

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS AL-WASHLIYAH KRAKATAU
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh

DENADA ASWADIMA

NPM : 2001280107



FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2024/2025

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini dipersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta

Ayahanda Iskandar Muda, S.H

&

Ibunda Erlina Sitorus, S.Pd

*Yang senantiasa memberikan doa dan dukungan demi kesuksesan &
keberhasilan untuk ku*

MOTTO:

*KEBAHAGIAAN ORANG TUA
ADALAH KESUKSESANKU*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DENADA ASWADIMA

NPM : 2001280107

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan”** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Maret 2025

Yang Menyatakan



Denada Aswadima

NPM: 2001280107

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS AL-
WASHLIYAH KRAKATAU MEDAN**

Oleh:

DENADA ASWADIMA
NPM: 2001280107

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan
dalam ujian skripsi*

Medan, 20 Maret 2025

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'AR' with a stylized flourish extending to the right.

Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy., ME

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2025

Medan, 20 Maret 2025

Nomor : Istimewa

Lampiran : 3 (tiga) Exemplar

Hal : Skripsi a.n. Denada Aswadima

Kepada Yth. Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswi a.n. Denada Aswadima yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan"**. Maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqosah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy., ME

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skrripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Denada Aswadima
NPM : 2001280107
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : X
Tanggal Sidang : 22/04/2025
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PEMBIMBING : Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy, ME
PENGUJI I : Dr. Isra Hayati, M.Si
PENGUJI II : Dr. Salman Nasution, M.A

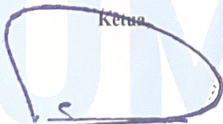






PANITIA PENGUJI

Ketua



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A



Sekretaris,



Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

Nomor: 158 th. 1987

Nomor: 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fenom konsonan Bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	Ain	‘	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
و	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antaraharkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـِي	Fathah dan ya	Ai	A dan i
ـُو	Fathah dan waw	Au	A dan u

Contoh :

- Kataba : كَتَبَ
- Fa‘ala : فَعَلَ
- Kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَآ	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis diatas
ـِى	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis diatas
ـُū	Ḍammah dan waw	Ū	U dan garis di atas

Contoh :

- qala : قال
- rama : رما
- qila : قيل

d. Tamarbutah

Transliterasi untuk tamarbutah ada dua:

- 1) *Tamarbutah* hidup, *Tamarbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fatah*, *kasrah* dan *amah*, transliterasinya(t).
- 2) *Tamarbutah* mati, *Ta marbutah* yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah(h).
- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *tamarbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbutah* itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh :

- raudah al-atfal – raudatul atfal : روضة الأطفال
- al-Madinatal-munawwarah : المدينة المنورة
- talhah: طلح

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbana : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu‘ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiyah di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : الرجل
- as-sayyidatu : السيدة
- asy-syamsu : الشمس
- al-qalamu : القلم
- Jalalu : الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan didepan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhirkata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzuna : تاخذون
- an-nau' : النوع
- syai'un : شيء
- inna : إن
- umirtu : امرت
- akala : اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu di dahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitnwudi“alinnasilallazibibakkatamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-Qur“anu
- Walaqadra“ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrunminallahi wafathunqariib
- Lillahi al-amrujam'an
- Wallahubikullisya'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 35 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} 4,764 dan p -value 0,000. Selain itu, motivasi kerja Islami juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} 3,897 dan p -value 0,000. Secara simultan, budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} 95,100. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 85,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja yang Islami untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Islami, Motivasi Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Islamic organizational culture and Islamic work motivation on employee performance at BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan. The method used is a descriptive quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 35 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that Islamic organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.764 and a p-value of 0.000. Additionally, Islamic work motivation also demonstrates a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.897 and a p-value of 0.000. Simultaneously, both Islamic organizational culture and Islamic work motivation significantly affect employee performance, with an F-value of 95.100. The coefficient of determination indicates that 85.6% of the variation in employee performance is influenced by these two variables, while 14.4% is influenced by other factors. This study emphasizes the importance of implementing Islamic organizational culture and work motivation to enhance employee performance in Islamic financial institutions.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Islamic Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbilalamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan kita Baginda Nabi Muhammad Rasulallah SWT, semoga kita termasuk golongan orang-orang yang memperoleh syafa'atnya Amin Amin Ya Robbal'alam.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, bantuan, serta do'a yang tiada henti-hentinya dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Iskandar Muda, S.H. dan Ibunda Erlina Sitorus, S.Pd yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr. Zailani S.Pd.I, M.A. selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
6. Ibu Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Muhammad Arifin Lubis, S.E. Sy., M.E. selaku Dosen Pembimbing.
8. Para karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan yang sudah meluangkan waktunya sehingga terlaksananya penelitian ini dengan baik.

9. Kepada kakak, abang dan adik tercinta, *Iklima Aswadima, Dana Aswadima, Nabila Aswadima, dan Nadela Aswadima* yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan motivasi.
10. Kepada orang terdekat saya dan sahabat sahabat saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk menyempurnakan kekurangan pada skripsi ini, sekian dan terima kasih.

