

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PASCA PEMBERLAKUAN QANUN LKS
DITINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Disusun Oleh:

**MUHAMMAD KAUSAR
NIM. 190602122**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1445 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Kausar

NIM : 190602122

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.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 19 Desember 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Kausar

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun Lks Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam

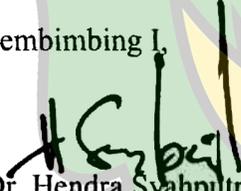
Disusun Oleh:

Muhammad Kausar

NIM: 190602122

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,


Dr. Hendra Syahputra, M.M.
NIP. 197610242009011005

Pembimbing II,


Junia Farma, M. Ag.
NIP. 199206142019032039

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah,


Dr. Nilam Sari., M.Ag/
NIP. 197103172008012007

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun Lks
Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Muhammad Kausar
NIM: 190602122

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: Senin, 19 Desember 2023 M
05 Jumadil Akhir 1445 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,


Dr. Hendra Syahputra, M.M.
NIP. 197610242009011005

Sekretaris,


Junia Farma, M. Ag.
NIP. 199206142019032039

Penguji I,


Dr. Jalaluddin, M.A., AWP., CWC
NIDN. 2030126502

Penguji II,


Azimah Dianah, S.E., M.Si
NIDN. 2026028803

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




Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 098006252009011009



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

Jl. Syekh 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 : Muhammad Kausar
NIM : 190602122
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : 190602122@student.ar-raniry.ac.id

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

Tugas Akhir Kku Skripsi

yang berjudul (*tulis judul karya ilmiah yang lengkap*):

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun Lks Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Beserta 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 : 19 Desember 2023

Mengetahui,

Penulis,

Muhammad Kausar
NIM: 190602122

Pembimbing I,

Dr. Hendra Syahputra, M.M.
NIP. 197610242009011005

Pembimbing II,

Junia Farma, M. Ag.
NIP. 199206142019032039

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji dan syukur penulis Qashadkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat kesehatan, pengetahuan dan wawasan, serta kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat beriringkan salam tak lupa penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi besar Nabi Muhammad SAW yang telah menegakkan kebenaran di muka bumi ini sehingga dengan risalah yang beliau wariskan, kita dapat hidup dengan penuh peradaban yang islami dan berakhlakul karimah seperti sekarang ini.

Dengan kehendak dan izin Allah SWT serta adanya bantuan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak, pada akhirnya penulis dapat merealisasikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun Lks Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**. Adapun tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi dan mencapai gelar pada program Sarjana Strata I pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dalam hal penulisan dan penyusunan, penulis telah berusaha semaksimal mungkin dibekali dengan kemampuan yang ada agar skripsi ini dapat terancang sesuai dengan harapan. Sebagaimana fitrahnya, manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang tidak

luput dari khilaf dan salah, sehingga penulis menyadari bahwa skripsi ini belum mencapai tahap kesempurnaan.

Di samping itu, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terealisasikan tanpa adanya bantuan, dukungan, dorongan, serta bimbingan yang penulis peroleh dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin mengungkapkan rasa hormat dan berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry, Dr. Fithriady, Lc., MA selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku Wakil Dekan II Bidang Umum dan Keuangan, Dr. Analiansyah, M.Ag selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama 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. Bapak Hafiih Maulana, SP., SHi., M.E selaku ketua laboratorium dan para staff Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberi arahan dan masukan kepada penulis sehingga proposal skripsi ini siap dengan baik.

4. Dr. Hendra Syahputra, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, kesempatan, tenaga, pemikiran dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Junia Farma, M. Ag. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, kesempatan, tenaga, pemikiran dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Azimah Dianah, SE., M. Si., Ak. selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Strata 1 Ekonomi Syariah.
7. Dosen-dosen, dan staf akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus selama penulis menjadi mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
8. Pimpinan Pusat, Pimpinan Cabang dan Karyawan PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe telah membantu menyalurkan informasi demi kelengkapan data pada penulisan skripsi ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, Ayah Dharman dan Ibu Zahriah, Kakak Mutmainnah, Abang Mahyuddin, Abang Zulhuda dan Abang Anjariadi yang selalu memberikan kasih sayang, bimbingan, nasehat, motivasi, dan do'a serta dorongan moral maupun materil yang tak terhingga sehingga penulis sudah mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan yang turut membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan untuk teman yang sangat istimewa Ulfa Mahera, dan teman-teman Valorant Reza Al hakim, Nafisul Hibban, Teguh Fadhlillah, Misbahul Fajri, Farrel Yustia Trianda, Oktrizta dan Alfianda Bahari.
11. Sahabat-sahabat SC Alm. Riski Fajrul Munanda, Syauqas Rahmatillah, Nuzulul Azmi, Irfandi dan lainnya yang telah banyak memberi dukungan moral maupun materil bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, serta seluruh teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
12. Diri saya sendiri, yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas akhir ini. Terimakasih karena selalu berpikir positif ketika keadaan sempit tidak berpihak, dan selalu berusaha mempercayai diri sendiri, hingga

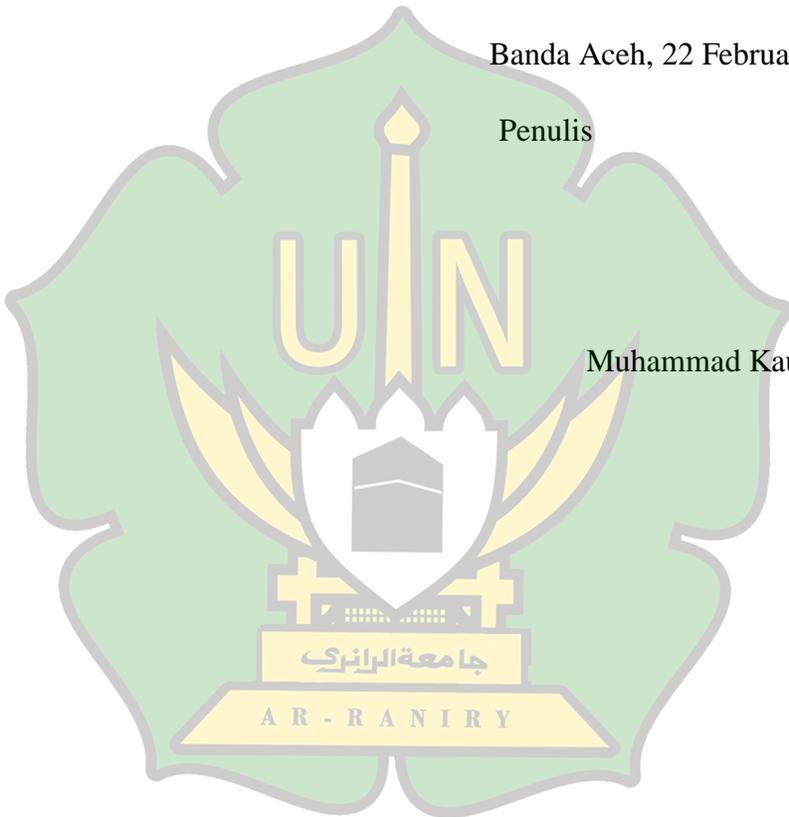
akhirnya diri saya mampu membuktikan bahwa saya bisa mengandalkan diri sendiri.

Semoga Allah akan membalas kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan kebaikan yang berlipat ganda. Amin ya Rabbal'alam.

Banda Aceh, 22 Februari 2023

Penulis

Muhammad Kausar



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

1. Konsonan

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

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

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

b . Vokal Rangkap

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

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

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : هَوْلٌ

3. *Maddah*

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

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

Contoh:

qala: قَالَ

rama: رَمَى

qila: قِيلَ

yaqulu: يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Trasliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *Marbutah* (ة) hidup

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

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

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

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

Contoh:

raudah al-afal/raudatul afal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-madinah al-munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-madinatul munawwarah
talhah : طَلْحَةَ

Catatan:

Modifikasi

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



ABSTRAK

Nama : Muhammad Kausar
NIM : 190602122
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun Lks Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam”
Pembimbing I : Dr. Hendra Syahputra, M.M
Pembimbing II : Junia Farma, M. Ag

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada BSI KCP Priority Lhokseumawe sendiri masih terdapat masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe ditinjau dalam perspektif ekonomi islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Model–Partial Least Square* (SEM-PLS). Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS dengan kategori responden yaitu karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditinjau dalam perspektif islam. Kemudian hasil pengujian secara parsial dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditinjau dalam perspektif ekonomi islam. Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditinjau dalam perspektif ekonomi islam.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLATION ARAB-LATIN DAN SINGKATAN.....	xii
ABSTRAK.....	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat penelitian	17
1. 4. 1 Manfaat Teoritis	17
1. 4. 2 Manfaat Praktis	17
1.5 Sistematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	20
2.1 Kinerja Karyawan.....	20
2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan	20
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.3 Indikator Kinerja	24
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja	25
2.1.5 Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam	28
2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	33
2.2 Motivasi Kerja	34
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	34
2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	37
2.2.3 Fungsi Motivasi Kerja.....	39
2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja	41

2.2.5 Teori-Teori Motivasi Kerja	42
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja	47
2.2.7 Motivasi Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam	48
2.2.8 Indikator Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam	50
2.3 Disiplin Kerja	52
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	52
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	53
2.3.3 Tujuan Disiplin	54
2.3.4 Indikator Disiplin	56
2.3.5 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam	57
2.3.6 Indikator Disiplin Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam	59
2.4 Budaya Organisasi	60
2.4.1 Fungsi Budaya Organisasi	61
2.4.2 Bentuk-bentuk Budaya Organisasi	62
2.4.3 Indikator Budaya Organisasi	64
2.4.4 Manfaat Budaya Organisasi	66
2.4.5 Faktor-Faktor Budaya Organisasi	68
2.4.6 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam	69
2.4.7 Indikator Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam	72
2.5 Indikator Dalam Ekonomi Islam	74
2.5.1 Maqashid Syariah	74
2.6 Qanun Lembaga Keuangan Syariah	76
2.7 Penelitian Terkait	78
2.8 Keterkaitan Antar Variabel	101
2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	101
2.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	102
2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	104
2.9 Kerangka Berpikir	108
2.10 Hipotesis	109
BAB III METODE PENELITIAN.....	111
3.1 Jenis Penelitian	111
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	112
3.3 Populasi dan Sampel	112
3.4 Sumber Data	113

3.5 Teknik Pengumpulan Data	114
3.5.1 Observasi.....	115
3.5.2 Kuisisioner.....	115
3.6 Definisi Operasional Variabel	116
3.7 Skala Pengukuran	119
3.8 Teknik Analisis Data	120
3.8.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	121
3.8.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	123
3.8.2 Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)	124
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 125	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	125
4.1.1 Profil Bank Syariah Indonesia (BSI)	125
4.1.2 Visi dan misi	127
4.2 Karakteristik Responden.....	127
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	128
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	128
4.3 Analisis Deskriptif.....	129
4.3.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X_1).....	129
4.3.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_2).....	131
4.3.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_3).....	132
4.3.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	133
4.4 Hasil Penelitian.....	134
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	134
4.4.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	142
4.4.3 Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)	144
4.5 Pembahasan	148
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	149
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	153
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	156
4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.	159

BAB V PENUTUP	163
5.1 Kesimpulan.....	163
5.1 Saran.....	164
DAFTAR PUSTAKA	166

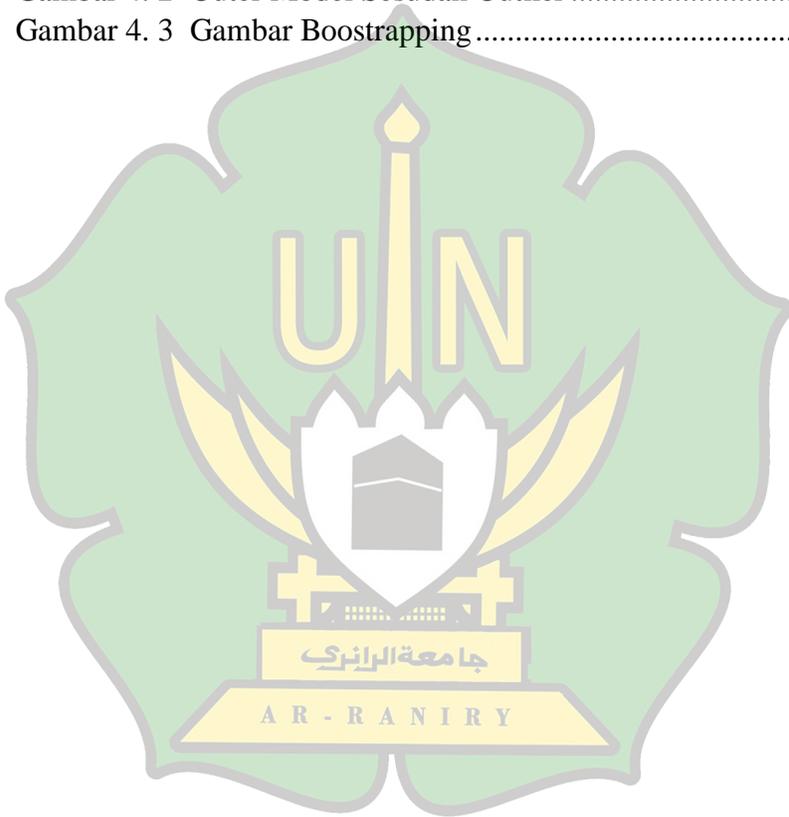


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terkait.....	85
Tabel 3. 1 Data Karyawan BSI KCP Priority	113
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	117
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	119
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	128
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	129
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X1).....	129
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X ₂)	131
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X ₃)	132
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	133
Tabel 4. 7 Nilai Loading Factor (λ).....	137
Tabel 4. 8 Nilai Average Varians Extraced (AVE).....	138
Tabel 4. 9 <i>Cross Loading</i>	139
Tabel 4. 10 Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE	140
Tabel 4. 11 Pengujian Reliabilitas	141
Tabel 4. 12 Nilai R-Square	142
Tabel 4. 13 Nilai f^2	143
Tabel 4. 14 Pengujian Hipotesis	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Jenjang Jabatan.....	13
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	108
Gambar 4. 1 Outer Model Sebelum Outlier	135
Gambar 4. 2 Outer Model Sesudah Outlier	136
Gambar 4. 3 Gambar Bootstrapping.....	145



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	172
Lampiran 2 Tabulasi Data	176
Lampiran 3 Hasil Output Penelitian	181



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi (Pratiwi, 2018) .

Mangkunegara dalam Akila (2020) kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam sesuatu organisasi untuk memenuhi standard perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yag diinginkan (Sudirman *et al.* 2021). Sementara itu kinerja menurut Multitama (2006) dalam pandangan ekonomi Islam merupakan bentuk atau cara individu

dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Dari uraian tersebut dapat kita pahami bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang maupu kelompok dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing – masing yang telah ditetapkan demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryadi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh prasetya (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan seorang karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Tetapi hal tersebut sulit didapatkan dikarenakan karyawan sekarang yang memiliki kinerja yang rendah atau kualitas yang semakin menurun walaupun telah diberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia demi meningkatkan kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan yang semakin rendah menjadi suatu masalah yang dapat berdampak pada perusahaan, dikarenakan kinerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya pada perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Menurut Zulfahri *et al.* (2020) sumber daya yang bersumber dari manusia juga disebut tenaga atau kekuatan. Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya adalah tenaga kerja atau pegawai yang dipekerjakan oleh sebuah organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Mereka memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Hadi *et al.* (2023) dalam organisasi, studi sumber daya manusia sudah ada sejak tahun 1915, mencatat aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Aktivitas di bidang personalia tersebut muncul saat PD 1 (Perang Dunia ke 1) pada Angkatan Bersenjata Amerika Serikat tahun 1915 melalui pengembangan korp pengujian psikologi.

Selain itu, Agüna R meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan

integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut (Hessel Nogi, 2018).

Isu dan kekuatan suatu budaya memengaruhi suasana ideal sebuah organisasi dan perilaku ideal para anggotanya. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar dan etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap risiko tinggi, rendah, sampai sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain juga hasil. Manajemen dapat melakukan beberapa hal dalam menciptakan budaya yang lebih ideal.

Terbentuknya budaya organisasi sebagaimana dideskripsikan menurut Robbins (2022), berawal dari filsafat pendiri organisasi (mereka mempunyai visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu), budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota/karyawannya. Tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar dalam pembentukan budaya organisasi (melalui apa yang mereka katakan dan lakukan) dan

seringkali menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Bagaimana anggota/karyawan harus disosialisasikan akan tergantung, baik pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai anggota/karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu rangkaian sistem yang terdiri dari beberapa sistem yang memiliki hubungan secara struktur dan fungsional dalam melaksanakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Organisasi dipandang sebagai suatu kegiatan dua orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain pada hubungan yang teratur dan efektif untuk pencapaian tujuan yang didalamnya terdapat tugas, wewenang, tanggung jawab, yaitu seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan atau seseorang atau kelompok yang disebut bawahan. Organisasi merupakan sistem kegiatan dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan itu akan tercapai dengan baik, apabila kegiatan sekelompok orang tersebut dilakukan dengan sistematis. Komang Ardana berpendapat organisasi ialah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tak berwujud dan tak pribadi, sebagian besar mengenai hal yang berhubungan (Komang, *et al* (2018)).

Budaya organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari

organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan dapat diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya (Ndraha, 2020).

Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya (Triatna, 2019). Sedangkan definisi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2021) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan. Secara Islami budaya organisasi merupakan suatu wadah berkumpulnya orang-orang yang mempunyai gagasan dan pemikiran yang sejalan, mengambil konsep- konsep dan kebiasaan- kebiasaan yang sudah tertanam dalam tatanan islam sebagai dasar bergerak dan usaha dalam upaya mencapai tujuan organisasi demi kemaslahatan dan ridho Allah SWT. Tatanan ke – islaman yang di ambil sebagai budaya organisasi tersebut mencakup kepada konsep , model dan nilai-nilai yang terkandung di dalam organisasi tersebut (Wahyuni, 2022).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Riska (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2021) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada saat ini usaha dan bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga terjadinya persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan-perusahaan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan memberikan pelatihan serta pengembangan pada sumber daya manusia sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sebagai seorang karyawan, pegawai ataupun pekerja memiliki kualitas yang baik sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau mundurnya suatu perusahaan, pada sebuah perusahaan sumber daya yang sangat penting adalah manusia, dikarenakan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan sangat dibutuhkannya berbagai kemampuan yang dimiliki oleh manusia. Tetapi seorang manusia juga membutuhkan motivasi dan disiplin dalam bekerja, berbagai kebutuhan yang harus dan ingin dipenuhi sehingga memotivasi seorang manusia dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Menurut Donal (2022) motivasi adalah suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan, perubahan energi

didalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktifitas nyata berupa keinginan fisik, karena seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima pegawai, kedua factor tersebut merupakan dua hal yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga perlu diperhatikan dan dijaga sehingga tidak terjadinya kehilangan motivasi karyawan dalam bekerja. Pengertian motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bag seorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik secara positif maupun negative (Ferbriyani *et al.* 2018). Dorongan untuk memotivasi seseorang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Apabila tingkat motivasi karyawan tersebut tinggi, maka dapat menyebabkan karyawan tersebut bekerja lebih baik lagi dan dapat memberikan hasil yang lebih baik terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Tanpa adanya motivasi, sehingga dapat menyebabkan karyawan tidak melakukan pekerjaan secara maksimal atau memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan, hal tersebut disebabkan karena karyawan tidak memiliki dorongan sehingga tidak dapat terpenuhi dalam pekerjaannya. Walaupun karyawan tersebut ahli pada bidang pekerjaan itu apabila tidak memiliki dorongan untuk memotivasinya maka hasil akhir yang diperoleh dari pekerjaannya tetap tidak maksimal. Oleh sebab itu motivasi dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting karena

apabila karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka akan berdampak juga pada hasil kinerja karyawan tersebut. Pada konteks ajaran Islam tentang perekonomian (iqtishadiyah), bekerja adalah modal dasar ajaran islam itu sendiri. Sehingga disebutkan seorang muslim yang bekerja adalah orang mulia, sebab bekerja adalah bentuk ibadah yang merupakan kewajiban setiap orang yang mengaku mukmin. Namun, dalam bekerja juga harus disertai niat yang benar tanpa ada paksaan sehingga bekerja bisa maksimal dan terhindar dari yang tidak halal (Aravik & Zamzam, 2020). Sebab motivasi kerja sangat penting untuk menunjang diri semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan sesuatu kepuasan tersendiri dan motivasi kerja merupakan dasar bagi manusia untuk memperoleh ibadah dari Allah SWT. Karena segala sesuatu tergantung dari niatnya. Sehingga apabila niat kita salah dalam bekerja, maka tidak akan dapat pahala dari Allah SWT, dan amalan kita menjadi sia-sia di akhirat (Umiyarzi, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan motivasi kerja, organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin adalah sikap seseorang

atau kelompok yang berniat mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dan memiliki kemampuan untuk mengikuti aturan. Menurut Sutrisno dalam (Tubagus Guruh 2022) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Afandi dalam (Zultilhansyah & Haryanti 2020) Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Sedangkan menurut Siswanto dalam (Nurjaya 2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi peraturan dan Peraturan yang berlaku berupa peraturan dan terdapat sanksi bagi pelanggarnya. Seperti pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2022) Pada hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap

kinerja Karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank di Indonesia yang bergerak pada bidang syariah. Bank ini mulai diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 atau bertepatan pada tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H. Bank ini merupakan gabungan dari beberapa bank, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah. Dengan mayoritas sahamnya dipegang oleh Bank Mandiri. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut dapat menyatukan kelebihan ketiga bank syariah, sehingga dapat menghadirkan produk dan layanan yang lebih lengkap, memiliki jangkauan yang lebih luas serta kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan dan keterlibatan pemerintah melalui Kementerian BUMN, sehingga dapat mendorong Bank Syariah Indonesia untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar untuk melahirkan bank syariah yang menjadi kebanggaan bangsa dan diharapkan dapat menjadi energy baru dalam pembangunan ekonomi Negara dan berkontribusi bagi kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia ini sendiri menjadikan dirinya sebagai cermin bagi perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmattan Lil 'Alamin). BSI ini sendiri memiliki potensi untuk terus berkembang dan menjadi salah satu bagian dari kelompok bank syariah terkemuka

di tingkat global. Selain memiliki kinerja yang tumbuh secara positif, serta dukungan iklim pemerintah yang memiliki misi untuk melahirkan ekosistem industri yang halal juga memiliki bank Syariah nasional yang besar dan kuat, dengan fakta bahwa Indonesia sebagai Negara yang memiliki penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang bagi Bank Syariah Indonesia. Oleh sebab itu kehadiran BSI menjadi sangat penting, tidak hanya berperan sebagai fasilitator pada aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi diharapkan juga dapat menjadi ikhtiar yang dapat mewujudkan harapan Negeri.

Bagi BSI sumber daya manusia merupakan aset yang penting. Oleh karena itu, pengembangan dan pelatihan karyawan perlu dilaksanakan agar seluruh pegawai kami dapat belajar dan mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka sehingga tugas dan tanggung jawab yang dijalankan dapat membuahkan hasil yang efektif. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi diselenggarakan antara lain dalam bentuk seminar, workshop, sharing knowledge, sharing session, dan pelatihan. Berikut adalah data jumlah peserta pelatihan berdasarkan jenjang jabatan dilihat pada gambar 1.1.

Gambar 1. 1
Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Jenjang Jabatan

Jenjang Jabatan	Jumlah Peserta (orang)	
	2021	2022
Senior Manager	2.126	2.956
Middle Manager	10.536	15.477
Manager	58.162	89.096
Officer	119.383	224.873
Staff	150.026	300.651
Lainnya	4	0
TOTAL	340.237	633.053

Sumber: Web from BSI (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh dari website resmi BSI. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 BSI melaksanakan pelatihan terhadap karyawannya dengan jumlah peserta sebanyak 340.237. Pada tahun BSI juga melaksanakan pelatihan terhadap karyawannya dengan jumlah peserta sebanyak 633.053. dapat kita lihat bahwa pada tahun pertama dan kedua adanya peningkatan jumlah karyawan yang menerima pelatihan.

Pada BSI Penerapan budaya kerja disesuaikan dengan strategi bisnis dalam menghadapi era digital. Penerapan ini juga merupakan upaya mendukung pencapaian visi perusahaan menjadi Top 10 *Global Islamic Bank*. BSI menyesuaikan rumusan nilai keberlanjutan dengan Visi dan Nilai keberlanjutan yang terkandung dalam *BSI Shares Values*, yaitu;

- Integrasi values dalam perilaku pegawai melalui internalisasi AKHLAK & Culture Theme pada materi pembelajaran berkolaborasi dengan seluruh Academy di

Unit BSI Corporate University serta Unit Kerja Kantor Pusat & Outlet BSI Seluruh Indonesia.

- Menguatkan performance culture dan peduli stakeholders melalui leader sebagai role model (lead by example).
- Meningkatkan learning culture dan agility melalui kegiatan pembelajaran beragam (blended learning) untuk continuous improvement serta inovasi.
- Menjaga Perusahaan tumbuh sehat dengan meningkatkan risk awareness dan upaya mencegah fraud (fraud prevention) bekerja sama dengan unit kerja terkait.
- Melaksanakan program penguatan Change Agent dalam akselerasi budaya kerja untuk meningkatkan engagement & ownership terhadap perusahaan.
- Mengembangkan sikap kepedulian terhadap umat melalui social movement dan volunteer program untuk kontribusi maksimal dan lebih berkah.

Fadhil (2018) mengatakan bahwa Qanun LKS adalah tingkatan kedua dalam penyempurnaan syariat Islam di Aceh setelah busana, yaitu bidang muamalah. “Rencana Pemerintah Aceh mengembalikan bank konvensional berarti mengebiri Qanun LKS yang secara otomatis juga tidak mengindahkan kewenangan Aceh dalam UUPA, Qanun ini merupakan tindak lanjut Qanun Aceh Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pokok-pokok Syariat Islam, yang secara tegas mewajibkan lembaga keuangan yang beroperasi di Aceh wajib menjalankan

prinsip syariah. Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan badan usaha yang beroperasi di bidang keuangan syariah yang asetnya berupa keuangan maupun non keuangan sesuai dengan prinsip syariah Islam. Pada setiap kegiatan operasional di dalamnya tidak diperbolehkan adanya unsur riba ataupun unsur yang dilarang dalam syariat Islam. Peran Lembaga Keuangan Syariah ini sendiri sangat dibutuhkan untuk kegiatan seperti menabung, pembiayaan, investasi, dan investasi, sehingga LKS memiliki peran penting dalam system perekonomian masyarakat yang mengandung unsur halal. Lembaga keuangan syariah merupakan suatu badan usaha yang menjalankan system berdasarkan prinsip – prinsip yang ditetapkan dalam hukum Islam. Secara umum terdapat beberapa prinsip lembaga keuangan syariah yang dianut berdasarkan hukum Islam, diantaranya : Mudharabah, Musyarakah, Wadiah, Al Murabahah, Salam, Istishna, Ijarah, Qardhrahm Hawalah/Hiwalah, Wakalah (Soemitra 2020).

Penelitian ini merupakan keberadaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ery (2018). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada unit analisis dan periode penelitian. Unit analisis pada penelitian ini adalah BSI KCP Priority Lhokseumawe JL. Merdeka No. 72 D Lhokseumawe. Periode pada penelitian ini yaitu tahun 2023 dan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan LKS Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe dalam perspektif Ekonomi Islam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe dalam perspektif Ekonomi Islam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe dalam perspektif Ekonomi Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe.

4. Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Priority Lhokseumawe.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. 4. 1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi akademisi mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pemberlakuan LKS serta menjadi sumber perbandingan Antara teori yang telah dipelajari dengan praktik yang terjadi.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pemberlakuan LKS.

1. 4. 2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi maupun evaluasi bagi BSI KCP Priority Lhokseumawe dalam meningkatkan kinerja

yang lebih baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pemberlakuan LKS pada BSI KCP Priority Lhokseumawe.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan hasil penulisan yang terstruktur dan sesuai dengan kaidah penulisan, maka sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini yaitu pembahasan mengenai definisi dan temuan penelitian yang terkait dan kerangka berfikir. جامعة البرازيل

BAB III METODE PENELITIAN

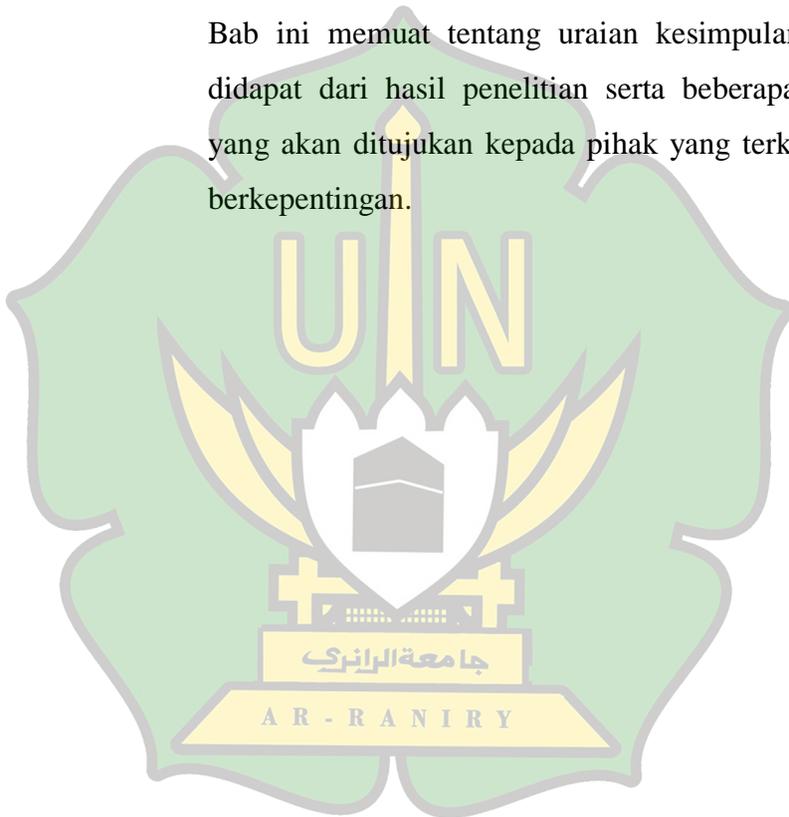
Pada bab ini memuat tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, wawancara, dokumentasi dan penelitian kepuastakaan serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil dari penelitian dan kemudian akan dipaparkan secara sistematis.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang uraian kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian serta beberapa saran yang akan ditunjukkan kepada pihak yang terkait dan berkepentingan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kata kinerja dalam Kamus Bahasa Indonesia memiliki makna sesuatu prestasi yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja biasa diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok orang pada sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing – masing, dalam mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan moral maupun etika dan tidak melanggar hukum. Kinerja adalah output dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan berdasarkan target yang telah diberikan kepadanya (Depdiknas, 2018: 700).

Kinerja karyawan atau prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil dari kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Mangkunegara juga menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019).

Kinerja merupakan hasil dari sebuah kelompok orang atau seseorang dalam mencapai tujuan organisasi, dimana

sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap individu, dengan tujuan yang sama yaitu untuk meraih misi organisasi secara hukum, dan mematuhi etika (Suryani, 2018). Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat diatas dapat kita pahami bahwa kinerja adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh sebuah kelompok maupun individu dengan standar yang telah ditentukan. Yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik dan dapat mencapai target yang sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan output dari hasil kerja dari seorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, menurut Akbar (2018) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:.....

a. Motivasi

Motivasi merupakan penggerak yang penting dalam pekerjaan manusia yang wajib dicapai. Kebutuhan tersebut terkait dengan kodrat untuk memperoleh hasil terbaik dalam bekerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan gambaran emosi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dapat kita lihat dari perilaku positif karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja.

c. Tingkat Stres

Stres merupakan dimana seseorang mengalami gangguan terhadap emosi, proses berpikir, dan keadaan saat ini. Stres yang berlebihan dapat mengganggu keterampilan seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar sehingga mempengaruhi kinerja pekerjaannya.

d. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah kondisi lingkungan sekitar tempat bekerja seperti ventilasi udara, penerangan didalam ruangan pekerjaan serta susana tempat bekerja.

e. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan balasan atas jasa yang diterima oleh karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan mendapatkan pembagian kompensasi secara adil agar karyawan menjadi antusias dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan sangat penting agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya, jadi desain pekerjaan memiliki fungsi untuk menentukan aktivitas kerja kelompok atau individu karyawan.

Menurut Purnamie dalam Sanjaya (2018) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektifitas dan efisiensi

Baik buruknya kinerja pada organisasi dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dan dapat dikatakan efisien apabila dapat memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan terlepas dari efektif atau tidaknya hal tersebut. Jadi efektifitas dapat diartikan apabila apabila tujuan dari kelompok (organisasi) tersebut dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi adalah jumlah pengorbanan yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Organisasi yang baik dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpah tindih tugas. Jadi Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawab mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang ditunjukkan karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin bisa juga diartikan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang dikenakan kepada pihak yang melanggar. Apabila seseorang melanggar peraturan yang berlaku pada organisasi maka

karyawan tersebut dikenakan hukuman yang telah disepakati.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas seseorang dalam bentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif dari karyawan sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang baik dari atasannya, apabila atasan itu baik. Atasan yang tidak baik akan selalu mecegah inisiatif dari karyawannya, terlebih lagi apabila karyawan tersebut tidak disenangi.

2.1.3 Indikator Kinerja

Stepen dalam Fajri (2020) Dalam menilai kinerja karyawan secara individu diperlukan lima indikator yang diperhatikan :

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat dinilai dari prestasi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang berkualitas serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan Jumlah yang dihasilkan, secara istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

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

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat karyawan yang nantinya mampu memenuhi tugas profesional dan komitmen kerja mereka. Merupakan suatu tingkat keterlibatan karyawan di tempat kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syarifah dalam Sanjaya (2018) tujuan penilaian kinerja (performance appraisal) adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah semestinya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Apabila tidak adanya penilaian maka pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian dalam kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu ;

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan berarti melakukan suatu penilaian kinerja, sehingga manajemen dapat mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan dapat diketahui maka segera untuk dilakukan perbaikan, juga untuk system yang ada dalam tindakan atau dalam karyawan itu sendiri.

b. Keputusan penempatan kerja

Bagi karyawan yang kinerjanya sudah dinilai ternyata kurang kompeten mengambil posisinya saat ini, Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang berprestasi pada kinerjanya perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa kinerjanya tidak memburuk dan tetap dipertahankan kinerjanya sambil menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan dikembangkan di bagian lain. Itu berarti karyawan tersebut pasti akan berkembang lebih baik lagi pada dirinya, dengan begitu pengetahuan dan keterampilannya meningkat sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Dalam menentukan jenjang karier seseorang dibutuhkan hasil dari penilaian kinerja. Maka bagi mereka yang

memiliki prestasi yang baik pada kinerjanya akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya bagi karyawan yang dari hasil penilaian kinerjanya semakin menurun maka akan mendapatkan penurunan karier atau demosi.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Kebutuhan latihan dan pengembangan sangat dibutuhkan bagi karyawan yang kemampuan atau keahliannya kurang, maka dibutuhkan pemberian pelatihan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari pelatihan ini sendiri agar dapat mendorong kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan ini sangat penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

e. Penyesuaian kompensasi

Maksudnya hasil dari penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan dalam penyesuaian kompensasi bagi mereka yang kinerjanya bagus maka akan ada penyesuaian kompensasi.

f. Investor kompensasi pegawai

Perusahaan dapat memiliki simpanan data karyawan, dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode. Data dan informasi mengenai kinerja karyawan ini dapat dimanfaatkan untuk

melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutai atau rotasi karyawan.

g. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil dari penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektifitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan akan memahami bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan begitu maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Kasmir dalam Tio (2021) mengemukakan bahwapada dasarnya evaluasi kinerja ialah suatu teknik untuk menghitung kontribusi individu dalam suatu organisasi, menurut bagi organisasi, dalam penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa tuntutan penting berupa :

- a. Menaikkan kapasitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Merencanakan dan mengembangkan karir
- d. Penyesuaian kompensasi
- e. Inventori kompetensi karyawan
- f. Kesempatan dalam bekerja adil
- g. Kebudayaan dalam bekerja

2.1.5 Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja atau disebut dengan *performance* merupakan gambaran terhadap tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (strategic planning) suatu organisasi.

Menurut pandangan Islam kinerja bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki dalam menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu dari pagi hingga sore, tanpa kenal lelah, tetapi kerja adalah mencakup segala bentuk amalan yaitu pekerjaan yang terdapat unsur kebajikan dan eberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana Allah berfirman:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah di anugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan (Q.S Al-Qashash [28] : 77)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Ibnu Katsir bahwa ayat di atas menjelaskan, Islam mengajarkan bahwa umat Islam diharuskan giat untuk mencari rezeki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia seperti kebutuhan sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat, begitulah indahnnya ajaran Islam menuntut manusia bekerja dengan

sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun juga bekerja digunakan sebagai upaya meraih keridhoan Allah SWT.

