hal rinci yang tidak ditentukan sebelumnya.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan urain dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya yang semakin baik Motivasi akan semakin meningkatnya kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya.
2. Kepercayaan Diri tidak berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya yang semakin baik Kepercayaan Diri akan semakin meningkatnya kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya
3. Kemampuan Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya yang berarti walaupun Kemampuan Individu baik pegawai tetap melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Secara simultan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya, sedangkan,Kepercayaan Diri dan Kemampuan Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya.

5.2 Saran

1. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan ternyata Kemampuan Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya, yang artinya pegawai tidak mempertimbangkan suatu kepuasan untuk melakukan suatu pekerjaan. Maka Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya meningkatkan Motivasi untuk menarik perhatian bagi pegawai.
2. Kepada Kantor Dewan UMKM Komite Aceh Jaya untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada pegawai melalui Motivasi, Membentuk iklim organisasi yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai memiliki Kinerja yang baik.
3. Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel stres kerja, motivasi, kompensasi, ataupun dengan indikator-indikator lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. (2016). Pengaruh fungsi Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grandtex Kota Bandung (*Doctoral dissertation*, UNPAS).
- Andi Yuniawati Rachiman, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Bappeda Kabupaten Bangkalan (*Doctoral dissertation*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Andriyanto, I. (2016). Analisis peran keterlibatan kerja dalam hubungan etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan. *Iqtishadia*, 9(1).
- Angraini, D., Prakoso, C. T., & Wibowo, S. E. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 6 (1): 286-297
- Ariani, M. A. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (studi kasus: PT. Sumrelcon di Kota Balikpapan: Studi Kasus: PT. Sumrelcon di Kota Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi*, 9(1), 32-44.
- Awaliyah, R. N. (2019). Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja

Karyawan Pengolahan Kopi di Wisata Keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.

Azizah, N. (2018). Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Makassar (*Doctoral Dissertation*, Universitas Negeri Makassar).

Azka, A., & Safiudin, M. (2020). pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada CV. Putmasari Pratama Magelang) (*Doctoral Dissertation*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 10(1).

Dwi Prakoso, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang (*Doctoral dissertation*, Uin Raden Fatah Palembang).

Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134-151.

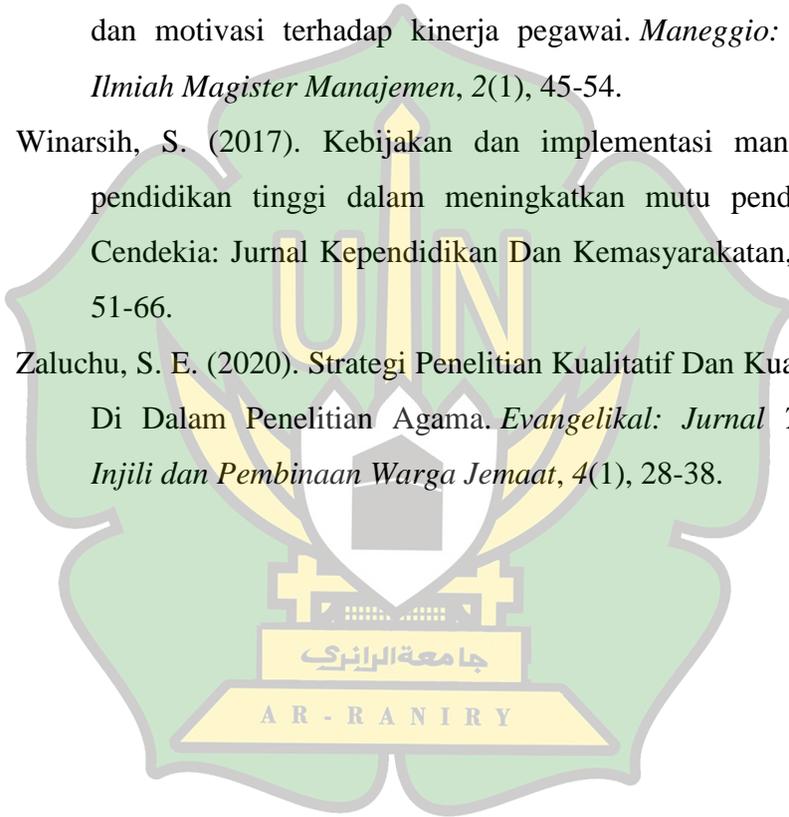
Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.

- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (Vol. 148). Cetakan Delapan. Bandung: Alfabeta
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 97055.
- Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193-205.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Kardinah Indrianna Meutia, K. I. M., & Cahyadi Husadha, C. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119-126.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Salemba Empat: Jakarta

- Latib, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi P. *Journal Of Management*, 2(2).
- Lijan Poltak Sinambela. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Ct 1). Graha Ilmu: Yogyakarta
- Mahmud, N. (2020). Survei Tingkat Kemampuan Dasar Permainan Tenis Meja Pada Peserta Ekstrakurikuler SMA Negeri 1 Campalagian (*Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Makassar).
- Meutia, T., & Andriani, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal penelitian ekonomi akuntansi (JENSI)*, 1(1), 15-33.
- Muri Yusuf. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. PT Fajar Interpratama Mandiri, Kencana: Jakarta.
- Nur, M., Sabilalo, M. A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 134-150.

- Nurvitasari, S., Semmaila, B., & Dahliah, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 110-126.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish: Jogjakarta.
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2019). Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 8(1), 26-32.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202.
- Saraswati, D., & Rioni, Y. S. (2019). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, *Leverage* terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 9(2), 110–120.
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2014), 17-32.
- Sugiyono, D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media: Jakarta.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 15(1), 51-66.
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28-38.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA ANGGOTA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fahmi Maulana

Nim : 170602016

Jurusan : Ekonomi Syariah/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Alamat : Dusun Ulee Umong, Desa Bak Paoh, Kecamatan Jaya Kab. Aceh Jaya

Dengan hormat, saya Fahmi Maulana, mahasiswa program studi ekonomi syari'ah fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri ar-raniry banda aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Anggota Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dewan UMKM Komite Daerah Aceh Jaya)”**.

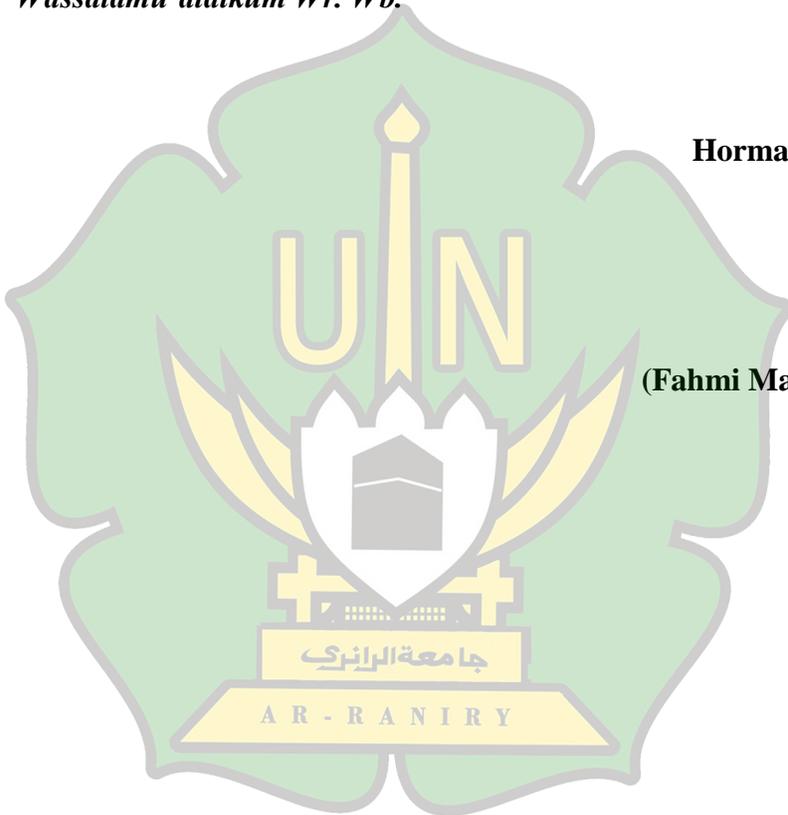
Sehubungan dengan hal tersebut, saya bermaksud meminta kesediaan anda untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner

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,

(Fahmi Maulana)



1. Petunjuk Pengisian Kuesioner 1

- Bacalah secara teliti setiap pertanyaan yang telah disediakan
- Barikan tanda centeng (\surd) untuk menjawab setiap pertanyaan, kecuali kolom nama, umur dan alamat.