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 17 Maret 2025

DENADA ASWADIMA
NPM. 2001280107

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORETIS	10
A. Kajian Pustaka	10
1. Budaya Organisasi Islami.....	10
2. Motivasi Kerja Islami	17
3. Kinerja Karyawan.....	24
B. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU	28
C. KERANGKA PEMIKIRAN	31
D. HIPOTESIS	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian	36
G. Uji Prasyarat	37
H. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskripsi Institusi.....	41

1. Sejarah Umum PT. BPRS Al-Washliyah	41
2. Visi, Misi dan Tujuan PT. BPRS Al-Washliyah	42
3. Produk dan Jasa PT. BPRS Al-Washliyah	42
4. Struktur Organisasi PT. BPRS Al-Washliyah	43
B. Deskripsi Karakteristik Responden	44
1. Usia Responden	44
2. Lama Bekerja	45
C. Hasil Penelitian.....	45
1. Deskripsi Variabel Penelitian	45
2. Analisis Data	51
D. Pembahasan	59
1. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja.....	59
Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.....	59
2. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan	60
BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan	60
3. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja	60
Islami terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah.....	60
Krakatau Medan	60
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

Table 1. 1.	Jumlah nasabah pembiayaan di 2 tahun terakhir	2
Tabel 2. 1.	Perbedaan Budaya Organisasi Islami dan Konvensional	15
Tabel 2. 2.	Perbedaan Motivasi Kerja Islami dan Konvensional.....	20
Tabel 2. 3.	Kajian Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1.	Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3. 2.	Defenisi Operasional.....	35
Tabel 3. 3.	Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 4. 1.	Data Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4. 2.	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4. 3.	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Islami (X1)	45
Tabel 4. 4.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Islami (X2).....	47
Tabel 4. 5.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4. 6.	Hasil uji validasi variabel Budaya Organisasi Islami (X1).....	51
Tabel 4. 7.	Hasil uji validasi variabel Motivasi Kerja Islami (X2).....	52
Tabel 4. 8.	Hasil uji validasi variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4. 9.	Hasil Uji Realibilitas.....	53
Tabel 4. 10.	Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4. 11.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4. 12.	Hasil Uji Parsial	57
Tabel 4. 13.	Hasil Uji Simultan	58
Tabel 4. 14.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PT. BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan	43
Gambar 4. 2. Hasil Uji Normalitas menggunakan P-P Plot.....	53
Gambar 4. 3. Hasil Uji Normalitas menggunakan Histogram	54
Gambar 4. 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu lembaga keuangan syariah yang khas di Indonesia adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah atau yang dikenal dengan BPR Syariah. Belum ada lembaga seperti BPRS di negara lain. BPRS merupakan salah satu jenis bank syariah. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah menjelaskan: “Bank syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)”.(OJK, n.d.)

BPRS merupakan bank syariah yang tidak dapat melayani arus pembayaran antar bank yang berbeda dalam kegiatannya. Perbedaan BPRS dengan BUS dan UUS terletak pada ruang lingkup kegiatan usahanya, dimana ruang lingkup BPRS lebih sempit. Badan hukum BPRS hanya diperbolehkan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). BPRS dapat dimiliki oleh warga negara Indonesia, badan hukum, atau pemerintah daerah. BPRS merupakan keunikan perbankan syariah di Indonesia yang tidak ditemukan di negara lain.(OJK, n.d.)

BPRS merupakan lembaga keuangan yang penting dalam sistem keuangan syariah di Indonesia. Dengan fokus pada pemberdayaan ekonomi mikro dan penerapan prinsip-prinsip syariah, BPRS tidak hanya berfungsi sebagai penyedia layanan keuangan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Namun, di era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin ketat, terutama dalam lembaga keuangan syariah. Lembaga-lembaga keuangan syariah semakin banyak dan berkembang, sehingga setiap lembaga bersaing mempertahankan eksistensinya untuk mencapai tujuan.

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 & Ismi, 2014). Dengan upaya para pelaku

instansi maka akan menimbulkan sebuah hasil atau biasa disebut juga dengan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam (Syahputri & Harahap, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan 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 yang diinginkan (Sudirman, Usman, 2021).

Sementara itu kinerja menurut (Annisa et al., 2023), 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 maupun kelompok dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah ditetapkan demi mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan mengalami perkembangan yang kurang menggembirakan, terutama terlihat dari penurunan jumlah nasabah pembiayaan. Adapun data jumlah nasabah pembiayaan di 2 tahun terakhir dapat kita lihat pada table berikut (BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, 2024):

Table 1.1 Jumlah nasabah pembiayaan di 2 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Nasabah
2022	145 nasabah
2023	120 nasabah

Data menunjukkan bahwa pada tahun 2022, terdapat 145 nasabah pembiayaan, sementara pada tahun 2023 jumlah tersebut menurun menjadi hanya

120 nasabah. Penurunan ini mencerminkan bahwa adanya tantangan yang signifikan dalam menarik dan mempertahankan nasabah, yang berpotensi berdampak pada kinerja keseluruhan bank.