Dengan bekerja, berarti manusia sudah melaksanakan salah satu fungsi kekhaifahannya di muka bumi dan dalam Islam, Allah memerintahkan manusia berusaha/bekerja dengan cara yang baik dan tidak bathil, dijelaskan dalam Al-Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu (Q.S An-Nisa [4] : 29)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Ibnu Katsir menjelaskan bahwasanya janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, yang dimaksud dengan batil disini adalah jalan yang haram menurut agama seperti riba dan gasab/merampas. Lalu disebutkan dalam ayat "Kecuali dengan jalan perniagaan" yaitu didasari atas suka sama-suka di antara kamu. Dijelaskan juga "jaganlah kamu membunuh dirimu" maksudnya adalah dengan melakukan hal-hal yang menyebabkan kecelakaan bagaimanapun juga cara dan gejala baik di dunia dan akhirat.

Berikut menurut Jawwad dalam Sanjaya (2018) mengemukakan bagaimana Rasulullah memajemen kehidupannya dalam mencapai kinerja:

a. Mengatur Tingkat Dakwah

Rasulullah memiliki sifat-sifat yang mulia, terpancar pada kepribadian para sahabatnya dan tampak jelas dalam dakwah dan kehidupan bernegara pada masanya. Atas utusan Allah sebagai Nabi, Rasulullah menata dan mengatur kerjanya dalam berdakwah secara berurutan.

b. Mengatur dan Menata Pakaian

Rasulullah SAW sangat memperhatikan masalah pakaian. Beliau selalu memerhatikan situasi dan kondisi dan menyesuakannya dengan pakaian yang dikenakan.

c. Mengatur dan Menata Makanan

Rasulullah SAW dalam hal makanan beliau selalu mengatur dan menata cara makan dan minumannya. Ketika makan beliau selalu mengawali dengan basmalah dan ketika selesai makan diakhiri dengan hamdalah.

d. Mengangkat pemimpin dalam Setiap Kelompok

Bagi umat Islam pengangkatan seorang pemimpin adalah suatu hal yang sangat urgen sehingga di dalam setiap kelompok kerja dibutuhkannya seorang pemimpin agar selalu teratur, disiplin dalam menghadapi masalah-masalah kecil maupun masalah-masalah besar.

e. Mengatur Jalannya Kehidupan

Dengan mengatur kemana arah jalan kita hidup kita akan merasakan ketenangan jiwa. Hati juga terjaga dari kehidupan dunia.

f. Mengatur Makan Siang

Dalam sebuah hadist bahwasanya rasulullah bersabda *“Orang yang beraka hendaknya mempunyai empat waktu : waktu untuk berbisik (meminta pertolongan) kepada Allah swt. Waktu untuk membisikkan (mengintropeksi) diri sendiri, waktu untuk memikirkan ciptaan Allah, serta waktu senggang untuk makan dan minum”*.

g. Mengatur Cara Penyampaian Dakwah

Rasulullah dalam berdakwah sangat memerhatikan tutur kata cara-cara yang teratur dan logis untuk mengungkapkan permasalahan yang hendak disampaikan.

h. Mengatur Langkah-Langkah Berdakwah

Sebagai dasar utama untuk memuaskan dan memahami permasalahan-permasalahan utama yang dilontarkan kepada lawan dialog rasulullah menjadikan kerapian dan keteraturan penyampaian sebagai dasar.

i. Mengatur Perang

Dalam mengatur strategi peperangan Rasulullah SAW sangat memerhatikan prinsip-prinsip keteraturan.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Wibisono dalam Sanjaya (2018) Kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa indikator kinerja Islami meliputi :

- a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.
- c. Niat bekerja karena Allah,
- d. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,
- e. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat,
- f. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
- g. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti suatu yang menggerakkan dari dalam diri seorang untuk berperilaku dan bertindak. Selain itu, motivasi juga biasa diartikan sebagai dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, jadi motif merupakan “*Driving Force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai tenaga (energi) seseorang yang dapat meningkatkan prestasi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan, entah itu timbul dari dirinya sendiri (motivasi intrinsik) atau dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Fajri, 2020).

Dalam Fajri (2020) yang dikutip dari Donal, motivasi adalah suatu perubahan energi dari dalam diri seseorang biasanya ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan, perubahan energy pada diri seseorang itu berbentuk suatu aktifitas nyata berupa keinginan fisik, dikarenakan adanya motivasi yang kuat untuk mencapainya. Sedangkan menurut Effendy & Fadhilah dalam Tio (2019) motivasi ialah suatu kecondongan (suatu sifat berupa dorongan) yang ada pada diri seseorang yang dibangkitkan tompangan yang mengarahkan tindakannya.

Santika *et al.* (2018) Hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan adalah tiga faktor yang setidaknya memengaruhi motivasi. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), tujuan hubungan kerja adalah untuk membicarakan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan atau tenaga kerjanya agar organisasi dapat berhasil mencapai tujuan dan sasarannya. Ada saja mekanisme kerja dan hubungan kerja yang dilakukan apapun bentuknya untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi ada saja yang tidak sesuai dengan rencana.

Kajian tentang motivasi sudah memiliki daya tarik tersendiri sejak lama bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian terutama berkaitan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) karyawan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Sikap dan nilai tersebut adalah suatu hal yang tidak berwujud (invisible) yang memberikan kekuatan dorongan terhadap seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Dorongan ini terbagi menjadi 2 bagian atau komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha seseorang dalam melakukan pekerjaan) (Siswanto, 2018).

Dalam Fajri (2020) dikutip dari Azmawaddah, dari pengertian di atas dapat kita pahami bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau upaya dalam menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan dengan baik.

Motivasi meliputi tiga langkah yaitu sebagai berikut :

- a. Adanya suatu keadaan yang terbentuk dari tenaga-tenaga pendorong (desakan, motiv, kebutuhan dan keinginan) menimbulkan suatu ketegangan atau tension.
- b. Tindakan berkelanjutan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan dengan santai atau menghilangkan stress.
- c. Berkurangnya atau hilangnya ketegangan dalam mencapai tujuan.

Berikut perkembangan motivasi dibedakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

- a. Motivasi Interinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, apa yang dapat memotivasi kita untuk melakukan sesuatu, misalnya memotivasi karyawan yang dilakukan oleh kepala perusahaan.

- b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datang dari luar individu, yang dapat memotivasi kita untuk bekerja lebih semangat, misalnya mendengarkan keluhan dari

nasabah, dari situ kita bisa mengambil suatu kesimpulan bahwa motivasi dalam melayani nasabah sangat penting.

Berikut beberapa fungsi dari motivasi yaitu :

- a. Mendorong semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- c. Meningkatkan kestabilan kerja karyawan.
- d. Meningkatkan loyalitas karyawan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- f. Meningkatkan suasana dan hubungan yang baik sesama karyawan.

2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

- a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya untuk memotivasi karyawan, karyawan harus mendapat kesempatan untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan dicapai oleh pemimpin.

- b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segalanya yang berhubungan dengan upaya pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

- c. Prinsip Memakai Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki peran dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan ini membuatnya lebih mudah untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin mendelegasikan kewenangan atau otoritas kepada karyawan bawahan sehingga mereka dapat memanfaatkannya kapan saja dalam membuat keputusan tentang pekerjaan yang dilakukannya, karyawan yang bersangkutan termotivasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, dengan begitu dapat memotivasi karyawan bekerja sesuai yang diharapkan pemimpin.

Prinsip dalam motivasi begitu dibutuhkan oleh setiap pegawai. Terdapat banyak prinsip dalam motivasi kerja pegawai menurut (Denny 2019: 5), diantaranya:

1. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi ialah upaya motivasi kerja pegawai yang perlu diberi kesempatan dengan ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang hendak dicapai oleh atasan.

2. Prinsip komunikasi

Prinsip komunikasi, bahwa pemimpin mengkomunikasikan semua yang berhubungan dengan upaya pencapaian tugas, dengan informasi lebih jelas, pegawai akan lebih termotivasi dalam kerjanya.

3. Prinsip mengakui keikutsertaan bawahan

Atasan mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam upaya pencapaian tujuan. Dengan pengakuan andil tersebut, pegawai akan lebih bisa dimotivasi dalam kerjanya

4. Prinsip pendegelasan wewenang

Seorang pemimpin yang memberi wewenang atau otoritas kepada pegawai lebih bawah (bawahan) sewaktu-waktu bisa mengambil keputusan dengan pekerjaan yang dilakukannya, mampu membuat pegawai yang bersangkutan menjadi lebih termotivasi guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh atasan.

2.2.3 Fungsi Motivasi Kerja

Sanjaya (2018) Timbulnya kelakuan dapat didorong oleh motivasi dan dapat mempengaruhi serta merubah kelakuan, berikut beberapa fungsi motivasi kerja yaitu :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan, timbulnya suatu tidakan atau perbuatan terdorong dengan adanya motivasi.

- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dapat diarahkan dengan adanya motivasi.
- c. Memotivasi berfungsi sebagai penggerak, cepat atau lambatnya suatu pekerjaan dapat ditentukan oleh besar kecilnya motivasi.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut (Malayu, 2020).

1. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan , antara lain: Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan; dan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.

2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Perilaku bawahan dalam suatu organisasi berorientasi pada tugas. Artinya, perilaku bawahan pada umumnya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, dipimpin dan dibimbing dalam rangka penyelesaian tugas dalam mencapai tujuan orientasi yang telah ditetapkan (Wahyu, 2012).

Secara umum tujuan motivasi adalah menggerakkan atau menggugah seseorang untuk keinginan dan kemauan yang timbul untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan hasil atau tercapai tujuan tertentu. Sedangkan tujuan motivasi dalam Melayu S.P Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meperarahkan ketsabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kerjasama karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.5 Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori McClelland

Mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian dan hubungan. Hal-hal tersebut tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2. Teori Herzberg

Teori ini mengatakan terdapat dua factor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu factor intrinsik dan ekstrinsik.

- a. Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.
- b. Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

3. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti :
rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*). Yang pada umumnya tercerminkan dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*). Dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

4. Teori Robbins (2007)

Motivasi adalah sebuah dorongan atau semangat yang timbul dari dalam diri individu atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, disebabkan adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi kepuasan diri dan memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Berikut beberapa indikator menurut Robbins yaitu :

a. Prestasi

a) Pengertian prestasi

Prestasi adalah keberhasilan seorang karyawan dapat di nilai dari prestasi yang diraih agar

karyawan dapat berhasil saat melaksanakan pekerjaan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor individu yang normal adalah seseorang yang memiliki integritas tinggi antara fungsi mental dan fisik. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikologis dan fisik dipastikan adalah modal yang dimiliki oleh individu yang dapat mereka kendalikan dan memaksimalkan potensi mereka secara optimal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan kerja sehari-hari untuk mencapai sesuatu tujuan kerja.

Sedangkan faktor lingkungan kerja mendukung individu dengan baik mencapai efisiensi kerja.

Faktor lingkungan tersebut antara lain adalah uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respect dan dinamis.

b. Tanggung jawab

a) Pengertian tanggung jawab

Tanggung jawab adalah orang yang melakukan segalanya atau melakukan pekerjaan dengan serius dengan sukarela, berani menanggung semua resiko dan segala sesuatu baik dari perkataan, tindakan dan sikap. Tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segalanya, yaitu jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya.

b) Macam-macam tanggung jawab

Macam-macam tanggung jawab diantaranya : tanggung jawab personal, tanggung jawab moral, dan tanggung jawab social.

Tanggung jawab personal adalah orang yang bertanggung jawab pada pekerjaan sepenuhnya dengan sukarela. Tanggung jawab moral mengacu pada gagasan bahwa seseorang memiliki kewajiban moralitas dalam situasi tertentu. Sedangkan tanggung jawab social adalah dimana seseorang saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat lain, selain itu tanggung jawab social adalah sifat-sifat yang perlu ditangani hubungannya dengan orang lain.

c. Disiplin

Disiplin adalah peragaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan

tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada pada organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

d. Pelayanan

Pelayanan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain yang tingkat pemuasannya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani maupun yang dilayani. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat haruslah yang berkualitas. Kualitas pelayanan adalah seberapa baik suatu lembaga pemerintahan mampu merespon kebutuhan masyarakat setelah layanan diberikan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan dapat diukur dengan waktu respon

(kecepatan) pelayanan, jaminan pelayanan, dan tingkat kepuasan masyarakat.

e. Keaktifan Pemimpin

Keaktifan pemimpin adalah aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian tujuan.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2018) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa yang menjadi indikator motivasi terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal yaitu yang datang dari dalam dirinya dan dari luar dirinya.

2.2.7 Motivasi Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni movere yang berarti menggerakkan (to move). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (needs). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud.

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَبِهُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah

Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S Al-Jumuah [62] : 10)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ
وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Artinya : Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (Q.S Al-An'am [6] : 162-163)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Ibnu Katsir Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

2.2.8 Indikator Motivasi Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berikut Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

2. Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT;

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah [9] : 105)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Ibnu Katsir ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan "Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang

mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Astriyani et al dalam Tio (2021) Disiplin merupakan langkah atasan untuk memotivasi karyawan perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan, didalam pelaksanaannya. kedisiplinan lebih ditempatkan pada persepsi individu terhadap kepatuhan terhadap aturan organisasi. Dikemukakan oleh Rukhayati dalam Agustini (2022) Disiplin kerja juga merupakan suatu teknik yang digunakan atasan untuk membina hubungan dengan bawahan agar pegawai dapat mengubah suatu kebiasaan menjadi suatu bentuk usaha sehingga dapat mengukur kepekaan seseorang dengan menaati seluruh peraturan organisasi dan pedoman sosial yang berlaku.

Menurut Arda dalam Tio (2021) Disiplin merupakan acuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar optimalisasi pekerjaan yang berlaku. Agar disiplin dapat berjalan secara efektif, perlu adanya pembagian kerja yang jelas sehingga setiap pegawai yang terlibat mengetahui dan sadar akan tanggung jawabnya, bagaimana melakukannya, kapan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan secara wajar, dengan syarat.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Tio (2021) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh kepada disiplin kerja yaitu:

1. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

Kedisiplinan di pengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Bila para karyawan mendapatkan jaminan kompensasi sesuai dengan besarnya kewajiban yang ditanggungnya, maka karyawan tersebut akan berkerja dengan sepenuh hatinya. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima karyawan jauh dari yang diharapkan, jadi staf akan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, dan bahkan berpikir untuk mencari tambahan dari luar instansi.

2. Pemimpin yang teladan dalam perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, karyawan harus selalu memperhatikan dan menaati pemimpinnya dalam menjalankan disiplinnya. Karena itu keteladanan seorang pemimpin mempunyai pengaruh besar di tingkat kedisiplinan setiap karyawan.

3. Peraturan yang dapat menjadi pedoman.

Peraturan tertulis sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Karena ada peraturan tertulis, karyawan mempunyai keyakinan mendasar dalam dirinya bahwa

adanya peraturan tersebut ini harus dihormati dan akan dihukum jika melanggar.

4. Pemimpin yang berani menentukan.

Keberanian seorang pemimpin untuk bertindak Memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin yang ada. Karyawan kemudian merasa terlindungi berdasarkan peraturan ini dan akan menerima hukuman yang sama jika melanggar aturan-aturan ini.

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Sampeliling (2019) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.3 Tujuan Disiplin

Menurut Simamora dalam Tio (2021) Disiplin setiap pegawai mempunyai tujuan untuk menentukan apakah ia konsisten dalam menghormati sistem yang berlaku dalam organisasi. Peraturan yang dikembangkan oleh organisasi dikembangkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan

organisasi. Apabila aturan-aturan ini dilanggar, maka terjadi ketidak seimbangan dalam efektivitas organisasi, tergantung pada tingkat keparahan pelanggarannya. berikut tujuan disiplin kerja menurut Maimunah *et al* (2019) :

1. Memungkinkan karyawan untuk mematuhi semua peraturan tertulis dan tidak tertulis dan prosedur ketenagakerjaan, serta regulasi dan prosedur organisasi yang berlaku.
2. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin, dan dapat memberikan layanan terbaik untuk beberapa aspek organisasi yang diminati oleh organisasi sesuai dengan bidang kerja yang ditugaskan kepada mereka.
3. Karyawan berpartisipasi sesuai dengan pedoman organisasi yang sedang jalan.
4. Karyawan dapat mencapai produktivitas sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Rizki dan Suprajang dalam Pranitasari (2021), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulism serta melaksanakan perintah manajer.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertntu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara saraa dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangan panjang mampu jangka pendek.

2.3.4 Indikator Disiplin

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Arisanti *et al* (2019) :

1. Taat terhadap aturan waktu
Kepatuhan terhadap peraturan waktu dapat dilihat melalui jam kerja yang konsisten dan waktu istirahat yang tepat.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Kepatuhan terhadap aturan organisasi, misalnya aturan dasar seperti aturan berpakaian dan batasan perusahaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan pegawai, dengan rasa tanggung, dan perilaku dalam berkomunikasi terhadap pekerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Peraturan lainnya seperti tata tertib yang dapat dilakukan dan yang tidak.

Menurut Mangkunegara dalam Ariesni (2021) Ada beberapa indikator disiplin yaitu;

- a. ketepatan waktu datang ketempat kerja,
- b. ketepatan jam pulang kerumah,
- c. kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
- d. penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
- e. tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

2.3.5 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Orang sukses adalah mereka yang mampu mengatur diri dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara kesuksesan manusia dan disiplin pribadi. Dalam ajaran Islam manusia juga harus mempunyai iman yang kuat agar apapun yang dilakukannya dapat dilakukan dengan tulus dan ikhlas.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang berkaitan dengan kehidupan manusia, diantaranya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang ditetapkan oleh organisasi dimana pegawainya harus dapat bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja pada suatu organisasi ingin berubah dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al aQur'an menyebutkan :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Q.S Ar-Ra"d [13] : 11)

Sinaga dalam Tlo (2021) disiplin berasal dari bahasa latin yaitu diciplina yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan

terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela.

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa siapa yang bisa menjaga ketaatan dan kepercayaan orang banyak berarti dia bias bertanggung jawab atas pekerjaan utama. Menurut Helmi dalam Tio (2021) disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An-Nisa [4] : 59)

2.3.6 Indikator Disiplin Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Ardiana *et al* (2021) indikator disiplin kerja dalam perspektif ekonomi islam sebagai berikut:

1. Taat

Ketaatan adalah hal yang secara umum diharapkan di berbagai tempat, waktu bahkan meski berbeda budaya.

2. Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab adalah memiliki kesadaran tentang kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk ditunaikan sebagaimana mestinya.

3. Tidak Melakukan Perundungan

Sikap menjauhkan diri dari perundungan adalah termasuk sikap yang penting dewasa ini karena perundungan marak terjadi di lapisan masyarakat mana pun. Kedisiplinan untuk mencegah diri dari sikap ini merupakan salah satu poin penting yang perlu ditanamkan

4. Hormat dan Santun

ta'dib, yaitu pendidikan kedisiplinan fisik, pikiran dan jiwa, pendidikan yang dapat mengantarkan seseorang pada pemahaman atas tepat dan kedudukan yang sesuai atau pantas sesuai dengan potensi dan kapasitasnya. Memahami kedudukan masing-masing orang adalah dasar dari bersikap hormat dan santun.

2.4 Budaya Organisasi

Robbins (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota

menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Gibson *et al* (2019) budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi, akan tetapi Fendi (2020) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan system makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu.

2.4.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Menurut Suwanto dan Koeshartono (2019) dalam bukunya yang berjudul budaya organisasi, bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b) Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
- d) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Robbins dalam Prasetya (2018) Budaya organisasi memiliki fungsi memberikan identitas organisasi kepada pegawainya, mempromosikan stabilitas sistem sosial serta membentuk perilaku dengan membantu pimpinan merasakan keberadaanya.

2.4.2 Bentuk-bentuk Budaya Organisasi

Dikemukakan oleh J.J. Hoenigman dalam Ery (2018) membedakan wujud kebudayaan menjadi 3 (tiga), yaitu: gagasan, aktivitas, dan artefak, sebagai berikut :

- a) Gagasan (wujud ideal)

Kebudayaan yang berbentuk kumpulan ide-ide gagasan, tidak dapat diraba atau disentuh. Wujud kebudayaan ini terletak dalam kepala-kepala atau di alam pemikiran warga

masyarakat. Jika masyarakat tersebut menyatakan gagasan mereka itu dalam bentuk tulisan, maka lokasi dalam kebudayaan ideal itu berada dalam karangan dan buku-buku hasil karya para penulis warga masyarakat tersebut.

b) Aktivitas (tindakan)

Wujud kebudayaan sebagai suatu tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat itu. Wujud ini sering pula disebut dengan sistem sosial. Sistem sosial ini terdiri dari aktivitas-aktivitas manusia yang saling berinteraksi, mengadakan kontak, serta bergaul dengan manusia lainnya menurut pola-pola tertentu yang berdasarkan adat tata kelakuan. Sifatnya konkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan dapat diamati dan didokumentasikan. Biasanya diperlukan wawancara yang lebih mendalam dari orang yang menjadi ahlinya untuk mengetahui kandungan dari budaya organisasi yang satu ini.

c) Artefak (karya)

Wujud kebudayaan fisik yang berupa hasil dari aktivitas, perbuatan, dan karya semua masyarakat berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat, dan didokumentasikan. Sifatnya paling konkret diantara ketiga wujud kebudayaan.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Ery (2019) mengelompokkan bentuk budaya organisasi yaitu :

- a. network culture,
- b. merceanry culture,
- c. fragmented culture, dan
- d. communal culture.

Penetapan bentuk-bentuk budaya organisasi tersebut melalui hubungan antara tingkat sosiabilitas dan solidaritas. Dimensi sosiabilitas adalah tingkat persahabatan diantara anggota organisasi. Sedangkan dimensi solidaritas adalah tingkatan dimana orang saling mengerti terhadap tugas dan fungsinya.

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
- c) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

- e) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- f) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku.

Berikut Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Robbins dalam Mustafa (2022) :

1. Innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan risiko)
Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
 - a. Melakukan inovasi dan gagasan baru.
 - b. Diberi kebebasan dalam bertindak.
2. Attention to Detail (perhatian pada hal detail) Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail
 - a. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.
 - b. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas.

- c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.
3. Outcome Orientation (Orientasi pada Manfaat) Dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
 - a. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan.
 - b. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.
4. People Orientation (Orientasi pada Orang) Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
 - a. Insentif bila pekerjaan mencapai target.
5. Team Orientation (Orientasi pada Tim) Dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual.
 - a. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.
6. Aggressiveness (Agresivitas) Dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.
 - a. Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif.
7. Stability (Stabilitas) Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.
 - a. Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

2.4.4 Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Robbins (2018), mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat

dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2018), sebagai berikut :

- a) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dua kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- c) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Menurut Emron dalam Mustafa (2022) mengatakan bahwa manfaat dan fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata publik/ pelanggan.

- b. Memiliki simbol-simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
- c. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
- d. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

2.4.5 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Ada tiga faktor pembentukan budaya organisasi yaitu (Tunggal dalam Ilahi, 2020):

1. **Karakteristik Sosial Masyarakat**
Karakteristik sosial masyarakat dimana perusahaan beroperasi merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi.
2. **Tipe Masyarakat Bisnis**
Tipe masyarakat bisnis juga mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Prilaku perusahaan yang hidup ditengah masyarakat bisnisnya sedikit banyaknya dipengaruhi karakteristik industry dan masyarakat bisnisnya.
3. **Kapabilitas dan Kemampuan Kendali Perusahaan**
Pembentukan budaya organisasi juga di pengaruhi oleh sejarah berdiri dan berkembangnya perusahaan tersebut. Para pendiri perusahaan isalnya memiliki peran penting dalam meletakkan pondasi perusahaan dengan menanamkan

visi dan nilai-nilai serta norma-norma yang harus diikuti oleh para pekerja agar mereka mampu menjalankan yang diharapkan oleh para pendirinya.

2.4.6 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

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 etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut (Hakim, 2019).

Menurut Hakim (2019) karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah Seorang muslim harus menyadari bahwa diciptakan manusia termasuk dirinya adalah sebagai khalifah fil ardi (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).

Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah Swt mengiriskan umat Islam didunia adalah pembawa misi rahmatan lil ‘alamiin (rahmat untuk seluruh ‘alam).

Sebagaimana firman Allah Swt:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَۙ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.*” mereka berkata: “*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?*” Tuhan berfirman: “*Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*” (Q.S Al Baqarah [2] : 30).

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. Bekerja merupakan ibadah, sebaga seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia (Sudarsono, 2020).

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:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
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” (Q.S Al Mulq 15). (Q.S Al Mulq [67] : 15)

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.

5. Bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan.
6. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus (Abdullah Abdul Husein, 2019), Keduanya tidak dapat dianalisa secara hirarkhis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut.

2.4.7 Indikator Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Wahyuni (2022) Indikator Budaya Organisasi dalam perspektif ekonomi islam antara lain:

1. bekerja adalah ibadah,
Bekerja dipandang sebagai suatu bentuk ibadah kepada Tuhan Allah SWT. Untuk menjemput tidak sekedar uang, namun juga pahala.
2. bekerja memperhatikan azas manfaat-maslahat,

Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat. Seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk asset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat.

3. bekerja merupakan aktualisasi kemampuan akal nya, Allah menganugerahkan kekuatan kerja dan pekerjaan, tetapi kerja benar-benar dapat dimaknai sebagai ibadah dan panggilan suci. Bekerja sebagai aktualisasi diri dan hidup yang berorientasi pada dimensi akhirat akan memberikan motivasi dalam bertanggung jawab terhadap perbuatan yang dilakukan.
4. bekerja memperhatikan sifat tawazun (keberimbangan), sikap menyeimbangkan segala aspek dalam kehidupan, tidak condong kepada salah satu perkara saja. Sikap ini sebaiknya ada dalam diri setiap Muslim dan diperintahkan secara langsung oleh Allah SWT
5. bekerja memperhatikan azas kehalalan. Bekerja memperhatikan unsur halal (baik) dan haram (buruk) sesuai syariat.

2.5 Indikator Dalam Ekonomi Islam

2.5.1 Maqashid Syariah

Menurut kamus bahasa Arab, kata "maqshad" dan "maqashid" berasal dari akar kata "qashd", yang berarti "banyak", dan "mufrad", yang berarti "tujuan" atau "target" (Sahroni, 2016). jamak dari kata "maqashid" dalam bahasa Arab, yang berarti "tuhan", "sasaran", "hal yang diminati", atau "tujuan akhir". Dalam bidang ilmu dan syariat, al-maqashid dapat memiliki beberapa makna, seperti "al-hadad" (tujuan), "al-garad" (sasaran), al matlub, yang berarti hal yang diminati, atau al gayah, yang berarti tujuan akhir dari hukum Islam.

Secara *terminology*, Maqashid syariah terdiri dari dua kata: maqashid dan syariah. Maqashid berarti tujuan, dan syariah adalah ajaran, aturan, dan hukum Allah yang diberikan kepada hambanya untuk mencapai kesejahteraan duniawi dan akhirat. Imam Syatibi mempopulerkan istilah "maqashid syariah" karena menggabungkan konsep maqashid dengan konsep yang logis, sistematis, dan komprehensif. Akibatnya, dia dijuluki "bapa maqashid syariah" (Irawan, 2019).

Menurut Imam As-Syatibi, Tujuan dalam Islam yaitu untuk kemaslahatan umat membagi maqashid menjadi tiga bagian dan yaitu:

a. Dharuriyat

Kebutuhan dharuriyat ialah tingkat kebutuhan yang harus ada atau disebut dengan kebutuhan primer. Bila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan terancam keselamatan umat manusia baik didunia maupun di akhirat kelak. Menurut Al-Syatibi ada lima hal yang termasuk dalam katagori ini, yaitu perlindungan terhadap agama (Al-Dien), perlindungan terhadap jiwa (Al-Nafs), perlindungan terhadap akal (Al-Aql), perlindungan terhadap kehormatan dan keturunan, serta perlindungan terhadap harta (Al-Maal).

Hal-hal untuk memelihara lima pokok inilah maka syariat Islam diturunkan. Setiap ayat hukum bila diteliti akan ditemukan alasan pembentukannya yang tidak lain adalah untuk memelihara lima pokok diatas.

b. Hajiyat

Kebutuhan hajiyat adalah kebutuhan sekunder yang jika tidak dipenuhi tidak akan mengancam keselamatannya tetapi akan menyebabkan kesulitan. Setiap masalah itu dihilangkan oleh syariat Islam. Salah satu contoh kepedulian syariat Islam terhadap kebutuhan ini adalah hukum Rukhshah (keringanan), seperti yang dijelaskan Abd Al-Wahhab Khallaf.

c. Tahsiniyat

Kebutuhan tahsiniyat adalah tingkat kebutuhan yang tidak terpenuhi tidak mengancam eksistensi salah satu

dari lima pokok di atas atau menimbulkan kesulitan. Seperti yang dinyatakan oleh al-Syatibi, tingkat kebutuhan ini merupakan kebutuhan pelengkap untuk hal-hal yang sesuai dengan adat istiadat, menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan, dan dihiasi dengan keindahan yang sesuai dengan tuntutan moral dan akhlak. Islam melarang kikir, boros, monopoli, dan menaikkan harga, antara lain, dalam bidang muamalat.

2.6 Qanun Lembaga Keuangan Syariah

Istilah qanun dalam bahasa Arab merupakan bentuk kata kerja dari qanna. Hal ini sebagaimana dalam bahasa Arab kata kerja qanun adalah qanna yang artinya membuat hukum yang artinya membuat hukum (to make law, to legislate). Dalam perkembangannya, kata qanun berarti hukum (law), peraturan (rule, regulation), dan Undang-Undang (statute, code). Juga menjelaskan bahwa qanon berasal dari kata Yunani kuno, yang berarti buluh. Oleh karenanya pemakaian “butuh” dalam kehidupan sehari-hari pada zaman itu adalah untuk mengukur, maka Qanun juga berarti sebatang tongkat atau kayu pengukur atau penggaris. Secara terminologi sebagaimana disebutkan diatas, qanun merupakan ketetapan hukum yang berlaku dalam masyarakat dan digunakan untuk kemaslahatan masyarakat. Qanun dalam tinjauan istilah, sebagaimana penjelasan tersebut bukan aturan terhadap ibadah saja, tetapi

termasuk aspek mu‘amalah antar sesama manusia yang ditetapkan oleh pemerintah (Efendi, 2018).

Di masyarakat Aceh, penyebutan Qanun terhadap suatu aturan hukum atau untuk penamaan suatu adat telah lama dipakai dan telah menjadi bagian dari kultur adat dan budaya Aceh. Efendi (2018) Aturan-aturan hukum dan juga adat yang dikeluarkan oleh Kerajaan Aceh banyak yang dinamakan dengan qanun. Qanun biasanya berisi aturan-aturan syariat islam yang telah beradaptasi menjadi adat istiadat Aceh. Ketentuan tentang qanun terdapat di dalam UU No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh, yaitu :

1. Qanun Aceh Adalah peraturan perundang-undangan sejenis peraturan daerah provinsi yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat Aceh. (Pasal 1 Angka 21).
2. Qanun kabupaten/kota adalah peraturan perundang-undangan sejenis peraturan daerah kabupaten/kota yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat kabupaten/kota di Aceh.

Qanun no.11 merupakan tindak lanjut dari Qanun Aceh no.8 Hal-hal yang dipolemikkan dalam Qanun ini adalah mengenai perubahan sistem keuangan atau bank konvensional ke dalam bentuk sistem keuangan atau bank syariah. Hal tersebut erat kaitannya dengan kuantitas masyarakat Aceh yang

didominasi oleh masyarakat Muslim. Hal ini pula yang menjadikan Qanun LKS seakan tepat dan sesuai untuk diimplementasikan, namun dalam pelaksanaannya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Banyak kendala dan permasalahan di lapangan sebab program ini terkesan mendadak dan seperti dipaksakan, jadi banyak karyawan yang memiliki latar belakang lulusan bukan sarjana ekonomi syariah ataupun berasal dari perbankan konvensional mengalami kesusahan dalam beradaptasi dengan pemberlakuan Qanun LKS no.11 pada lembaga keuangan (Saftri, 2020).

2.7 Penelitian Terkait

Penulis telah meninjau beberapa makalah serta karya ilmiah lainnya yang terkait dengan subjek yang diteliti untuk penelitian ini. Penulis menemukan beberapa hal yang berkaitan dengan topik bahasan. Purwanti (2016) dengan penelitiannya membahas tentang *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makasar”* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pratiwi (2018) dalam penelitiannya membahas tentang *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Prasetya (2018) pada penelitiannya *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa”* Hasil uji t variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Gowa. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ery (2018) mengenai *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan

disiplin kerja adalah 52,9%. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rido Sanjaya (2018) dalam penelitiannya mengenai *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam”* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa tingkat t hitung pada variable motivasi kerja sebesar $(3,557) > 2,045$. Menandakan bahwa thitung $>$ ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,306 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar hanya 30,6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Yusuf Miftahuddin (2018) dengan penelitiannya mengenai *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah KC Fatmawati)”* Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan

pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah sebesar 57,30%, sedangkan sisanya (42,70%) merupakan pengaruh dari 81 variabel-faktor lain. Diketahui persamaan garis regresi linear yang menggambarkan hubungan antara variabel X dengan Y yaitu: $= 39,410 + 0,468X$. Artinya adalah setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan 0,468 unit kinerja karyawan.

Sarman (2018) dengan penelitiannya mengenai *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar”* dari hasil penelitiannya menunjukan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. . Bank Rakyat Indonesia. Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji X dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Y, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0,796 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi sebesar 0,975. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang

lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,687.

Fitriani (2018) meneliti tentang *“Pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan & Silya (2019) penelitiannya mengenai *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Agustian (2019) dengan penelitiannya mengenai *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota*

Makassar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

Faisal Fajri (2020) dengan penelitiannya mengenai *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi”* Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dilakukan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi sudah masuk dalam kategori baik dengan hasil rata-rata persentase skor sebesar 69,61%. Dalam uji koefisien korelasi antara Motivasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan perpustakaan daerah Kota Jambi Jambi diperoleh hasil sebesar 0,488. Dari Nilai uji koefisien korelasi tersebut didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variable. Tingkat hubungan keduanya masuk dalam kategori Sedang karena nilai korelasi tersebut berada diantara 0,400-0,599. Selanjutnya Berdasarkan hasil Uji Determinasi diperoleh hasil $r^2=24\%$. Hasil ini menyatakan bahwa variable Y di pengaruhi 24% oleh variable X.

Donly Tio (2021) dalam penelitiannya mengenai *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Istana Citra Indah”* dari hasil pengujian

regresi berganda menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R square. Berdasarkan data variable, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat variable. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variable kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variable motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variable kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Menurut Mustafa (2022) dalam penelitiannya *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga dengan semangat kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Secara simultan atau bersamaan budaya organisasi dan semangat kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Hasil R Square menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan semangat kerja secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 93,3%

terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terkait

No	Penelitian/Judul Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Donly Tio (2021), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Istana Citra Indah	Kuantitatif	Pada penelitiannya menunjukkan hasil dari pengujian regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R square.	Pada variabel motivasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			<p>Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja</p>	
--	--	--	--	--

			secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.		
2.	Faisal Fajri (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi	Kuantitatif	Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata skor yang diperoleh	Pada variabel motivasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			<p>menunjukkan bahwa motivasi yang dilakukan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan daerah Kota Jambi masuk dalam kategori baik. Karena hasil skor yang di dapat ti atas rata-rata. Dengan adanya Motivasi Kerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dari rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden menunjukkan bahwa</p>	
--	--	--	---	--

			dengan adanya motivasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan daerah Kota Jambi masuk dalam kategori baik.		
3.	Rido Sanjaya (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Kuantitatif	Dari hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotiva	Pada variabel motivasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			<p>si. Dalam perspektif Ekonomi Islam motivasi seorang leader/atasan harus mencerminkan sifat-sifat Rosul seperti siddiq, amanah, fathanah, tablig dan ikhlas. Pegawai pada Kantor Dinas Sosialis Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat juga telah dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam, meliputi : niat baik</p>	
--	--	--	--	--

			dan benar, takwa dalam bekerja dan ikhlas dalam bekerja.		
4.	Yusuf Miftahuddin (2017),	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan data yang telah dianalisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah. Diketahui pemasaran garis regresi linier yang menggambarkan hubungan antara variabel X dengan Y yaitu	Pada variabel motivasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan unit kerja karyawan.		
5.	Sarman (2018), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar	Kuantitatif	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi	Pada variabel motivasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.		
6.	Hasibuan & Silya (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya	Pada, variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			<p>– Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasim emiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.</p>		
7.	<p>Agustian (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar.</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor</p>	<p>Pada variabel motivasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.		
8.	Fitriani (2018) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap	Pada, variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			kinerja karyawan		
9.	Purwanti (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makasar	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Pada variabel motivasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian
10.	Pratiwi (2014) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat	Pada variabel motivasi (X1), variabel	1. Lokasi penelitian 2. Populasi

	<p>Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan).</p>		<p>pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap</p>	<p>disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>hasil dan sampel penelitian</p>
--	---	--	--	--	------------------------------------

			<p>kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, dengan tingkat signifikansi 0,000.</p>		
11.	<p>Bayu (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Gowa</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Pada penelitian ini menunjukkan Hasil uji t variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Pada variabel Budaya Organisasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian</p>

			kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Gowa, karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.537 > 2,024$.		
12.	Hasbi (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Riau	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga dengan semangat kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap	Pada variabel Budaya Organisasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian 3. Variabel Semangat Kerja (X2)

			kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau.		
13.	Ery (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,	Pada variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	1. Lokasi penelitian 2. Populasi dan sampel penelitian

			sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.		
--	--	--	--	--	--

2.8 Keterkaitan Antar Variabel

2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham *et al.*, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

Rendahnya - motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan

akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009). Dalam penelitian Octavianasari (2017) Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan subjek sebanyak 56 orang, hal ini membuktikan bahwa motivasi menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian Rahayu (2018) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dengan asumsi semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka akan semakin rendah kinerja pada karyawan.