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Alamat :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Usia : 30 ke bawah 30 ke atas
Jabatan : Ketua Keanggotaan
 Sekretaris Pembina Usaha
Formal
 Bendahara Pemanfaatan
Teknologi
 Informasi dan Diklat
Pendidikan : SMA S1
 S2

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner 1

- Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memilih pilihan jawaban dengan keadaan yang sebenarnya.
- Berikan tanda centeng (\surd) untuk menjawab setiap pertanyaan pada salah satu pilihan berganda.
- Atas semua jawaban yang diberikan saya ucapkan banyak terimakasih

1. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa kualitas pelayanan di kantor dewan UMKM Aceh Jaya sangat baik					
2	Saya merasa komunikasi dalam bekerja sangat baik					
3	Kecepatan bekerja dalam kantor UMKM komite Aceh Jaya sangat baik					
4	Saya merasa kemampuan bekerja di kantor dewan komite Aceh Jaya sangat baik					
5	Saya merasa masing masing pekerja punya inisiatif tersendiri dalam bekerja					

2. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berpartisipasi dalam setiap acara organisasi					
2	Saya selalu berusaha ikut berpartisipasi dilingkungan masyarakat					
3	Saya sudah mengikuti batasan perilaku yang sudah ditetapkan oleh dewan komite					
4	Saya selalu bersikap baik di luar kantor					
5	Saya menerima diberikan hukuman/sanksi jika melakukan kesalahan					
6	Saya selalu menerima arahan dari atasan					
7	Saya berkerja secara profesional di luar atau di kantor					

3. Keterlibatan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
2	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan yang telah diberikan					
3	Saya berusaha memenuhi target bidang pekerjaan secara maksimal					

4. Kemampuan Individu

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya suka terhadap sikap pekerja di kantor dewan umkm Aceh Jaya					
2	Saya merasa banyak pengetahuan baru ketika bekerja di kantor dewan umkm Aceh Jaya					
3	Saya merasa kemampuan kerja pekerja di kantor dewan umkm Aceh Jaya sangat baik					
4	Saya merasa keterampilan bekerja di kantor dewan umkm Aceh Jaya sangat bagus					
5	Saya merasa pengalaman kerja di kantor dewan umkm Aceh Jaya sangat memuaskan					

Keterangan:

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Responden

1. Kinerja Pegawai Y

Kinerja Pegawai Y						
No	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	4	4	3	19
2	4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	5	4	23
6	5	5	4	5	4	23
7	4	3	4	4	3	18
8	4	3	4	4	4	19
9	4	4	5	4	4	21
10	5	4	4	5	4	22

11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	5	5	4	23
13	4	3	4	4	4	19
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	5	5	4	22
16	5	4	5	5	4	23
17	5	4	5	5	4	23
18	5	5	5	5	4	24
19	5	4	5	5	5	24
20	5	4	5	5	4	23
21	5	3	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	5	4	23
24	5	5	4	5	5	24
25	5	4	5	5	4	23
26	5	5	4	5	4	23
27	5	5	5	5	4	24
28	5	4	4	5	4	22
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	5	4	23
31	5	4	5	5	4	23
32	5	5	4	5	4	23
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	5	5	4	23
35	5	5	4	5	4	23
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	5	5	5	23
38	5	4	5	5	4	23
39	5	4	4	5	4	22
40	5	4	5	5	4	23

41	5	5	4	5	4	23
42	5	4	4	5	4	22
43	5	4	5	4	5	23
44	5	4	4	5	4	22
45	5	4	5	5	4	23
46	5	4	5	4	4	22
47	5	4	5	5	4	23
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	4	24
50	5	5	5	5	4	24
51	5	4	5	5	4	23
52	5	4	5	5	4	23
53	5	5	5	5	4	24
54	5	4	5	5	4	23
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	4	5	24
57	5	5	4	5	4	23
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	5	5	5	25

2. Budaya Organisasi X1

Budaya Organisasi X1							
1	2	3	4	5	6	7	Total
4	3	5	4	3	3	4	26
4	4	5	5	4	5	4	31
4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	5	5	3	4	4	30
5	5	4	5	4	4	4	31
5	3	4	3	3	3	4	25
4	3	4	4	3	4	3	25

4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	5	5	4	4	4	32
5	4	5	5	4	4	3	30
4	3	4	4	3	4	3	25
5	5	5	5	3	5	4	32
4	4	5	5	4	5	4	31
5	4	5	5	4	5	4	32
5	4	5	5	4	4	4	31
5	5	5	5	4	4	4	32
5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	5	5	4	5	4	32
5	3	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	4	5	3	4	4	30
5	5	4	5	5	5	4	33
5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	4	5	4	5	4	32
5	5	5	5	3	4	4	31
5	4	4	5	4	4	4	30
5	5	5	5	4	4	4	34
5	4	5	5	4	4	4	31
5	4	5	5	3	5	4	31
5	5	4	5	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	4	5	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	5	5	5	5	4	32