Penurunan jumlah nasabah ini menjadi indikator penting bahwa kinerja karyawan mungkin tidak optimal, yang dapat disebabkan oleh kurangnya penerapan budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana nilai-nilai dan norma-norma Islami diterapkan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi apakah faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah.

Menurut Stoner dalam (Yuni & Azizah, 2022) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Sedangkan menurut Schein dalam (Saefullah, 2017) menjelaskan bahwa budaya merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang dapat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Djamaluddin dalam (Yuni & Azizah, 2022) mengatakan bahwa budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٧﴾ وَيَقُولُونَ
 مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٨﴾ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي نَفْعًا وَلَا ضَرًّا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ
 لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya:

"Dan setiap umat (mempunyai) Rasul. Maka apabila rasul mereka telah datang, diberlakukanlah hukum bagi mereka dengan adil dan (sedikit pun) tidak dizalimi. Dan mereka mengatakan, "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika kamu orang-orang yang benar?" Katakanlah (Muhammad), "Aku tidak kuasa menolak mudarat maupun mendatangkan manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki." Bagi setiap umat punya ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan atau percepatan sesaat pun." (Q.S. Yunus;47-49)(Ibnu Katsir, n.d.)

Dari ayat di atas dapat dimengerti bahwa, sejatinya setiap manusia atau organisasi pasti memiliki akhir perjalanan hidupnya (ajal). Terlebih apabila ada manusia yang tidak mau taat kepada pemimpinnya, yang tulus dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya. Rasulullah bersabda bahwa perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad)(Imam Ahmad, penerjemah: Abdul Hamid, n.d.)

Menurut Khafis dalam (Anggraeni, S. & Cahyono, 2023) Budaya organisasi yang Islami menjadi alasan mengapa suatu perusahaan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik. Penerapan nilai-nilai Islam sehari-hari akan mengembangkan karakter yang lebih baik dan terhindar dari perilaku yang dilarang agama. Budaya organisasi Islami dapat mengembangkan kinerja pekerja dalam membina organisasi dan dapat mempengaruhi cara berperilaku setiap individunya. Sama halnya dalam konteks BPRS Al-Washliyah, budaya organisasi Islami diharapkan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku etis, berintegritas, dan bekerja dengan semangat kebersamaan.

Selain budaya organisasi, salah satu faktor yang dapat memicu kinerja karyawan meningkat ialah motivasi kerja. Menurut Donal dalam (Abdi, 2021)

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.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah perilaku manusia itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah serangkaian aktivitas manusia itu yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mendorong agar tercapainya suatu tujuan. Dengan demikian, motivasi sangat berperan dalam melakukan suatu kegiatan, karena tanpa adanya motivasi suatu kebutuhan tidak akan terpenuhi dan apa yang kita inginkan tidak akan bisa kita dapatkan kecuali dengan usaha untuk mendapatkannya. Begitu juga sebaliknya, orang yang memiliki motivasi yang kuat akan selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, bekerja keras (Santika et al., 2018).

Motivasi kerja dapat mendorong diri kita untuk lebih giat dalam bekerja terkadang sesuatu hal yang di anggap susah untuk dikerjakan bahkan terasa berat untuk di kerjakan akan terasa ringan dan kembali bersemangat mengerjakannya hingga menghasilkan sesuatu yang terbaik (Zamzam & Aravik, 2016). Oleh sebab itu, dorongan untuk memotivasi seseorang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang lebih baik pula terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kurangnya motivasi mengakibatkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya atau memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak termotivasi sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sekalipun seorang pegawai ahli dalam bidang pekerjaannya, namun jika tidak ada motivasi yang memotivasinya maka hasil akhir pekerjaannya tetap tidak akan 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, 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).

Dari uraian di atas maka salah satu fokus utama penelitian ini adalah untuk menguji apakah kurangnya penerapan budaya organisasi Islami dan kurangnya motivasi kerja Islami berkontribusi sebagai penyebab utama menurunnya jumlah nasabah. Budaya organisasi Islami yang seharusnya menjadi landasan dalam interaksi dan perilaku sehari-hari tidak sepenuhnya terinternalisasi oleh karyawan. Padahal budaya organisasi yang kuat berbasis nilai-nilai Islami dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas nasabah. Jika budaya ini tidak diterapkan secara konsisten, nasabah mungkin merasa kurang terlayani atau tidak mendapatkan nilai tambah dari layanan yang diberikan.

Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga dapat berkontribusi terhadap masalah ini. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak memberikan pelayanan yang optimal, yang akhirnya berdampak pada kepuasan nasabah. Kinerja karyawan yang suboptimal dapat menyebabkan nasabah merasa tidak puas, sehingga memilih untuk beralih ke lembaga keuangan lain.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kurangnya penerapan budaya organisasi islami dan kurangnya motivasi kerja islami benar-benar menjadi penyebab utama penurunan jumlah nasabah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan seberapa signifikan pengaruh budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan, sehingga keduanya dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif

bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan secara keseluruhan, serta dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen di lembaga keuangan syariah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS AL-WASHLIYAH KRAKATAU MEDAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, ada beberapa masalah yang perlu diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga terjadi penurunan jumlah nasabah dalam beberapa tahun terakhir.
2. Beberapa karyawan belum sepenuhnya memahami dan menginternalisasi budaya organisasi Islami
3. Motivasi kerja Islami yang berfokus pada niat baik dan kepuasan spiritual di tempat kerja kurang optimal.
4. Belum diketahui sejauh mana budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami berkontribusi terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan?
2. Apakah motivasi kerja Islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan?
3. Apakah budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan?

D. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas maka diketahuilah tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan secara parsial di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan secara parsial di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan secara simultan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan untuk penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan digunakan sebagai tambahan referensi kepustakaan karya ilmiah bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai metode untuk penerapan teori-teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis terkait masalah-masalah yang dihadapi.

- b. Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi, informasi, wawasan, serta diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya.

- c. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa saran dan sambungan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah terkait judul yang akan diteliti, identifikasi masalah berupa masalah yang muncul dari uraian latar belakang masalah, rumusan masalah atau dapat juga disebut fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan yang berisikan rencana dari isi skripsi secara menyeluruh.

BAB II : Landasan Teoritis

Bab ini berisikan tentang kajian pustaka yang membahas teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini dan kajian penelitian terdahulu yang relevan. Menggambarkan kerangka berpikir terjadinya fenomena yang akan diteliti, dan hipotesis untuk mengetahui dugaan hasil sementara.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan tentang rancangan penelitian yang membahas metode apa yang digunakan, kapan dan dimana penelitian berlangsung, berapa populasi dan sampel yang akan diteliti, apa variabel penelitiannya dan bagaimana definisi operasional variabelnya, bagaimana teknik pengumpulan data, instrument penelitian, uji prasyarat dan terakhir teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang deskripsi penelitian yang mendeskripsikan tentang institusi yang akan diteliti, mulai dari visi, misi, tujuan, struktur organisasi, sarana dan prasarana bahkan hingga program institusi tersebut. Kemudian mendeskripsikan karakteristik responden dan hasil penelitian, dan yang terakhir pembahasan.

BAB V : Penutup

Bab terakhir berisikan tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan untuk sipenulis, sipembaca, institusi, serta pihak-pihak yang terkait untuk dapat menindaklanjuti temuan dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Budaya Organisasi Islami

a. Pengertian Budaya Organisasi Islami

Budaya berasal dari bahasa sansakerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* (latin – cote) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). (Jusmin, 2019)

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rernawan, 2014) organisasi merupakan suatu kesatuan social dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugas nya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga dapat dipisahkan.

Menurut Amstrong dalam (Waluyo & Ismirah, 2016) budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang bisa sudah tidak diartikulasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu. Keyakinan nilai-nilai dan norma tersebut dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal internal.

Budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini

menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawannya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan.(Gultom, 2014)

Dari berbagai definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, norma, keyakinan, dan sikap yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Dan secara keseluruhan, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam beradaptasi baik secara internal maupun eksternal, mempengaruhi interaksi antar anggota, dan memberikan identitas serta tradisi dalam organisasi. Budaya ini sangat penting untuk menciptakan keselarasan dalam tujuan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

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, 2016).

Budaya Organisasi Islami mempunyai arti mendalam, khususnya kualitas yang dimanfaatkan dan terus diciptakan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari melalui pemanfaatan ajaran agama Islam yang tertulis pada Hadits dan Al-Qur'an (Hikmatul Maula et al., 2020). Budaya organisasi Islam adalah seperangkat nilai berdasarkan Al-Quran, Sunnah, Ijma dan Quias yang membantu anggota organisasi dalam hal pemahaman tentang apa arti perusahaan, dan cara perusahaan beroperasi, serta budaya organisasi akan memberikan ciri khas tertentu yang nantinya dapat membedakan suatu anggota dalam sebuah organisasi dengan organisasi yang lain (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022).

Dalam (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022) juga menjelaskan bahwa pembentukan budaya organisasi yang Islami adalah hasil usaha yang terintegrasi dari seluruh anggota perusahaan, mulai dari pendiri sampai staff. Apabila seluruh anggota organisasi bekerja berlandaskan nilai-nilai Islam sesuai petunjuk Allah SWT dengan budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami, maka keberkahan dari Allah SWT akan datang. Sedangkan Daulay & Manaf (Daulay & Manaf, 2017) mengatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi Islam maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kedekatan antara pegawai dengan pemimpin.