2.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja

harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2019). Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan baik. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi.

Menurut Hasbi (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga dengan semangat kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. diketahui $F_{hitung} \text{ sebesar } (768,689) > F_{tabel} (3,08)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan budaya organisasi dan semangat kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Hasil R Square menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan semangat kerja secara keseluruhan

pengaruhnya sebesar 93,3% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ery (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 52,9%. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan (Mangkuprawira, 2007).

Sebagaimana dijelaskan menurut beberapa teori di bawah ini, bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan

terhadap peraturan yang berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga menjadi suatu kinerja yang baik. Menurut Mangku prawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula, guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu dan target kerja yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu tercapai, juga akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula, sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan

perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2008). Dalam penelitian Rahayu (2015) Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Nafasindo maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Nafasindo maka semakin rendah kinerja karyawan.

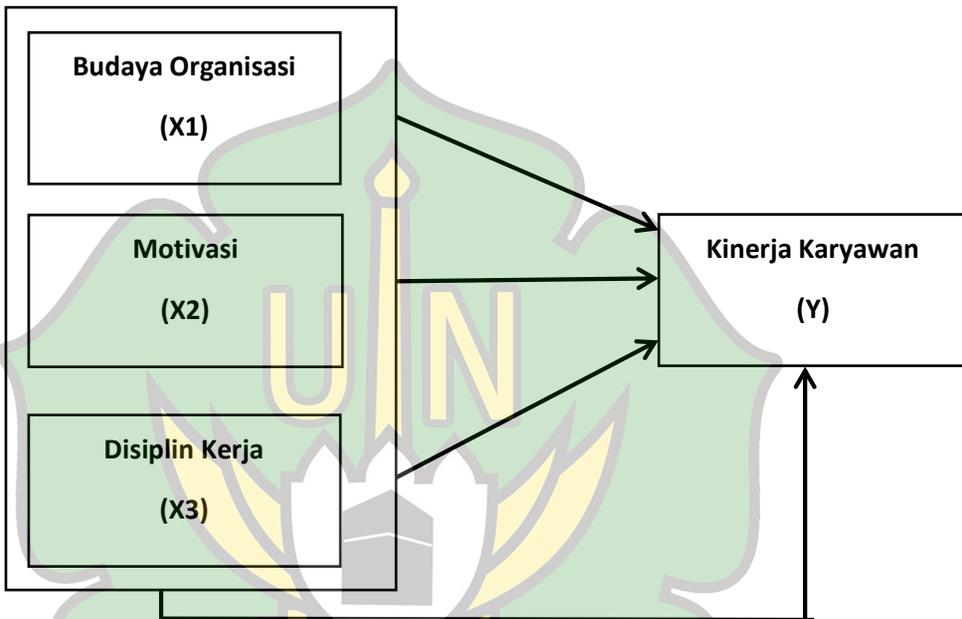
Pada penelitian Vuspasari (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima. Sedangkan pada penelitian Amir (2015) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Disiplin kerja karyawan tergolong tinggi dengan dengan rerata empirik (RE) = 118,0, sedangkan kinerja

karyawan tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 4,11.

Wau *et al.* (2021) pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. Irawan *et al.* (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007). Ariesni (2021) pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasibuan & Silvya (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Dalam penelitian yang diteliti oleh Prasetyo & Marlina (2019) memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tyas (2018) Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.

2.9 Kerangka Berpikir

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Variabel Independen (X)

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin Kerja

Variabel Dependen (Y)

Y : Kinerja Karyawan

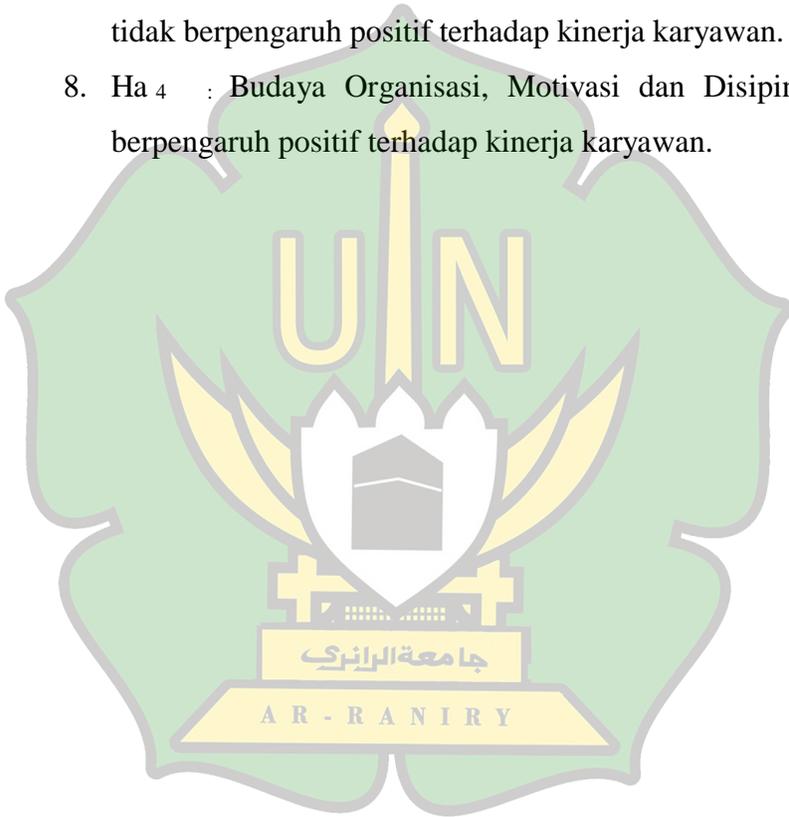
2.10 Hipotesis

Kata hypo dan thesis digabungkan untuk membentuk kata hipotesis. Hypo menyiratkan kurang dari, tetapi thesis adalah pernyataan pandangan. Sementara hipotesis dapat dipahami secara harfiah, itu juga dapat dipahami sebagai klaim yang belum menjadi tesis, kesimpulan sementara, atau pendapat yang belum diselesaikan karena kenyataan masih perlu dibuktikan. Selain itu, hipotesis berfungsi untuk menguji kebenaran teori, menawarkan perspektif baru pada pengembangan teori, dan meningkatkan pemahaman peneliti tentang fenomena yang diselidiki.

Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) adalah dua divisi statistik dari hipotesis. Sebuah hipotesis yang dikenal sebagai hipotesis nol mengklaim bahwa tidak ada korelasi atau perbedaan antara dua variabel. Hipotesis alternatif menegaskan bahwa ada hubungan antara atau perbedaan antara dua variabel. Hipotesis penelitian ini adalah :

1. H_{01} : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H_{a1} : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. H_{a2} : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. H0₃ : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Ha₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Ha₄ : Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8. Ha₄ : Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam menghasilkan data dan juga informasi yang pasti dan relevan diperlukan untuk menyempurnakan skripsi. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Creswell dalam (Duli, 2019) mengemukakan definisi penelitian kuantitatif adalah “*menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data numerik yang dianalisis menggunakan metode matematika, utamanya statistik*”. Survei dalam bentuk kuesioner adalah teknik penelitian dipraktikkan. Survei adalah simulasi prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dari sampel yang telah dipilih dengan cermat untuk mencerminkan seluruh populasi. Karena datanya akan berupa angka, maka akan digunakan aplikasi *PLS* untuk menganalisis angka lebih lanjut. Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja adalah variabel independen, dan Kinerja Karyawan adalah variabel dependen dalam penelitian ini.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat/lokasi penelitian merupakan cakupan wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Penetapan lokasi penelitian penting untuk ditentukan oleh peneliti agar dapat mempermudah peneliti dalam memperoleh informasi dalam penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan di Bank BSI KCP Priority Kota Lhokseumawe yang beralamat di jalan merdeka no. 72 D, kec. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus tahun 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015: 80).

Menurut Sugiyono dalam Ajijah (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Tabel 3. 1
Data Karyawan BSI KCP Priority Kota Lhokseumawe

NO.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Customer Service	3
2.	Teller	4
3.	Marketing	23
4.	Back Office (BO)	3
5.	Kacap	1
6.	Bosm	1
7.	Supir	2
8.	OB	3
Total		40

Sumber: BSI KCP Priority Kota Lhokseumawe

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BSI KCP Priority Kota Lhokseumawe yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.4 Sumber Data

Sumber data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang didapatkan dari lokasi penelitian tersebut (Sugiyono, 2010:137). yaitu data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner ataupun

wawancara yang dilakukan terhadap karyawan BSI KCP Priority Kota Lhokseumawe tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil bacaan, baik itu dari buku, makalah, jurnal dan kepustakaan lainnya yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang terkait. (Irwana, 2017:25). Data sekunder pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dari dokumentasi, jurnal, studi kepustakaan, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) mengatakan pengumpulan data berkaitan dengan ketepatan cara cara yang digunakan untuk mengumpulkan data data. Maka dari itu instrumen yang telah teruji valid dan reliabilitasnya, belum tentu menghasilkan suatu data yang valid dan reliabel. Pengumpulan data mampu dilakukan dengan berbagai macam aturan, berbagai macam sumber, dan berbagai macam cara. Tujuan dari pada pengumpulan data ialah untuk mendapatkan data yang valid agar hasil dan kesimpulan pada penelitian tidak akan diragukan hasilnya Hasyim dkk (2021:42). Dalam melakukan pengumpulan data harus dilakukan secara cermat seperti :

3.5.1 Observasi

Handayani (2020) menyatakan bahwa metode observasi merupakan pengamatan pada suatu objek atau suatu permasalahan menggunakan seluruh indera. Kristiyono & Suprihatin (2019) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri khusus jika dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Teknik ini mampu mengungkapkan tingkah laku verbal dan lebih spesifik, peneliti mencatat data hasil observasi yang dilihat pada saat penelitian tetapi tidak hanya mencatat, peneliti juga melakukan pertimbangan dengan penilaian skala bertingkat. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini melihat langsung pada toko dan konsumen yang datang ke toko Latela Donuts Kota Banda Aceh.

3.5.2 Kuisisioner

Handayani (2020) menyatakan kuesioner atau angket merupakan instrumen penelitian yang merangkum beberapa pertanyaan atau informasi yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner ini memiliki kesamaan terhadap wawancara yang membedakannya ialah kuesioner atau angket ini dilakukannya secara tertulis. Kristiyono & Suprihatin (2019) Teknik pengumpulan data menggunakan angket ini memiliki keuntungan antara lain ialah, responden bisa menjawab dengan bebas dan waktu relatif lama, dapat digunakan untuk pengumpulan data dari responden yang berjumlah banyak dan juga mengumpulkan data yang efisien apabila peneliti

mengetahui variabel yang akan diukur. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan lembaran kuesioner kepada responden yang sedang membeli pada toko Latela Donut ataupun konsumen tetap pada toko tersebut.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk menjelaskan masing-masing variabel yang akan diteliti. Variabel tersebut antara lain adalah : Operasional variabel dibutuhkan untuk menjelaskan masing-masing variabel yang akan diteliti. Variabel tersebut antara lain adalah :

1. Variabel bebas/independen

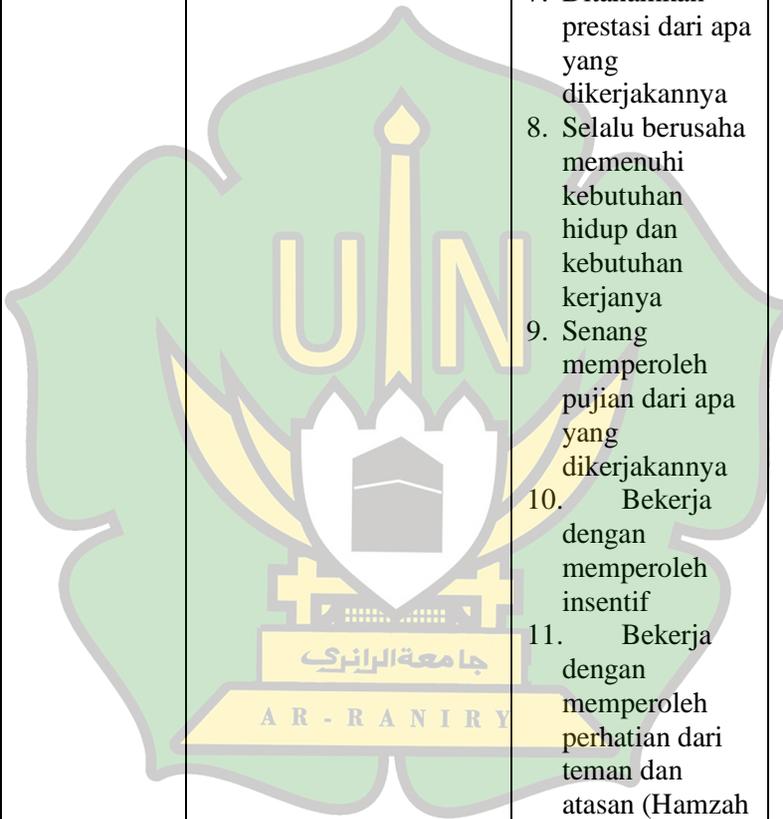
Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2015:39). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2. Variabel terikat/dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2015:39). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Supriandi & Simanjuntak (2020) kinerja karyawan yaitu suatu perbandingan antara pekerjaan karyawan yang sesungguhnya dengan pekerjaan yang diharapkan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Stepen, 2006) 	Likert 1-5
Budaya Organisasi (X ₁)	Robbins (2018) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Perhatian terhadap hasil 4. Perhatian terhadap orang 5. Perhatian terhadap tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas (Menurut Robbins, 2010) 	Likert 1-5
Motivasi (X ₂)	Sanjaya & Syaifullah (2020) motivasi ialah hasil dari banyak proses internal atau eksternal yang membangkitkan antusiasme terhadap suatu kegiatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil 	Likert 1-5

		<p>pekerjaannya</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain 7. Ditanamkan prestasi dari apa yang dikerjakannya 8. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 10. Bekerja dengan memperoleh insentif 11. Bekerja dengan memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Hamzah B, 2018) 	
<p>Disiplin Kerja (X₃)</p>	<p>Hartono & Siagian (2020) disiplin Kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai ataupun maupun norma-norma dan bisa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam 	<p>Likert 1-5</p>

	dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan.	pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya (Arisanti et al., 2019)	
--	---	--	--

3.7 Skala Pengukuran

Sugiyono (2019) skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Hasyim *et al.* (2021) Skala pengukuran bertujuan untuk meminimalisir adanya kesalahan saat proses penentuan teknik analisis pada penelitian). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor jawaban 1 s/d 5. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 3
Skala Lkert

NO.	Keterangan (jawaban)	Skor
1.	SS = Sangat setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang setuju	3
4.	TS = Tidak setuju	2
5.	STS = Sangat tidak setuju	1

Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan 5 kategori pilihan agar tidak ada variasi diantara jawaban-jawaban yang disediakan.

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan metode Structural Equation Model (SEM). Structural Equation Modeling (SEM) adalah seperangkat teknik statistik yang memungkinkan pemeriksaan simultan terhadap serangkaian hubungan yang relatif rumit untuk diuji. Ferdinand (dikutip dalam Tanjung dan Devi, 2018) Model yang rumit adalah model simultan yang dibentuk oleh beberapa variabel dependen yang dijelaskan oleh satu atau lebih variabel independen, di mana satu variabel dependen secara bersamaan bertindak sebagai variabel independen untuk hubungan berjenjang lainnya. Biasanya SEM dilihat sebagai gabungan dari analisis faktor dan analisis regresi, tentu saja diaplikasikan secara terpisah baik dalam analisis faktor konfirmatori atau hanya analisis regresi. Menurut Ferdinand (2018) Secara metodologis, SEM memainkan banyak peran berbeda, termasuk persamaan simultan, analisis kausal linier, dan analisis lintasan (path analysis), analysis of covariance structure, dan model persamaan structural. SEM berbeda dari regresi biasa dan teknik multivariat lainnya dalam beberapa hal karena SEM membutuhkan lebih dari regresi biasa dan analisis varian.

Syahir (2020) menjelaskan bahwa Konsep utama SEM adalah model persamaan regresi yang lebih kompleks. Secara umum, konsep SEM terdiri dari 2 yakni SEM dengan pendekatan covariance atau dikenal Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) dan Variance Based Structural Equation Modeling (VB-SEM). Perbedaan mendasar antara CB-SEM dan VB-SEM meliputi persyaratan data parametrik/non parametrik dan kuantitas data (syahrir, 2020). Pada penelitian ini konsep yang akan diterapkan adalah Variance Based Structural Equation Modeling (VB-SEM) dengan pendekatan tools PLS (Partial Least Square). Konsep utama SEM PLS adalah analisis statistik multivariate yang tidak membutuhkan data berdistribusi normal dan tidak membatasi jumlah minimum data. Dengan kata lain, penelitian dengan jumlah sampel kecil (<100) dapat dianalisis dengan SEM-PLS. Dalam metode Structural Equation Modelling (SEM) – Partial Least Square (PLS) teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut (Syahrir, 2020).