5	4	5	5	4	4	4	31
5	4	4	5	4	5	4	31
5	4	5	5	4	4	3	30
5	5	4	5	4	4	4	31
5	4	4	5	4	5	4	31
5	4	5	4	5	4	4	31
5	4	4	5	4	5	3	30
5	4	5	5	4	5	5	33
4	4	5	4	4	5	5	31
5	4	5	5	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	5	33
5	4	5	5	4	5	4	32
5	4	5	5	4	5	3	31
5	5	5	5	4	4	5	33
5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	5	5	5	4	3	32
5	5	5	4	5	4	5	33
5	5	4	5	4	4	3	30
5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	4	5	4	4	34

3. Keterlibatan Kerja X2

Keterlibatan Kerja X2				
No	1	2	3	Total
1	5	4	4	13
2	5	5	4	14
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12

5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	3	2	4	9
8	4	4	3	11
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	5	5	4	14
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	5	5	14
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	4	14
18	5	4	4	13
19	5	5	5	15
20	5	5	4	14
21	5	5	5	15
22	5	5	4	14
23	5	5	5	15
24	5	4	4	13
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	5	5	4	14
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15
32	5	5	5	15
33	5	5	4	14
34	5	5	5	15

35	5	5	5	15
36	4	5	4	13
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15
41	4	5	4	13
42	4	5	4	13
43	5	4	4	13
44	5	5	5	15
45	5	4	5	14
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	5	5	5	15
49	5	5	5	15
50	5	4	4	13
51	5	5	5	15
52	5	5	5	15
53	4	5	4	13
54	5	4	4	13
55	4	4	4	12
56	5	4	4	14
57	5	5	4	14
58	4	5	4	13
59	5	5	5	15

4. Kemampuan Individu X3

Kinerja Pegawai Y						
No	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	4	4	3	19

2	4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	5	4	23
6	5	5	4	5	4	23
7	4	3	4	4	3	18
8	4	3	4	4	4	19
9	4	4	5	4	4	21
10	5	4	4	5	4	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	5	5	4	23
13	4	3	4	4	4	19
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	5	5	4	22
16	5	4	5	5	4	23
17	5	4	5	5	4	23
18	5	5	5	5	4	24
19	5	4	5	5	5	24
20	5	4	5	5	4	23
21	5	3	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	4	4	23
24	5	5	4	5	5	24
25	5	4	5	5	4	23
26	5	5	4	5	4	23
27	5	5	5	5	4	24
28	5	4	4	5	4	22
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	5	4	23
31	5	4	5	5	4	23

32	5	5	4	5	4	23
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	5	5	4	23
35	5	5	4	5	4	23
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	5	5	5	23
38	5	4	5	5	4	23
39	5	4	4	5	4	22
40	5	4	5	5	4	23
41	5	5	4	5	4	23
42	5	4	4	5	4	22
43	5	4	5	4	5	23
44	5	4	4	5	4	22
45	5	4	5	5	4	23
46	5	4	5	4	4	22
47	5	4	5	5	4	23
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	4	24
50	5	5	5	5	4	24
51	5	4	5	5	4	23
52	5	4	5	5	4	23
53	5	5	5	5	4	24
54	5	4	5	5	4	23
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	4	5	24
57	5	5	4	5	4	23
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3 Rekapitulasi Karakteristik Responden

Statistics

	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan	Pendidikan
N Valid	59	59	59	59
Missing	0	0	0	0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 35 Tahun	59	100.0	100.0	100.0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	43	72.9	72.9	72.9
Perempuan	16	27.1	27.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ketua	9	15.3	15.3	15.3
Sekretaris	3	5.1	5.1	20.3
Bendahara	4	6.8	6.8	27.1
Keanggotaan	25	42.4	42.4	69.5
Pembinaan Usaha Formal	8	13.6	13.6	83.1
Pemamfaatan Teknologi informasi Dan Diklat	10	16.9	16.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	18	30.5	30.5	30.5
S1	34	57.6	57.6	88.1
S2	7	11.9	11.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Reponden

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	10	16.9	16.9	16.9
Sangat setuju	49	83.1	83.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	6	10.2	10.2	10.2
Setuju	29	49.2	49.2	59.3
Sangat setuju	24	40.7	40.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	28.8	28.8	28.8
Sangat setuju	42	71.2	71.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	11	18.6	18.6	20.3
	Sangat setuju	47	79.7	79.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	15.3	15.3	15.3
	Setuju	37	62.7	62.7	78.0
	Sangat setuju	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	29	49.2	49.2	52.5
	Sangat setuju	28	47.5	47.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	13.6	13.6	13.6
	Setuju	44	74.6	74.6	88.1
	Sangat setuju	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

2. Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.7	1.7
	Setuju	16	27.1	28.8
	Sangat setuju	42	71.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.7
	Setuju	18	30.5	32.2
	Sangat setuju	40	67.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.7	1.7
	Setuju	29	49.2	50.8
	Sangat setuju	29	49.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0

3. Kemampuan Individu (X3)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	11	18.6	18.6
	Setuju	39	66.1	84.7
	Sangat setuju	9	15.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	22.0	22.0	22.0
	Setuju	43	72.9	72.9	94.9
	Sangat setuju	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang setuju	13	22.0	22.0	23.7
	Setuju	37	62.7	62.7	86.4
	Sangat setuju	8	13.6	13.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	6.8	6.8	6.8
	Setuju	38	64.4	64.4	71.2
	Sangat setuju	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	12	20.3	20.3	20.3
	Setuju	35	59.3	59.3	79.7
	Sangat setuju	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

4. Kinerja Pegawai (Y)

Y.1.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	15.3	15.3	15.3
	Sangat setuju	50	84.7	84.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	6.8	6.8	6.8
	Setuju	30	50.8	50.8	57.6
	Sangat setuju	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	33.9	33.9	33.9
	Sangat setuju	39	66.1	66.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	18.6	18.6	18.6
	Sangat setuju	48	81.4	81.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	42	71.2	71.2	74.6

Sangat setuju	15	25.4	25.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Lampiran 5 Uji Validitas

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.29	4.071	.381	.339	.671
X1.2	26.81	3.051	.582	.510	.605
X1.3	26.41	4.073	.279	.183	.691
X1.4	26.34	3.745	.475	.561	.647
X1.5	27.05	3.359	.473	.319	.642
X1.6	26.68	3.601	.408	.343	.661
X1.7	27.14	4.016	.256	.271	.699

2. Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	9.12	.934	.647	.419	.662
X2.2	9.17	.833	.604	.373	.707
X2.3	9.34	.918	.587	.351	.721

3. Variabel Kemampuan Individu (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.93	2.409	.339	.170	.564
X3.2	16.07	2.616	.315	.188	.576
X3.3	16.02	2.189	.399	.252	.531
X3.4	15.68	2.429	.360	.141	.553
X3.5	15.90	2.196	.398	.215	.532

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.05	1.842	.541	.371	.612
Y.2	18.54	1.390	.519	.380	.607
Y.3	18.24	1.874	.310	.199	.692
Y.4	18.08	1.872	.447	.344	.639
Y.5	18.68	1.670	.464	.322	.627

Lampran 6 Uji Reliabilitas

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

2.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.692	7

3. Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.778	3

4. Variabel Kemampuan Individu (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.607	.606	5

5. Variabel Kinerja Anggota (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.687	.701	5

Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848 ^a	.719	.703	.17245	.719	46.848	3	55	.000

Lampiran 8 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.180	3	1.393	46.848	.000 ^b
Residual	1.636	55	.030		
Total	5.816	58			

Lampiran 9 Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.472	.417		
1 Motivasi	.779	.076	.782	10.251	.000
Kepercayaan diri	.105	.053	.150	1.966	.054
Kemampuan individu	.040	.062	.046	.635	.528

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian



Penyerahan Kuesioner Penelitian kepada Ketua UMKM Aceh Jaya



Pengambilan Kuesioner Penelitian dari Ketua UMKM Aceh Jaya

RIWAYAT HIDUP

Nama : Fami Maulana
NIM : 170602016
Tempat/ Tgl. Lahir : Jaya, 21-08-1999
Status : Belum Kawin
Alamat : Desa Bak Paoh, Kecamatan Jaya,
Kabupaten Aceh Jaya
No. Hp : +62 853-7118-9846
Email : 170602016@student.ar-raniry.ac.id

Riwayat Pendidikan

1. SD : MIN 1 Jaya (2006 - 2011)
2. SMP : MTSN 1 Jaya (2011 - 2014)
3. SMA : SMA 1 Jaya (2014 - 2017)
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : Muni Amin
Pekerjaan : Buruh/Petani
Nama Ibu : Sanawiyah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang tua : Desa Bak Paoh, Kecamatan Jaya,
Kabupaten Aceh Jaya