Model budaya organisasi Islam yang telah dibangun terdiri dari aspek internal (rohaniyah) dan aspek eksternal (fisik). Aspek internal mengandung aspek akhlak dan pembelajaran, sedangkan aspek eksternal yaitu skill individu, skill kelompok dan Prestasi. Aspek Akhlak terdiri dari: menghargai/ menghormati, rendah hati, berbaik sangka, ikhlas, sabar dan pemaaf, amanah, jujur, terbuka, adil, berani. (Qorib & Juliandi, 2018)

Aspek Pembelajaran terdiri dari: berkemauan belajar, berinisiatif membangun, berfikir maju, inovatif; Aspek Skill Individu adalah: terampil/ahli, berkepercayaan, cermat/teliti, cepat tanggap, bertanggung jawab, bersungguh-sungguh, berpendirian teguh, mandiri, bekerja keras, disiplin; Aspek Skill Kelompok mengandung nilai-nilai: menolong/bekerjasama, memberi petunjuk, berkorban, peduli/ perhatian, menyayangi & melindungi, berkomitmen, saling memahami; Sedangkan Aspek Prestasi terdiri dari: berkualitas, efisien & efektif, kompetitif, perubahan, bermanfaat, memuaskan, menguntungkan, berkelanjutan. (Qorib & Juliandi, 2018)

Menurut Lukman Hakim (Hakim, 2016) ada beberapa karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi, yaitu 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 ard'* (pemimpin di bumi) yang harus mampu mengarahkan amal perbuatan manusia yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan di muka bumi ini. Seorang muslim meyakini apa pun yang diciptakan Allah di bumi untuk kebaikan, dan apa pun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Seorang muslim juga menyadari bahwa Allah mengirimkan umat Islam di dunia adalah pembawa misi *rahmatan lil 'alamiin* (rahmat untuk seluruh alam).

- 2) Bekerja merupakan ibadah. Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardh' di muka bumi, dan pembawa rahmatan lil 'ālamini inilah maka perlulah seorang Muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia. 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.
- 3) Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat. 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. Sebagaimana dalam Surat Az-Zariyat ayat 19 disebutkan bahwa:

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ

Artinya : *“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian”*(Q.S. Az-Zariyat:19)(Ibnu Katsir, n.d.).

- 4) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal. Seorang pekerja harus menggunakan kemampuan akal pikirannya (kecerdasannya) dan profesionalitas di dalam 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 optimistis. Dalam bekerja, Islam menganjurkan untuk yakin bahwa apa pun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak akan membuat hidupnya menjadi kesulitan. Sebagaimana yang tercantum dalam Surat Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلًّا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَالْيَهُ النُّشُورُ

Artinya : *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”*(Q.S. Al-Mulk:15) (Ibnu Katsir, n.d.)

- 6) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan). Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut. Akibatnya, misi rahmatan lil ‘alamiin Islam tidak tercapai.
- 7) Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari’ah). Seorang pekerja harus menghindari praktik pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu.

b. Perbedaan Budaya Organisasi Islami dan Konvensional

Berdasarkan konsep-konsep yang diterangkan dalam (Hasan & Ilham, 2019) ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa konsep budaya organisasi Islami berbeda dengan budaya organisasi konvensional, yaitu seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Perbedaan Budaya Organisasi Islami dan Konvensional

Perbedaan	Budaya organisasi Islami	Budaya organisasi konvensional
Dasar Nilai	Berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai ajaran Islam, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan kepedulian sosial. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dalam perilaku dan pengambilan keputusan.	Sering kali didasarkan pada nilai-nilai sekuler dan pragmatis yang berfokus pada keuntungan, efisiensi, dan produktivitas. Nilai-nilai ini dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan organisasi.
Pendekatan Terhadap Karyawan	Menganggap karyawan sebagai aset berharga yang harus diberdayakan. Terdapat fokus pada kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun spiritual, serta pengembangan karakter dan etika.	Karyawan sering kali dipandang sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini bisa lebih berbasis pada imbalan finansial dan hasil produksi.
Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan musyawarah dan konsensus, dengan mempertimbangkan nilai-nilai etika dan moral. Keputusan juga diharapkan mencerminkan tanggung jawab sosial.	Pengambilan keputusan cenderung lebih hierarkis dan cepat, dengan fokus pada efisiensi dan hasil. Keputusan sering kali diambil oleh manajemen tingkat atas tanpa melibatkan input dari karyawan di tingkat bawah.
Hubungan Antar Anggota	Mendorong hubungan yang saling menghormati dan mendukung antar anggota. Terdapat penekanan pada kerja sama, kolaborasi, dan saling membantu, yang dianggap sebagai bagian dari ibadah.	Hubungan antar anggota bisa bersifat kompetitif, dengan fokus pada pencapaian individu atau kelompok. Kerja sama mungkin ada, tetapi sering kali dipengaruhi oleh kepentingan pribadi.
Tujuan	Tujuan tidak hanya terbatas	Tujuan utama biasanya

Organisasi	pada profitabilitas, tetapi juga mencakup kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan. Organisasi berusaha mencapai keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi.	berfokus pada peningkatan keuntungan dan efisiensi. Sering kali, tujuan sosial atau lingkungan tidak menjadi prioritas utama.
Penerapan Etika	Memiliki landasan etika yang kuat, di mana setiap tindakan dan keputusan harus sesuai dengan ajaran Islam. Ini mencakup etika bisnis yang adil dan transparan.	Meskipun etika mungkin diperhatikan, sering kali terdapat toleransi terhadap praktik yang tidak etis jika dapat meningkatkan keuntungan. Etika bisnis sering kali lebih fleksibel.

c. Indikator Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi islami mencakup nilai-nilai dan norma yang dipegang oleh organisasi yang sesuai dengan ajaran Islam, yang membentuk perilaku dan interaksi dalam lingkungan kerja. Maka dari nilai-nilai dan norma dapat menjadi indikator budaya organisasi Islami yaitu :

1) Kejujuran

Karyawan berperilaku jujur dalam semua aspek pekerjaan, termasuk pelaporan dan interaksi dengan rekan kerja. Kejujuran menciptakan kepercayaan di antara anggota tim dan mengurangi risiko konflik. Dalam konteks organisasi islami, kejujuran dianggap sebagai bentuk ibadah.