3.8.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau lazim pula dikenal dengan istilah outer model merupakan evaluasi pengujian hubungan antara variabel konstruk (indikator) dengan variabel laten-nya. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan pendekatan uji validitas dan reliabilitas.

a) Convergent Validity

Convergent validity (validitas Konvergen) penilaian validitas masing-masing prediktor dalam kaitannya dengan skor gabungan. Indikator validitas ditentukan oleh besar kecilnya *factor loading* masing-masing prediktor pada variabel laten. Prediktor atau item dinyatakan valid jika nilai faktor loadingnya $> 0,7$ untuk confirmatory research misalnya pada penelitian yang sudah pernah dilakukan uji awal instrumen penelitian tersebut sebelumnya. Pada penelitian explanatory, seperti pada penelitian yang menggunakan instrumen yang baru nilai *loading factor* dapat diterima, dan prediktor dapat dinyatakan valid bila >0.5 . Hal ini tergantung pertimbangan keilmuan peneliti terhadap substansi yang ditelitinya. Validitas konvergen juga dapat ditentukan berdasarkan nilai AVE (Average Variance Extracted). Prediktor akan dinyatakan valid bila nilai $AVE > 0,5$.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriman) adalah menilai validitas prediktor dengan membandingkan keterkaitannya dengan variabel lain. Indikator yang digunakan adalah *cross loading*. Prediktor dinyatakan valid bila nilai *cross loading* $> 0,7$, atau *cross loading* dari prediktor yang dinilai lebih besar pada variabel latennya sendiri dibandingkan dengan nilai loading-nya terhadap variabel lain.

Selain itu dapat juga dengan menggunakan kriteria Fornell Larcker untuk meyakinkan validitas diskriminan. Indikator yang digunakan adalah nilai akar dari AVE. Standarnya adalah nilai pada setiap variabel laten harus lebih tinggi dari nilai terhadap variabel lain. Masing-masing variabel laten berbagi varian lebih dengan masing-masing blok indikatornya, daripada dengan variabel lainnya yang mewakili satu blok indikator yang berbeda.

c) **Reliability**

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator dapat mengukur konstruk latennya. Indikator penilaian *Internal Consistency Reliability* adalah nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Nilai reliabilitas komposit (*composite reliability*) 0,6 hingga 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik dan nilai *Cronbach's alpha* yang diharapkan $> 0,7$.

3.8.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural atau lazim juga dikenal dengan inner model adalah mengevaluasi (mengecek) adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model. Guna mengukur kemampuan prediksi model, dapat dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) dan Q^2 , untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan hipotesis dari model strukturalnya. Perubahan nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten

endogen. Nilai R^2 0,67; 0,33 dan 0,19 untuk menunjukkan dalam variabel laten endogen model kuat, moderat dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Selanjutnya untuk mengetahui nilai signifikan menggunakan pendekatan bootstrap, dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu t-value 1,65 (signifikan level 10%); 1,96 (signifikan level 5%) dan 2,58 (signifikan level 1%), (Ghozali dan Latan, 2015).

3.8.2 Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping); prosedur bootstrapping menghasilkan nilai t-statistik untuk setiap jalur Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping); prosedur bootstrapping menghasilkan nilai t-statistik untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel dapat ditentukan berdasarkan tingkat kepercayaan 90%, 95%, atau 99%. Apabila menggunakan tingkat kepercayaan 95%, maka presisi atau batas ketidakakuratan (α) = 5% atau 0,05. Kriteria penarikan kesimpulan menurut (Ghozali dan Latan, 2015):

- a. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < t-tabel), maka H_0 , diterima dan H_1 , ditolak.
- b. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (t-statistik \geq t-tabel), maka H_0 , ditolak dan H_1 , diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Bank Syariah Indonesia (BSI)

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan Bank Syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui

Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga menjadi cermin wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang.

Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

4.1.2 Visi dan misi

a. Visi

Top 10 Global Islamic Bank

b. Misi

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria yang diberikan kepada subjek penelitian agar penggalan informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat dituju dengan tepat dan sesuai harapan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada BSI KCP Priority Lhokseumawe, peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pereempuan	21	52,5%
Laki-laki	19	47,5%
Total	40	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari total seluruh reponden sebanyak 40 orang 19 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 47,5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar 52,5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
25-35 Tahun	26	64%
36-45 Tahun	12	25%
46-55 Tahun	2	11%
Total	40	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari total seluruh reponden sebanyak 40 orang, responden berusia 25-35 tahun sebanyak 26 orang atau 64%, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 12 orang atau 25%, responden berusia 46-55 tahun sebanyak 2 orang atau 11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini usia responden didominasi oleh repondeen dengan kelompok usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 38 orang.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 4. 3
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X₁)

Item Pernyataan	ST S	T S	K S	S	SS	Mod us
Dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi	0	0	0	19	21	5
Dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko	0	0	0	18	22	5

Setiap melakukan pekerjaan, saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut	0	0	0	15	25	5
Saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan hasil kerja	0	0	0	14	26	5
Selama ini pihak manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi	0	0	0	23	17	4
Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim	0	0	0	20	20	5
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat daripada santai	0	0	0	13	27	5
Pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada kestabilan dari pada status quo	0	0	0	20	20	4

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) pada setiap item pertanyaan adalah setuju dengan nilai 5, yang berarti bahwa responden memiliki tanggapan yang “Baik” terhadap item pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan empati.

4.3.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4. 4
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X₂)

Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Motivasi kerja dapat memberikan rasa tanggung jawab dalam bekerja	0	0	0	18	22	5
Motivasi kerja dilakukan untuk melaksanakan tugas sesuai target yang jelas	0	0	0	23	17	4
Pemberian motivasi kerja harus dengan tujuan jelas dan menantang	0	0	0	15	25	5
Dengan adanya umpan balik akan memotivasi dalam bekerja	0	0	0	13	27	5
Selalu menanamkan prestasi dari apa yang dikerjakannya	0	0	0	19	21	5
Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan lainnya	0	0	0	20	20	4
Saya selalu merasa senang dengan pujian atas apa yang telah ia kerjakan	0	0	0	23	17	4
Merasa senang memperoleh insentif apabila bekerja sesuai dengan target	0	0	0	18	22	5
Merasa senang apabila mendapatkan perhatian dari teman dan atasan	0	0	0	15	25	5

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) pada setiap item pertanyaan adalah setuju dengan nilai 5, yang berarti bahwa responden memiliki tanggapan yang “Baik” terhadap item pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan empati.

4.3.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 4. 5
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_3)

Item Pernyataan	ST S	T S	K S	S	SS	Mod us
Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.	0	0	0	16	24	5
Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	0	0	0	17	23	5
Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.	0	0	0	21	19	4
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	0	0	0	18	22	5
Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	0	0	0	17	23	5
Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.	0	0	0	18	22	5
Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan.	0	0	0	15	25	5
Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.	0	0	0	21	19	4

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) pada setiap item pertanyaan adalah setuju dengan nilai 5, yang berarti bahwa responden memiliki tanggapan yang “Baik” terhadap item pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan empati.

4.3.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Modus
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik	0	0	0	24	16	4
Saya selalu bekerja melebihi target yang ditentukan	0	0	0	20	20	4
Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	0	18	22	5
Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien	0	0	0	13	27	5
Saya selalu bekerja secara mandiri tanpa harus diawasi	0	0	0	18	22	5

Sumber: Data Diolah

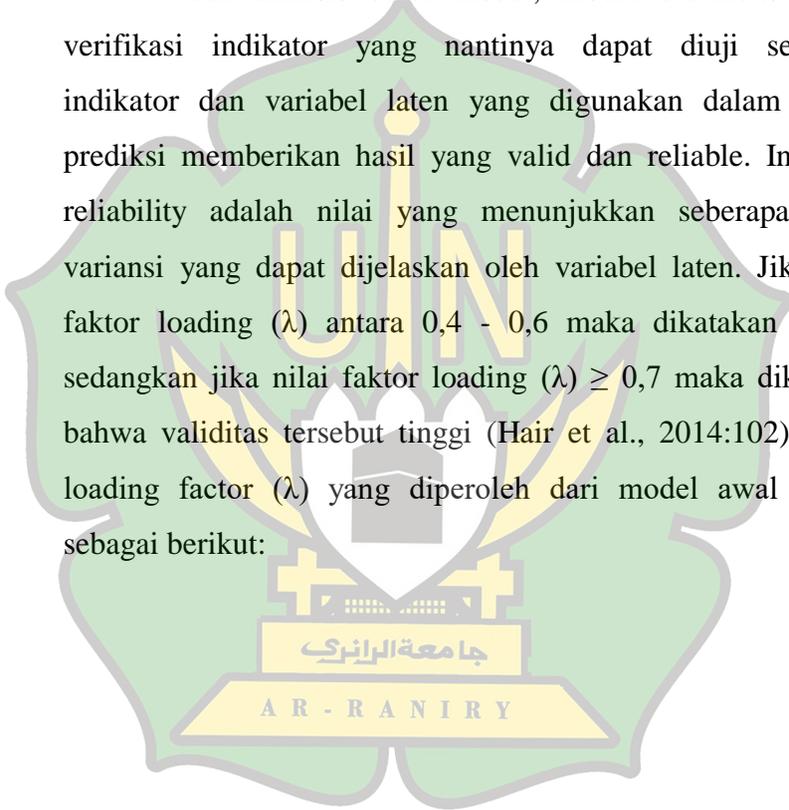
Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai yang sering muncul (modus) pada setiap item pertanyaan adalah setuju dengan nilai 5, yang berarti bahwa responden memiliki

tanggapan yang “Baik” terhadap item pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan empati.

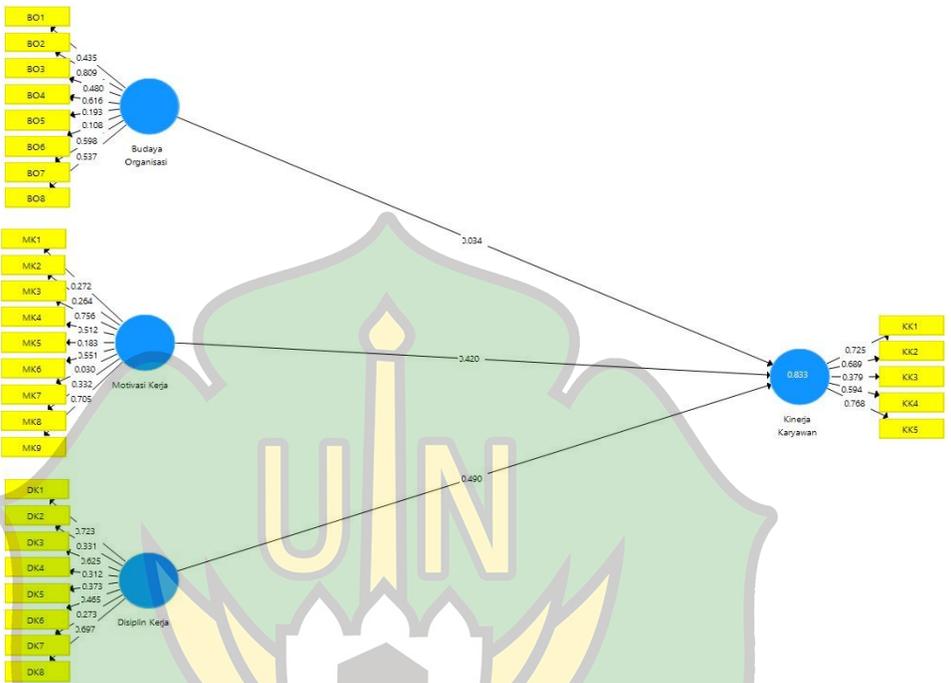
4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada analisis outer model, model dievaluasi untuk verifikasi indikator yang nantinya dapat diuji sehingga indikator dan variabel laten yang digunakan dalam model prediksi memberikan hasil yang valid dan reliable. Indikator reliability adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar variansi yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Jika nilai faktor loading (λ) antara 0,4 - 0,6 maka dikatakan cukup, sedangkan jika nilai faktor loading (λ) $\geq 0,7$ maka dikatakan bahwa validitas tersebut tinggi (Hair et al., 2014:102). Hasil loading factor (λ) yang diperoleh dari model awal adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Outer Model Sebelum Outlier

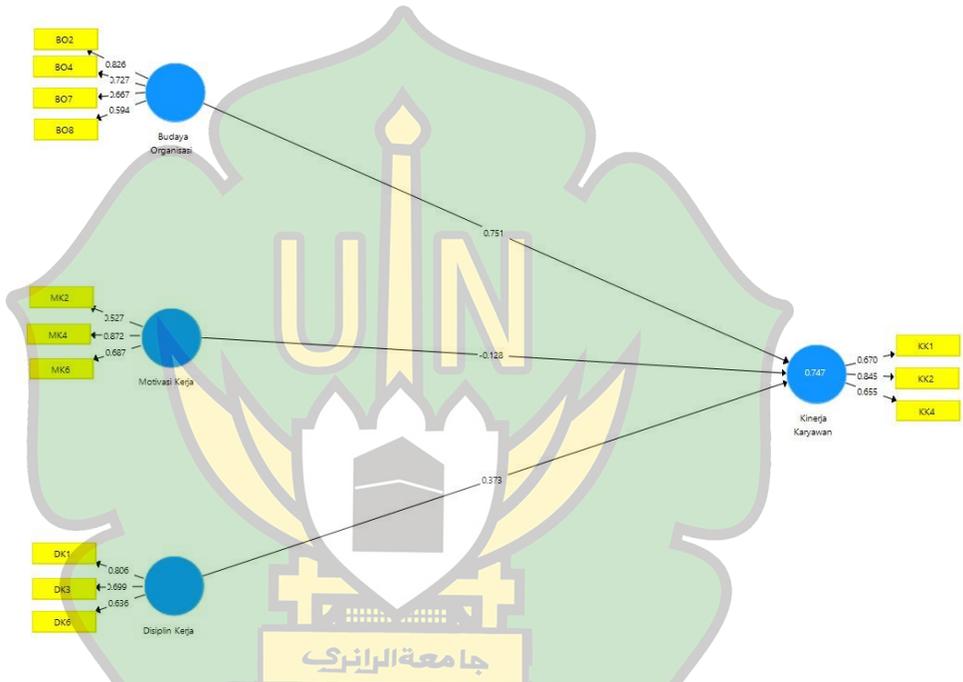


Sumber: Data diolah (2023)

Dapat dilihat pada Gambar 4.1 diatas hasil output dari aplikasi Smart-PLS. Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa dari total 30 indikator dalam penelitian ini terdapat 17 indikator yang dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan karena nilainya tidak memenuhi syarat nilai loading factor (λ) yaitu BO1, BO3, BO5, BO6, MK1, MK3, MK5, MK7, MK8, MK9, DK2, DK4, DK5, DK7, DK8, KK3 dan KK5 sehingga ketuju belas indikator tersebut harus dihilangkan dari model dan akan dilakukan perhitungan ulang. Outlier dilakukan guna memenuhi asumsi validitas dan

reabilitas pada outer model. Outlier dilakukan dengan menghilangkan indikator-indikator yang tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel latennya.

Gambar 4. 2
Outer Model Sesudah Outlier



Sumber: Data diolah (2023)

Setelah dihilangkan indikator yang dinyatakan tidak valid dan dinyatakan tidak layak digunakan maka terdapat 13 indikator yang diterima dan dinyatakan valid karena nilainya memenuhi syarat nilai loading factor (λ) yaitu BO2, BO4, BO7, BO8, MK2, MK4, MK6, DK1, DK3, DK6, KK1, KK4.

a) Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan peubah latennya. Validitas konvergen dalam penelitian ini akan ditentukan dari loading factor (λ) dan Average Varians Extraced (AVE). Prediktor atau item dinyatakan valid bila nilai loading factor (λ) antara 0,4 - 0,6 maka dikatakan cukup, sedangkan jika nilai faktor loading (λ) $\geq 0,7$ maka dikatakan bahwa validitas tersebut tinggi. Prediktor juga akan dinyatakan valid bila nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$.

- **Nilai Loading Factor (λ)**

Tabel 4. 7
Nilai Loading Factor (λ)

	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
BO2	0,826			
BO4	0,727			
BO7	0,667			
BO8	0,594			
MK2		0,527		
MK4		0,872		
MK6		0,681		
DK1			0,806	
DK3			0,699	
DK6			0,636	
KK1				0,670
KK2				0,845
KK4				0,655

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil loading factor (λ) pada gambar diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor (λ) antara 0,4 - 0,6 (**cukup**) dan $\geq 0,7$ (**tinggi**). Dapat diinterpretasikan bahwa lebih dari 59% dari varian BO2, BO4, BO7 dan BO8. Pada variabel laten motivasi kerja dapat menjelaskan varian MK2, MK4 dan MK6 masing-masing lebih dari 52%. Selanjutnya pada variabel disiplin kerja yaitu DK1, DK3 dan DK6 masing-masing lebih dari 63%. Terakhir pada variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh KK1, KK2 dan KK4 masing-masing lebih dari 65%.

- **Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai convergent validity merupakan nilai yang menunjukkan korelasi antar indikator yang digunakan untuk menyusun konstruk, sehingga semakin tinggi nilai AVE maka semakin tinggi pula nilai korelasinya. Hal ini menggambarkan bahwa indikator yang digunakan untuk menyusun konstruk sudah sangat baik.

AR - R **Tabel 4. 8**

Nilai Average Varians Extraced (AVE)

Variabel	Average Varians Extraced (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,502
Motivasi Kerja (X2)	0,503
Disiplin Kerja (X3)	0,514
Kinerja Karyawan (Y)	0,531

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas kriteria yaitu $> 0,50$. Sehingga ukuran validitas konvergen sudah baik.

b) Dsicriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan melihat nilai cross loading pengukuran konstruk. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dari pada korelasi dengan indikator dari konstrak blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan, hasil cross loading dapat ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 4. 9
Cross Loading

	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
BO2	0,826	0,000	0,000	0,000
BO4	0,727	0,000	0,000	0,000
BO7	0,667	0,000	0,000	0,000
BO8	0,594	0,000	0,000	0,000
MK2	0,000	0,527	0,000	0,000
MK4	0,000	0,872	0,000	0,000
MK6	0,000	0,681	0,000	0,000
DK1	0,000	0,000	0,806	0,000
DK3	0,000	0,000	0,699	0,000
DK6	0,000	0,000	0,636	0,000
KK1	0,000	0,000	0,000	0,670
KK2	0,000	0,000	0,000	0,845

KK4	0,000	0,000	0,000	0,655
-----	-------	-------	-------	--------------

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil Tabel 4.9 ini nilai cross loading menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik.

Kemudian analisisnya selanjutnya dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara discriminant validity dan square root of Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10

Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi	0.709			
Disiplin Kerja	0.299	0.717		

Kinerja Karyawan	0.789	0.557	0.729	
Motivasi Kerja	0.576	0.319	0.424	0.709

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasinya sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang baik.

c) *Reability*

Uji Reliabilitas (*Reliability*) digunakan untuk membuktikan kekonsistenan, keakuratan, dan ketepatan suatu indikator dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk dilakukan dengan cara, yaitu berdasarkan *Composite Reliability*. Ketentuan untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* berada di atas atau lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. 11
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0,799
Motivasi Kerja (X2)	0,745
Disiplin Kerja (X3)	0,759
Kinerja Karyawan (Y)	0,770

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa seluruh konstruk memiliki nilai composite reliability > 0,70 maka dari itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas yang artinya keempat variabel telah reliabel atau dapat dipercaya.

4.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) merupakan model yang menggambarkan pengaruh antar variabel laten. Pengaruh antar variabel laten ini dievaluasi menggunakan koefisien jalur, R^2 , dan f^2 .

a) *R-square* (R^2)

Pengujian nilai R^2 dilakukan untuk melihat seberapa kemampuan keragaman variabel laten endogen (*dependen*) mampu dijelaskan oleh variabel laten eksogen (*independen*). Berikut adalah nilai R^2 berdasarkan output dari smartPLS:

Tabel 4. 12
Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,747	0,726

Sumber: Data dioah (2023)

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat nilai R-square untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,747 yang menunjukkan bahwa variable eksogen (budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap variable endogen (kinerja

karyawan) sebesar 74,7%. Selanjutnya, uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *R-Square Adjusted* adalah sebesar 0,726. Angka tersebut menjelaskan bahwa variabilitas variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel eksogen adalah sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model seperti kualitas tingkat pengetahuan, dan juga kepuasan kerja.

b) Effect size f-square (f^2)

Nilai f^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh laten eksogen terhadap laten endogennya. Berikut ini adalah nilai f^2 berdasarkan output dari perangkat lunak smartPLS.

Tabel 4. 13
Nilai f^2

Variabel	F-Square	Keterangan
Budaya Organisasi → kinerja karyawan	1,457	Besar
Motivasi Kerja → kinerja karyawan	0,484	Besar
Disiplin Kerja → kinerja karyawan	0,042	Kecil

Sumber: Data diolah (2023)

Dalam menentukan nilai pengukuran pengaruh variabel laten eksoden terhadap variabel laten endogennya f^2 memiliki

beberapa kriteria yang di jelaskan oleh (Sarstedt *et al.* 2017) sebagai berikut:

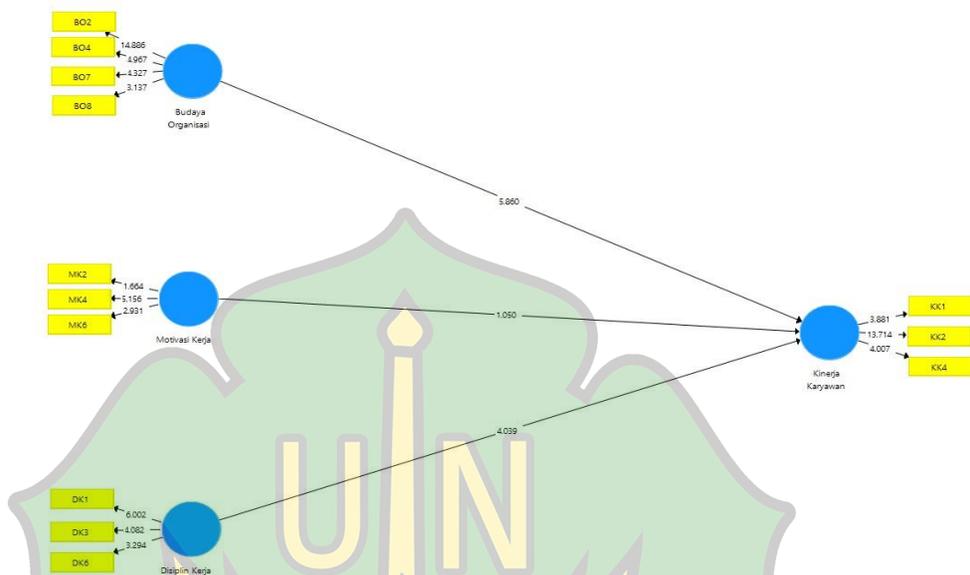
1. Nilai f square 0,02 sebagai kecil.
2. Nilai f square 0,15 sebagai sedang.
3. Nilai f square 0,35 sebagai besar.

4.4.3 Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

a) Uji T-test

Nilai estimasi koefisien jalur dalam model struktural harus signifikan. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode resampling bootstrapping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai mutlak statistik t lebih besar atau sama dengan t table (2,024) yang berarti bahwa antar variabel endogen berpengaruh dan atau dengan nilai signifikansi p-values 5% atau < 0.05 , maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya. Nilai pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti yang tampak pada Gambar 4.3 dibawah ini:

Gambar 4. 3
Gambar Bootstrapping



Sumber: Data diolah (2023)

Hasil output yang didapatkan pada semua indikator berpengaruh secara signifikan terhadap variabel laten. Pengaruh hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Pengujian Hipotesis

	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Samplin g (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P- value s
Budaya organisas i (X1) kinerja	0,751	0,753	0,128	5,860	0.000

	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Samplin g (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P- value s
karyawan					
Motivasi kerja (X2) kinerja karyawan	-0,128	-0,104	0,122	1,050	0,294
Disiplin kerja (X3) kinerja karyawan	0,373	0,368	0,092	4,039	0,000

Sumber: Data diolah (2023)

Dalam analisis, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 4.14 diatas menunjukkan t-statistic lebih besar dari t-tabel dengan menunjukkan angka $5,860 > 2,024$ dan nilai p-value sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Dalam analisis, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan . Dapat dilihat pada Tabel 4.14 diatas menunjukkan t-statistic lebih kecil dari t-tabel dengan menunjukkan angka $1,050 < 2,024$ dan nilai p-value sebesar 0,294 yang mana nilai tersebut lebih besar dari

0,05 ($0,294 > 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis yang menyatakan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Dalam analisis, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 4.14 diatas menunjukkan t-statistic lebih besar dari t-tabel dengan menunjukkan angka $4,039 > 2,024$ dan nilai p-value sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

b) Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil Nilai F hitung menggunakan formula;

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi;

$$F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n-k-1)$$

Dimana,

K : jumlah variable bebas

R² : koefisien determinasi

n : jumlah sampel.

Berdasarkan R Square diperoleh R^2 sebesar 0,747 (74,7%). Jumlah variabel bebas (k) sebanyak 3 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 100 dengan taraf signifikansi α sebesar 5% maka dapat diperoleh nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

$$F_{hit} = \frac{0,747(40 - 3 - 1)}{(1 - 0,747)3} = \frac{26,89}{0,759} = 35,42$$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{\alpha}(k, n-k-1) \\ &= F_{0,05}(3, 40-3-1) \\ &= 3,252 \end{aligned}$$

Karena F_{hitung} sebesar $35,42 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,252 maka H_0 ditolak, yang berarti Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar setelah diberlakukannya penerapan Qanun Lembaga Keuangan Syariah (LKS) mempengaruhi Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun no.11

Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dan terdapat 30 butir pernyataan dalam bentuk *google form* yang telah disebarakan kurang lebih satu (1) bulan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pelaku usaha didapat hasil cenderung lebih banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 52,5% dan untuk rata-rata usia paling banyak berusia kisaran 29-31 tahun sebanyak 27,5%.

Berdasarkan analisis statistik yang telah ditentukan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa dua (2) variabel laten eksogen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel laten endogen dan satu (1) variabel laten eksogen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel laten endogen. Berikut ini penjelasan dari hasil hipotesisnya:

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output menggunakan SmartPLS pada pengujian hipotesis diketahui bahwa konstruk eksogen budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O=0,751$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 5,860 lebih besar dari 2,024 ($5,860 > 2,024$), dan nilai p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, maka hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap

kinerja karyawan (Y) diterima. Oleh karena itu pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima dengan maksud budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, atribut yang paling mempengaruhi adalah BO2 dengan nilai estimate sebesar 0,826 yang menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan dituntut untuk berani mengambil resiko.

Berdasarkan hasil output diatas dapat diartikan bahwa pasca pemberlakuan Qanun Lembaga Keuangan Syariah (LKS) no.11 variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pasca pemberlakuan Qanun lembaga keuangan syariah (LKS) no.11. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Hasil di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari variabel budaya organisasi yang diteliti dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Indikator-indikator ini adalah perhatian terhadap detail, Orientasi orang, Keagresifan dan Stabilitas. Sebagaimana Budaya Organisasi pada BSI KCP Priority Lhokseumawe yaitu; Integrasi values dalam perilaku pegawai melalui internalisasi AKHLAK & *Culture Theme* pada materi pembelajaran berkolaborasi dengan seluruh *Academy* di Unit *BSI Corporate University* serta Unit

Kerja Kantor Pusat & *Outlet* BSI Seluruh Indonesia, Menguatkan *performance culture* dan peduli stakeholders melalui leader sebagai role model (*lead by example*), Meningkatkan *learning culture* dan *agility* melalui kegiatan pembelajaran beragam (*blended learning*) untuk continuous improvement serta inovasi, Menjaga Perusahaan tumbuh sehat dengan meningkatkan *risk awareness* dan upaya mencegah fraud (*fraud prevention*) bekerja sama dengan unit kerja terkait. Melaksanakan program penguatan *Change Agent* dalam akselerasi budaya kerja untuk meningkatkan *engagement & ownership* terhadap perusahaan. Mengembangkan sikap kepedulian terhadap umat melalui social movement dan volunteer program untuk kontribusi maksimal dan lebih berkah.

Pada penelitian ini juga mengaitkan indikator – indikator tersebut dengan indikator dalam perspektif islam, yaitu menjaga akal. Salah satu tujuan syari'at Islam adalah untuk memelihara akal, karena akal adalah syarat utama dari sahnya segala ibadah. Penjagaan akal ini dapat dilihat dalam aturan agama yang melarang konsumsi khamar atau zat lain yang dapat merusak akal. Budaya organisasi dalam 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 etika atau

budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Hal ini sesuai atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijanto (2018) , terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan. Sama hal-Nya dengan Prasetya (2018) Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Gowa. Pada aspek ini salah satu penentu budaya organisasi menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan dituntut untuk berani mengambil resiko. Didalam agama (islam) umat islam dituntut untuk berani selama itu masih dalam kebenaran. Rasulullah SAW bersabda:.....

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَيْسَ الشَّدِيدُ بِالصُّرْعَةِ إِنَّمَا الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْغَضَبِ (رواه البخاري ومسلم)

Artinya: ari Abu Hurairah RA, Rasulullah SAW berkata, "Orang yang kuat bukanlah yang pandai bergulat, sungguh orang yang kuat adalah yang mampu menguasai dirinya ketika marah." (HR. Bukhari dan Muslim).

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output menggunakan SmartPLS pada pengujian hipotesis diketahui bahwa konstruk eksogen motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan ($O=-0,128$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 1,050 lebih kecil dari 2,024 ($1,050 < 2,024$), dan nilai p-values 0,294 lebih besar dari 0,05 ($0,294 > 0,05$). Oleh karena itu, maka hipotesis yang menyatakan motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Oleh karena itu pada penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak dengan maksud motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil output diatas dapat diartikan bahwa setelah diberlakukannya Qanun Lembaga Keuangan Syariah (LKS) no.11 variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan

pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Hasil di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja belum cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator ini adalah melaksanakan tugas dengan target yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya dan selalu berusaha mengungguli orang lain. Pada BSI sendiri untuk meningkatkan motivasi pada karyawannya dengan memberikan apresiasi kerja (remunerasi) yaitu: Pay for Performance dengan memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka. Di dalam penerapannya, perusahaan akan membuat regulasi dan memberitahu seluruh karyawan bahwa perilaku atau hasil evaluasi kinerja seperti apa yang mengarah pada kenaikan gaji. Kedua Pay for Position Tak peduli seperti apa keahlian yang dimiliki oleh karyawan, gaji yang diterima karyawan adalah berdasarkan posisi atau jabatan yang ia emban. Pay for Position juga bisa berarti bahwa standar gaji ditetapkan berdasarkan pendidikan, pengalaman, dan senioritas. Ketiga Pay for Person Pada kategori ini, gaji berhubungan erat dengan kedalaman skill, kemampuan/keahlian, dan kompetensi seorang karyawan. Semakin unik keahliannya –dan semakin besar tanggung jawab pribadi tersebut untuk perusahaan- semakin tinggi pula gaji yang ia dapatkan. Apalagi jika memang karyawan ini terkenal

cekatan, kreatif, dan memiliki kualitas-kualitas seorang karyawan yang cemerlang.

Kemudian dalam penelitian ini juga mengkombinasikan indikator-indikator tersebut dengan indikator dalam perspektif islam, Amanah dan inisiatif (Hifdz al-aql). Pegawai memiliki kreatifitas yang berkaitan dengan daya fikir dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif pegawai maka organisasi akan kehilangan motivasi atau daya dorong untuk bekerja. Agama kita adalah agama berpikir, di dalam agama kita, kita sering dilatih untuk berfikir. Dalam Al-quran terdapat lebih dari 640 ayat yang mendorong manusia untuk berpikir. Oleh karena itu kita, diperintahkan oleh Syari'at untuk menggunakan akal pikiran kita. Allah telah mengistimewakan manusia dibandingkan dengan makhluk lainya dengan adanya akal dan kecerdasan yang tinggi.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S Al-Jumuah [62] : 10)

Beedarsarkan tafsir Al-Qur'an karangan Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output menggunakan SmartPLS pada pengujian hipotesis diketahui bahwa konstruk eksogen disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O=0,373$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 4,039 lebih besar dari 2,024 ($4,039 > 2,024$), dan nilai p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Oleh karna itu pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima dengan maksud budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, atribut yang paling mempengaruhi adalah DK2 dengan nilai estimate sebesar 0,806 yang menjelaskan bahwa dalam mengerjakan tugas karyawan dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan hasil output diatas dapat diartikan bahwa pasca pemberlakuan Qanun lembaga keuangan syariah (LKS) no.11 variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agustini (2022) Disiplin kerja ialah sikap menghargai terhadap kebijakan dan norma-norma organisasi yang tumbuh pada para pegawai, yang terdampak dapat menyesuaikan diri dan menaati semua dengan ikhlas pada kebijakan dan keputusan perusahaan yang telah dibuat. Begitu juga yang telah dikemukakan oleh Basri (2018) Disiplin Kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketetapan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja. Hasil di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yang diteliti dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Indikator-indikator ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Pada BSI sendiri terdapat tata tertip kedisiplinan yaitu; Menghadiri dan siap bekerja di tempat masing-masing tepat pada waktu yang ditetapkan, Mengisi daftar hadir pada waktu masuk maupun pulang dan harus diisi oleh karyawan yang bersangkutan, Mengikuti dan mematuhi seluruh petunjuk atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan Lembaga berwenang yang memberikan petunjuk atau instruksi tersebut, melaksanakan tugas pekerjaan atau perintah kedinasan yang telah ditentukan oleh lembaga, Menjaga serta memelihara

dengan baik semua milik lembaga, Memelihara dan memegang teguh rahasia lembaga, Memberitahukan kepada atasan dan Human Capital apabila ada perubahan-perubahan atas status diri, status sipil dan susunan keluarga.

Pada penelitian ini juga mengaitkan indikator – indikator tersebut dengan indikator dalam perspektif islam, yaitu tepat waktu (Hifdz Ad-din, Hifdz al-maal). Hukum Islam mengajarkan kita untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berlaku adillah engkau dalam setiap keadaan seperti yang terkandung dalam Alquran yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (Q.S An-Nahl [16] 90)

Hal ini sejalan dengan penelitian Agustini (2022) Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variable lmaka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang di dapatkan nilai thitung sebesar 7,341 dan ttabel adalah sebesar 1,683 (nilai ttabel n=40) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan thitung >

ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur‘an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An-Nisa [4] : 59)

4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan di atas, menunjukkan bahwa F hitung 35,42 dengan lebih besar dari F tabel 3,252. Hal ini menunjukkan bahwa pasca pemberlakuan Qanun lembaga keuangan syariah (LKS) no.11 adanya hubungan antara label budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Akbar (2020) Hasil dari pengujian hipotesis telah menentukan terdapat adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe Indonesia secara simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% di pengaruhi oleh indikator lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, umur, fasilitas yang ada di perusahaan. Dan dapat diketahui variabel yang paling dominan adalah budaya organisasi dari hasil pengujian secara statistik $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai, $2,6879 > 1,6686$ dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$. Untuk mencapai tujuan atau sasaran, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan yang menurun karena adanya indikasi menurunnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang kurang dipertekankan, adapun faktor yang paling dominan meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang diciptakan baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut maka suatu perusahaan lembaga keuangan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai target perusahaan dalam menjual produk dan jasanya melalui pemberian pelayanan kepada nasabah secara langsung maupun tidak langsung dengan menerapkan prinsip

syariah di dalamnya (OJK, 2008). Dengan prinsip syariah tentunya target bank syariah tidak semata-mata hanya dilihat dari sisi profit pada finansialnya, namun juga bersifat ta'awun atau tolong menolong sesama umat manusia serta menjaga kemaslahatan bersama dunia dan akhirat. As-Syatibi membagi keuntungan ini menjadi tiga bagian yang berbeda: dharuriyyat (primer), hajiyyat (sekunder), dan tahsiniyat (tersier) (Febriadi, 2017). Menurut Abu Zahrah bahwa keberadaan syariat Islam adalah sebagai rahmat bagi manusia, sehingga tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam penetapan hukum syariah (maqasid syariah) meliputi Mendidik individu (Tahdhib al-fard), Menegakkan keadilan (Iqamah al – ‘Adl) dan Menghasilkan kemaslahatan (Jalb al-Maslahah).

Berikut peninjauan pada kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) pada umumnya dan kaitannya dengan tujuan-tujuan Maqashid Syariah :

- a. Mendidik individu, Hal ini diwujudkan pada BSI dengan memberikan pengembangan pengetahuan dan keahlian untuk individu sehingga nilai-nilai spiritual meningkat. BSI merancang program pendidikan dan pelatihan dengan nilai-nilai moral sehingga mereka akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian kepada karyawan.
- b. Menegakkan keadilan, Hal ini diwujudkan pada BSI dengan memastikan kejujuran dan keadilan dalam bekerja,

berdasarkan suku, jenis kelamin dan gender dan kasta social.