2) Keadilan

Tindakan dan keputusan yang adil harus diterapkan dalam berbagai aspek, seperti distribusi tugas, imbalan, dan kesempatan pengembangan karir. Keadilan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

3) Tanggung jawab

Karyawan bertanggung jawab atas tugas dan keputusan yang diambil. Ini mencakup kesadaran akan konsekuensi dari tindakan

mereka dan komitmen untuk memenuhi kewajiban kerja. Tanggung jawab yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja individu dan tim.

4) Kerja sama

Tingkat kolaborasi antar karyawan yang menunjukkan kemampuan untuk bekerja dalam tim dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Kerja sama yang baik meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.

5) Kepemimpinan berbasis servis

Pemimpin yang melayani dan mendukung anggota tim dengan cara menyediakan sumber daya, bimbingan, dan motivasi. Kepemimpinan berbasis servis menciptakan rasa saling percaya dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

2. Motivasi Kerja Islami

a. Pengertian Motivasi Kerja Islami

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 ditentukan. 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).

Menurut Donal dalam (Fajri, 2020) 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. Menurut (Tio & Rustam, 2021) motivasi ialah suatu kecondongan (suatu sifat

berupa dorongan) yang ada pada diri seseorang yang dibangkitkan tompangan yang mengarahkan tindakannya.

Menurut (Mujiatun, 2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan–kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan instansi tersebut. Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri. (Mujiatun, 2019)

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

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ 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)(Ibnu Katsir, n.d.)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Ibnu Katsir 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.

Allah SWT berfirman pada Q.S. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (Q.S. An-Najm : 39)(Ibnu Katsir, n.d.)*

Dan pada Q.S. Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ 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 : *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. Ar-Ra'd : 11)(Ibnu Katsir, n.d.).*

Kedua ayat ini digunakan sebagai ayat motivasi bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri. Dan menurut asbabunnuzul melalui ayat ini Allah Swt. berjanji akan memberi balasan sempurna kepada orang yang mau berusaha keras. Setiap usaha atau ikhtiar untuk memenuhi kebutuhan hidup hendaknya diawali dengan niat karena Allah Swt. semata. Seorang pedagang menjajakan dagangannya di pasar dengan penuh harap akan mendapatkan rezeki yang banyak (Nabila et al., 2021).

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.

b. Perbedaan Motivasi Kerja Konvensional dengan Motivasi Kerja Islami

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan dalam (Yunus & Mochlasin, 2022) konsep motivasi kerja Islami juga memiliki perbedaan dengan konsep motivasi kerja konvensional/barat, hal itu dapat kita lihat seperti pada table berikut :

Tabel 2.2 Perbedaan Motivasi Kerja Islami dan Konvensional

Perbedaan	Motivasi Kerja Islami	Motivasi Kerja Konvensional
Tujuan	Tujuan utama adalah berkontribusi secara positif kepada masyarakat dan mendapatkan keberkahan dalam pekerjaan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari ibadah dan tanggung jawab sosial.	Lebih terfokus pada pencapaian individu dan keuntungan perusahaan. Karyawan termotivasi untuk mencapai target pribadi dan organisasi demi keuntungan finansial.
Pendekatan terhadap Karyawan	Menganggap karyawan sebagai aset yang harus diberdayakan. Terdapat perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun spiritual, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.	Karyawan sering kali dipandang sebagai sumber daya yang perlu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesejahteraan karyawan mungkin kurang diperhatikan jika tidak berdampak langsung pada produktivitas.
Penghargaan dan Imbalan	Menghargai kontribusi karyawan dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai Islami, seperti memberikan penghargaan atas kerja keras dan dedikasi, serta	Mengutamakan sistem penghargaan berbasis kinerja yang dapat berupa bonus, insentif, dan promosi. Penghargaan sering kali bergantung pada pencapaian

	menekankan keadilan dalam distribusi imbalan.	kuantitatif.
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja diukur tidak hanya dari hasil ekonomi, tetapi juga dari bagaimana pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Karyawan merasa puas jika pekerjaan mereka memberikan dampak positif.	Kepuasan kerja lebih sering diukur dari gaji, fasilitas, dan pengakuan yang diperoleh. Karyawan merasa puas jika mendapatkan imbalan yang sesuai dengan ekspektasi mereka.
Komitmen dan Loyalitas	Karyawan cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena merasa terikat oleh nilai-nilai spiritual dan moral. Mereka merasa bahwa kesuksesan organisasi juga merupakan bagian dari kesuksesan pribadi.	Loyalitas lebih bersifat pragmatis dan sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi pasar kerja. Karyawan mungkin berpindah kerja jika ada tawaran yang lebih baik.

c. Indikator Motivasi Kerja Islami

Menurut Saleh dalam (Umiyarzi, 2021) banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi tanpa memikirkan akan akhirat kelak yang kekal abadi. Oleh karena itu para pekerja karyawan-karyawan sekarang diharapkan bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran Islam serta harus memenuhi ciri-ciri sebagai indikator motivasi kerja Islami yaitu:

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya:

“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim)(Imam Ahmad, penerjemah: Abdul Hamid, n.d.).