- c. Menghasilkan kemaslahatan, Hal ini diwujudkan dengan penerapan pada BSI. Dengan mengutamakan ibadah di atas segalanya, berdasarkan keikhlasan, nilai – nilai akhlak dan peduli dengan sesama.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan menggunakan Smart-PLS sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe ditinjau dalam perspektif ekonomi syariah. Hal ini terlihat dari Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 5,860 lebih besar dari 2,024 ($5,860 > 2,024$), dan nilai p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$).
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe ditinjau dalam perspektif ekonomi syariah. Hal ini terlihat dari Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 1,050 lebih kecil dari 2,024 ($1,050 < 2,024$), dan nilai p-values 0,294 lebih besar dari 0.05 ($0,294 > 0,05$).
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe ditinjau dalam perspektif ekonomi syariah. Hal ini terlihat dari Nilai

t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 4,039 lebih besar dari 2,024 ($4,039 > 2,024$), dan nilai p-values 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$).

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe.

Dari beberapa hasil tersebut menunjukkan bahwa pasca diberlakukannya Qanun Lembaga Keuangan Syariah (LKS) no.11 memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe.

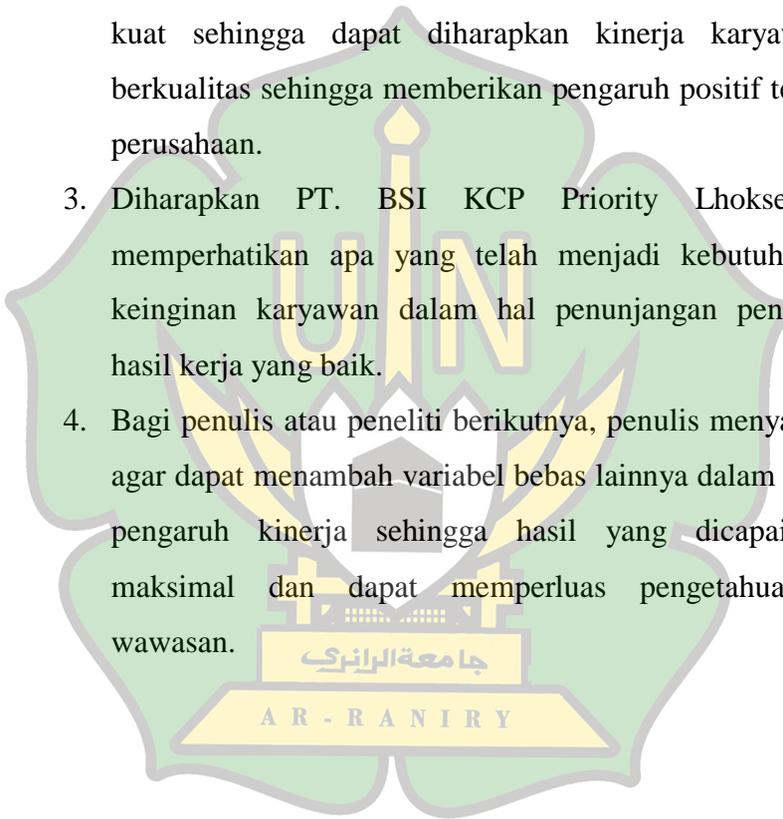
5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti rangkum, maka ada beberapa saran yang akan peneliti sampaikan dalam skripsi ini. Diantaranya :

1. Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik pada PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe. Perlunya melakukan upaya untuk memperkuat dalam hal berinovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada manusia dan tim, PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe telah menerapkan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja yang baik, sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan

kedepannya penerapan Motivasi Kerja lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu dalam perusahaan.

2. Kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga dapat diharapkan kinerja karyawannya berkualitas sehingga memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.
3. Diharapkan PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe memperhatikan apa yang telah menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam hal penunjang pencapaian hasil kerja yang baik.
4. Bagi penulis atau peneliti berikutnya, penulis menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh kinerja sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal dan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang Dimoderasi Oleh Spiritualitas. Universitas Bina Insan.
- Ajjah. (2029) Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Manajemen*. 13 (2). 232-236.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–17.
- Aravik, H., Zamzam, F. (2020) Filsafat Ekonomi Islam. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ardhani, J., Ratnasari, L. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Dimensi*. 8 (2). 271-385.
- Ariesni, S. (2021) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal benelitian dan pengembangan sains dan humaniora*. 5 (3). 363-369.
- Ariesni, S., Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal penelitian dan pemngembangan sais dan humaniora*. 3 (5). 363-369.
- Ariesni, S. (2021) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal benelitian dan pengembangan sains dan humaniora*. 5 (3). 363-369.
- Danny. (2019) *Sukses Memotivasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Agama RI, AL-Hikmah. (2010). Alquran dan Terjemahnya, CV Diponegoro, Bandung.
- Efendi. (2018) Kedudukan Qanun Bidang Sumber Daya Alam Dalam Sisitem Hukum Nasional. *Jurnal Dinamika Hukum*. 14 (1). 30

- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah., & Vidada, A. I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*. 4 (1). 52-58.
- Ery. (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fajri, F. (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Febriadi, S. R. (2017). Aplikasi Maqashid Syariah Dalam Bidang Perbankan Syariah. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*. 1(2), 231-245.
- Fendi. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fitri, W.H. (2012). Tujuan Pemberian Motivasi. *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*. hal. 45.
- Hadi, A., Latifah, L., Waluya, H. A. (2023) Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Di Indonesia. *Ekobis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*. 7 (1). 1-9. <http://dx.doi.org/10.22373/ekobis.v7i1>
- Hakim, L. (2019) Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*. 9 (1). 179-200.
- Hasibuan, J. S., Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar nasional multidisiplin ilmu*. 1 (2). 134-147.
- Ilahi, W. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Negeri Sipil Pada Kantor kecamatan Sepong. *Jurnal ilmiah mahasiswa (JIMAWA)*. 3 (1). 176-185.

- Irawan, A. J. (2019) Analisis Pengaruh Penerapan Kinerja Maqashid Syariah Terhadap Manajemen Risiko Pada Bank Umum Syariah. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Kapahang, F. F., Rorong, A., & Tampi, G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal administrasi publik*. 3 (31). 1-9.
- Larasati, S. (2014) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 5 (3). 201-213.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya*.
- Mangkunegara, P.A (2019) Motivasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal motivasi kerja*. 2 (1). 33.
- Ma'ruf., Chair, U. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal brand*. 2 (1) 99-108.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang*. 8 (2). 102-111.
- Multitama (2006) *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Jakarta : Zikrul Hakim.
- Pramadhika, A. (2011). Motivasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal motivasi kerja*. 2 (6). 1-29.

- Pranitasari, D. (2021) Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal akuntansi dan manajemen*. 18 (1). 22-38.
- Prasetya. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Prasetyo, T. E., Marlina, P. (2019). Pengaruh Ds disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi bisnis dan Manajemen*. 3 (1). 21-30.
- Pratiwi, A. (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Management*. 1-13.
- Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE: Yogyakarta.
- Purwanti, U.R. (2016) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. Universitas Islam Negeri Makasaar.
- Robbins (2018) *Manajeme*, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S., judge, A. T. (2009). Perilaku Organisasi *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat. hal. 230.
- Rahsel, Y. (2016). Pengruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal manajemen magister*. 2 (2). 208-220.
- Rivai, V., Sagala, J.E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. *PT Raja Persada, Jakarta*.
- Saftri. R. (2020) Implementasi Qanun Lembaga Keuangan Syariah Dalam Konversi Perbankan Syariah Di Aceh. *Jurnal financial institutions*. 2 (1). 30 - 41.
- Sahroni, O. (2016) Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam . Jakarta: PT Grahafindo Persada. hlm.1

- Sampeliling, A. (2019) Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Kinerja*. 12 (1). 1-17.
- Sanjaya, R. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Santika, P., Yusuf, Y. M., Amri, A. (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Ekobis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*. 2 (2). 24-34. <http://dx.doi.org/10.22373/ekobis.v2i2>
- Siswanto, H. (2018) *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemitra, A. (2009). Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Pranada Media Grup: Jakarta.
- Sudirman., Usman., & Abidin. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare. *Jurnal ilmiah manusia dan kesehatan*. 4 (2). 263-171.
- Suwarto. (2019) *Budaya Organisasi, Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Suryani., Kadek, N., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. *Widya manajemen*, 1 (1), 99–113.
- Sutriscastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal kajian bisnis*. 23 (2). 121-137.
- Syafrina, N. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan bisnis (riau economic and business review)*. 8 (4). 2-12.
- Tio, D. (2021) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Istana Citra Indah. Universitas Putera Batam.

- Titisari., Purnamie. (2014). Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan. *Mitra acana Media, Jakarta*.
- Umiarzi, E. (2021) Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*. 1 (2). 245-256.
- Victoria, O. P. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran. *Journal of business studies*. 2 (1). 1-12.
- Wahyuni, F. (2022) Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*. 2 (2). 38-51.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal ilmiah mahasiswa nias selatan*. 4 (2). 203-212.
- Widhianingrum, W. (2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal ilmiah ekonomi Islam*. 3 (3). 193-198.
- Wirano, J. D. S. L., & A. T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Provinsi Sulawesi Utara. *Acto Diurna*. 4(4).
- Zulfahri., Fahmi, I., Fitria, A. (2020) Analisis Kajian Pertama Potensi PT Bank Aceh Syariah Menjadi Emiten di Pasar Modal Syariah. *Ekobis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*. 4 (2). 45-56 [http://dx.doi.org/ 10.22373/ekobis.v4i2](http://dx.doi.org/10.22373/ekobis.v4i2)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASCA PEMBERLAKUAN QANUN LKS DITINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. DATA RESPONDEN

Petunjuk Pengisian Bagian I dan II

BAGIAN I IDENTITAS RESPONDEN

Mohon beri tanda (√)
pada pilihan anda :

Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :

:

Pendidikan Terakhir :

BAGIAN II VARIABEL PENELITIAN

Pilihlah jawaban dari pernyataan dibawah sesuai dengan
pilihan anda dengan mengikuti keterangan dibawah ini:

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

1. Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	1. Dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi					
	2. Dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko					
	3. Setiap melakukan pekerjaan, saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut					
	4. Saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan hasil kerja					
	5. Selama ini pihak manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi					
	6. Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim					
	7. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat daripada santai					
	8. Pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada kestabilan dari pada status quo					

2. Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi Kerja (X2)						
	1. Motivasi kerja dapat memberikan rasa tanggung jawab dalam bekerja					
	2. Motivasi kerja dilakukan untuk melaksanakan tugas sesuai target yang jelas					
	3. Pemberian motivasi kerja harus dengan tujuan jelas dan menantang					
	4. Dengan adanya umpan balik akan memotivasi dalam bekerja					
	5. Selalu menanamkan prestasi dari apa yang dikerjakannya					
	6. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan lainnya					
	7. Saya selalu merasa senang dengan pujian atas apa yang telah ia kerjakan					
	8. Merasa senang memperoleh insentif apabila bekerja sesuai dengan target					
	9. Merasa senang apabila mendapatkan perhatian dari teman dan atasan					

3. Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Kerja (X3)						
	1. Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
	2. Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat					

	waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.					
	3. Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					
	4. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
	5. Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
	6. Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.					
	7. Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan.					
	8. Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.					

4. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Karyawan (Y)						
	1. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik					
	2. Saya selalu bekerja melebihi target yang ditentukan					
	3. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
	4. Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien					
	5. Saya selalu bekerja secara mandiri tanpa harus di awasi					

Lampiran 2 Tabulasi Data

BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8
4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4

4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5

| MK |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

4	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	4	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5	4	5	5

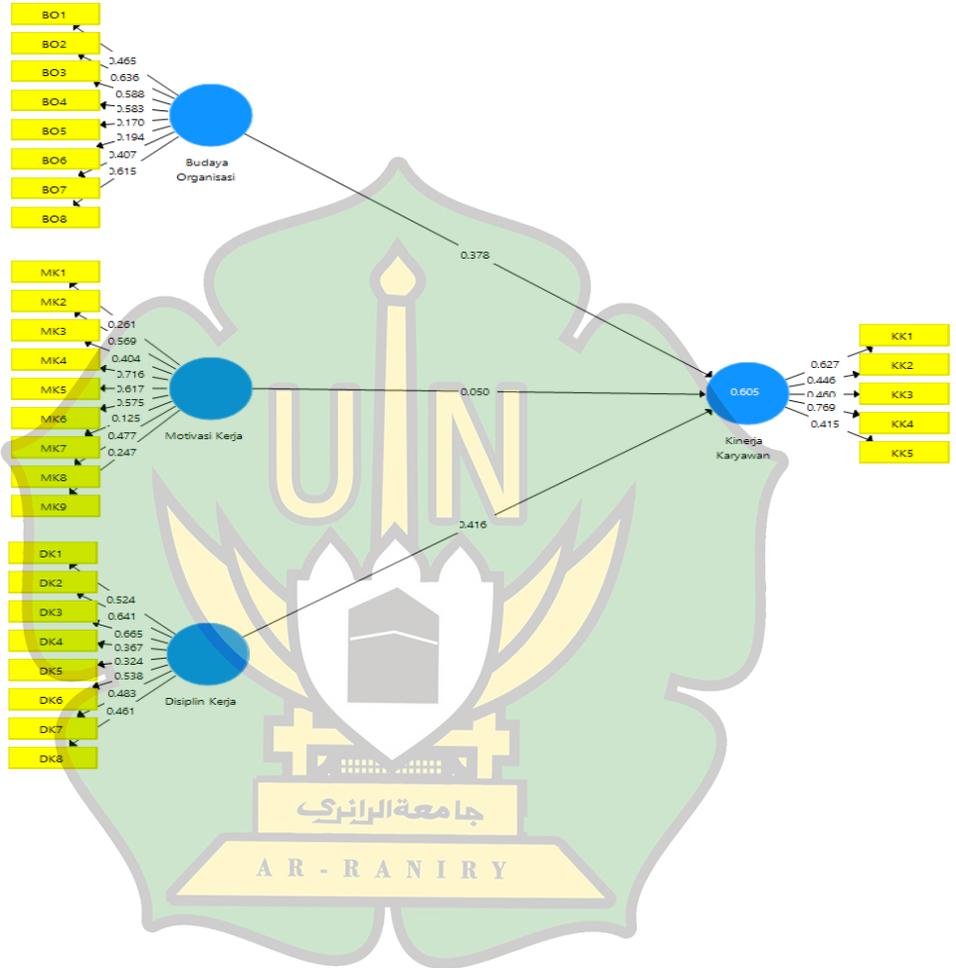
DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8
4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5

5	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5

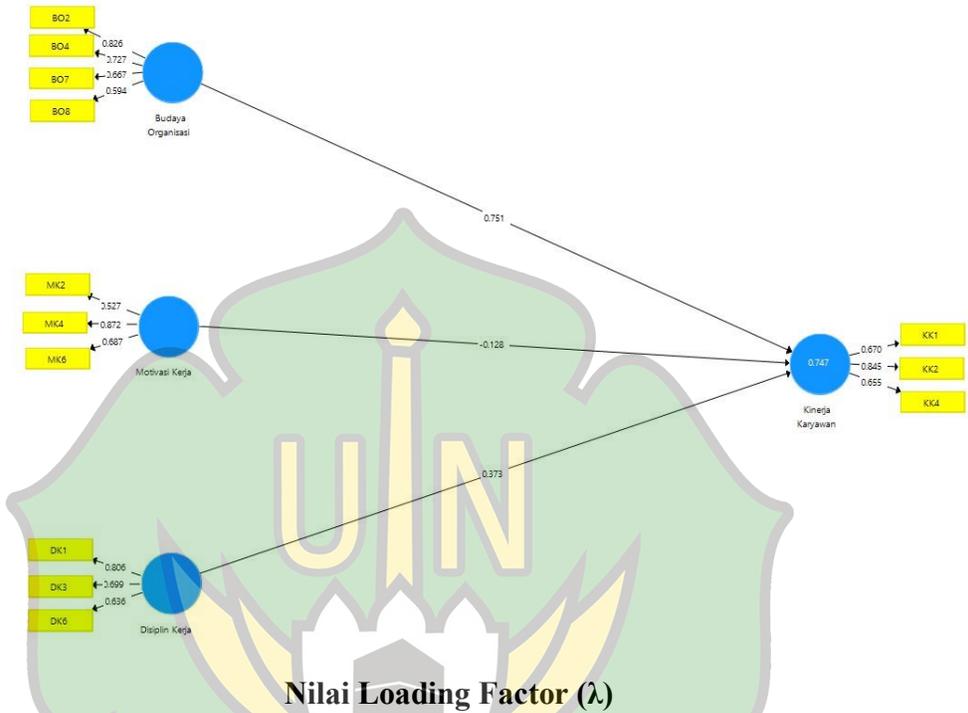
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
4	4	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	5	4	5
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
5	4	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	4	4	5
4	4	4	4	5
5	4	5	5	4
4	4	5	4	4
5	5	5	5	4

Lampiran 3 Hasil Output Penelitian

Outer Model Sebelum Outlier



Outer Model Setelah Outlier



Nilai Loading Factor (λ)

	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
BO2	0,826			
BO4	0,727			
BO7	0,667			
BO8	0,594			
MK2		0,527		
MK4		0,872		
MK6		0,681		

	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
DK1			0,806	
DK3			0,699	
DK6			0,636	
KK1				0,670
KK2				0,845
KK4				0,655

Nilai Average Varians Extraced (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Va...
Budaya Org...	0.700	0.810	0.799	0.502
Disiplin Kerja	0.526	0.533	0.759	0.514
Kinerja Kary...	0.565	0.617	0.770	0.531
Motivasi Ke...	0.563	0.614	0.745	0.503

Data Mentah Validitas Diskriminan

Discriminant Validity

	Budaya Org...	Disiplin Kerja	Kinerja Kary...	Motivasi Ke...
Budaya Org...	0.709			
Disiplin Kerja	0.299	0.717		
Kinerja Kary...	0.789	0.557	0.729	
Motivasi Ke...	0.576	0.319	0.424	0.709

Pengujian Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0,799
Motivasi Kerja (X2)	0,745
Disiplin Kerja (X3)	0,759
Kinerja Karyawan (Y)	0,770

Nilai R-Square (r^2)

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.747	0.726

Effect size f-square (f²)

f Square

Matrix	f Square			
	Budaya Org...	Disiplin Kerja	Kinerja Kary...	Motivasi Ke...
Budaya Org...			1.457	
Disiplin Kerja			0.484	
Kinerja Kary...				
Motivasi Ke...				0.042

Uji Hipotesis

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected		
	Original S...	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDE...	P
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.751	0.753	5.860	
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.373	0.368	4.039	
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.128	-0.104	1.050	

Resampling Bootstrapping