2) Takwa dalam Bekerja

Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab dalam bekerja akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, yaitu:

- a) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanakan.
- b) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak bermalas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.
- c) Taat pada aturan.
- d) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

3) Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu :

- a) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- b) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- c) Penuh semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan.
- d) Tidak merasah rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Mencari rezeki yang halal dalam agama islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakkan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.(Hasmy, 2019)

4) Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah

Budaya kerja menurut perspektif islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan tuhan tetapi dalam bermuamalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu sebagai berikut :

- a) Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui islam, bersesuaian dengan hukum islam dan tidak bertentangan.
- b) Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
- c) Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.

- d) Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu atau merampas hak orang lain.
- e) Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat, dan lain sebagainya.

3. Kinerja Karyawan

a. 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 (P. Afandi, 2018).

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2015).

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 (P. Afandi, 2018).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2014).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan

sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.(A. Afandi & Bahri, 2020)

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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.(Hayati & Fitria, 2018)

Dalam perspektif Islam, kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisien pengelolaan sumberdaya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan (Moeheriono, 2014).

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah vertical saja, atau antara manusia dengan tuhan, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal atau antara manusia dengan manusia. Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebijakan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.

Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan, pencapaian tujuan organisasi, periode waktu tertentu, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

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 keberkahan 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 dianugerahkan 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)(Ibnu Katsir, n.d.)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Ibnu Katsir bahwa ayat di atas menjelaskan, Islam mengajarkan bahwa umat muslim 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 indahnya 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 مِّنْكُمْ 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)(Ibnu Katsir, n.d.)*

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 “janganlah kamu membunuh dirimu” maksudnya adalah dengan melakukan hal-hal yang menyebabkan kecelakaan bagaimanapun juga cara dan gejala baik di dunia dan akhirat.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya. Menurut Robbins dalam (Lie & Siagian, 2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa indikator seperti:

1) Kualitas

Pengukuran dari indikator ini yaitu persepsi dan kesempurnaan pekerjaan pada kualitas, kemampuan, dan keterampilan karyawan.

2) Kuantitas

Indikator kuantitas meliputi kegiatan yang sudah selesai dikerjakan, jumlah siklus, serta jumlah unit.

3) Ketepatan Waktu

Indikator ini mempunyai arti yaitu serangkaian kegiatan yang telah selesai di waktu awal yang berguna pada koordinasi output dan untuk mengoptimalkan waktu supaya dapat digunakan untuk kegiatan lainnya.

4) Efektivitas

Dalam indikator ini memiliki kaitan dengan penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi meliputi tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku. Sumber daya tersebut digunakan dengan maksimal supaya terjadi peningkatan dalam setiap unit.

5) Kemandirian

Dalam indikator ini memiliki arti tentang bagaimana karyawan mampu melaksanakan segala kewajibannya dengan tidak meminta arahan dari supervisor yang berguna untuk menjauhi dampak negatif kerugian perusahaan.

B. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan penulis mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan” bukan penelitian pertama, melainkan telah banyak penelitian terdahulu yang sudah membahas hal ini, hanya saja berbeda pada tempat penelitian (studi kasusnya) dan periode penelitiannya. Penelitian ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa rujukan peneliti dari penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

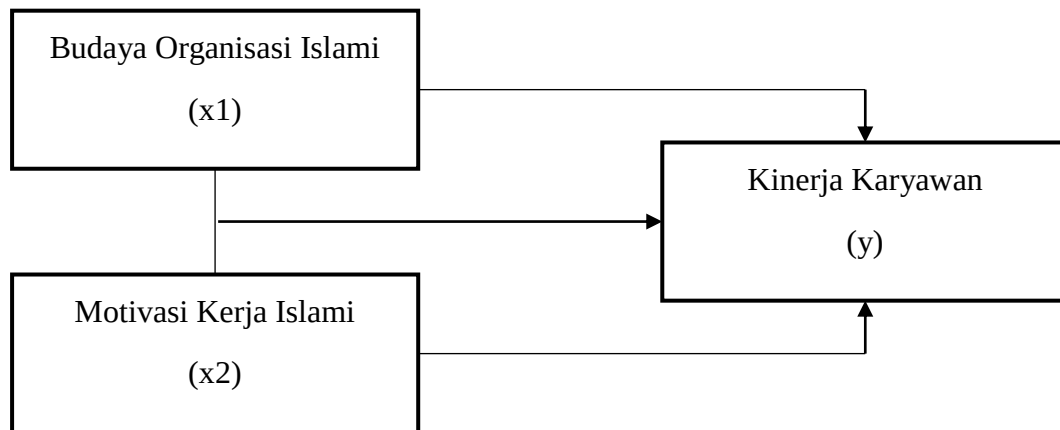
Tabel 2.3 Kajian Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Kausar	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun LKS Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam	Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe ditinjau dalam perspektif ekonomi syariah. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe ditinjau dalam perspektif ekonomi syariah. Dan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Priority Lhokseumawe. (Kausar, 2023)
2.	Febya Indiana	Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Inti Sukses Garmindo Kabupaten Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan : Budaya organisasi Islami dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun kepuasan kerja mampu memoderasi ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Indiana, 2014)
3.	Evi Sofyani	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Religiositas terhadap Kinerja Karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Sedangkan motivasi kerja dan religiositas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

			karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. Dan hasil akhir menunjukkan kepemimpinan Islami, budaya kerja Islami, motivasi kerja dan religiositas secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan. (Sofyani, 2016)
4.	Dona Ayu Jelita	Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung)	Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 19 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai $6.304 > 2.110$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,700 atau 70% menunjukkan sekitar 70% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi Islami (X). Sementara sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (Jelita, 2018)
5.	Ahnaf Fadhlurrohman, Fuad Mas'ud	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam dan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022)

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Komponen utama pada kerangka pemikiran dikembangkan adalah *independent variabels* (variabel bebas), *dependent variabels* (variabel terikat) (Sugiyono, 2018). Dalam kerangka konseptual ini terdapat dimana peneliti membuat suatu sketsa atau gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan, karena hal ini penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan di teliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang dikemukakan adapun hipotesis penelitian ini, yaitu:

- Ha1 : Ada pengaruh antara variabel budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan
- Ho1 : Tidak ada pengaruh antara variabel budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan
- Ha2 : Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan
- Ho2 : Tidak ada pengaruh antara variabel motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan
- Ha3 : Ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan
- Ho3 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam suatu populasi atau sampel dengan menggunakan data numerik. Pendekatan ini dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel budaya organisasi Islami, motivasi kerja Islami, dan kinerja karyawan secara statistik. Melalui survei dengan kuesioner, data dapat dikumpulkan dari responden untuk dianalisis menggunakan metode statistik, seperti regresi linier, untuk menentukan pengaruh antar variabel.

Pendekatan deskriptif kuantitatif memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan dapat diukur, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan dan diterapkan untuk pengambilan keputusan dalam konteks organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 29.0.0 sebagai alat utama untuk mengolah dan menganalisis data. Penggunaan SPSS sangat penting untuk memastikan akurasi dan keandalan hasil analisis, di mana perangkat lunak ini memungkinkan peneliti untuk melakukan berbagai analisis statistik, termasuk analisis deskriptif, uji korelasi, dan regresi. Dengan demikian, SPSS akan membantu dalam mengidentifikasi dan mengukur pengaruh budaya organisasi islami dan motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan secara sistematis dan ilmiah.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis sesuai dengan objek pada judul penelitian yaitu di kantor BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan tepatnya di jl. Gunung Krakatau No. 28, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2024 sampai dengan April 2025, dengan alokasi sebagai berikut:

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan																																			
		Ags				Sep				Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mrt				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul																																				
2.	Penyusunan Proposal																																				
3.	Bimbingan Proposal																																				
4.	Seminar Proposal																																				
5.	Pengumpulan Data																																				
6.	Bimbingan Skripsi																																				
7.	Sidang Meja Hijau																																				

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan yaitu berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel juga termasuk bagian dari populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*.

Menurut Suharsimi Arikunto (Arikunto, 2014) 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. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebesar 35 responden, maka penelitian ini mengambil sampel seluruh jumlah

populasi (sampel jenuh), sehingga penelitian disebut dengan penelitian populasi.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Pada dasarnya variabel penelitian merupakan sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi serta hasil pada penelitian, kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti mengelompokkan variabel menjadi dua, yaitu:

- a. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Variabel ini disimbolkan dengan (X).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel ini disimbolkan dengan (Y).

2. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian yang digunakan ada dua variabel bebas dan 1 variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya ialah budaya organisasi Islami (X1) dan motivasi kerja Islami (X2). Sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

NO.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi Islami (X1)	Nilai-nilai dan norma yang dipegang oleh organisasi yang sesuai dengan ajaran Islam.	a. Kejujuran b. Keadilan c. Tanggung jawab d. Kerja sama e. Kepemimpinan berbasis servis	Skala likert
2.	Motivasi Kerja Islami (X2)	Dorongan untuk bekerja yang berasal dari keyakinan dan nilai-nilai Islami.	a. Niat baik dalam bekerja b. Takwa dalam bekerja c. Ikhlas dalam bekerja d. Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah	Skala likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Evektivitas e. Kemandirian	Skala likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisioner

Menurut (Sugiyono, 2018) kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuisioner dilakukan secara langsung ataupun melalui angket yang sudah disediakan oleh peneliti agar dijawab oleh karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

2. Observasi

Menurut Riyanto dalam (Arthawati & Mevlanillah, 2023) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.

F. Instrumen Penelitian

Pada umumnya penelitian kuantitatif menggunakan data alat ukur untuk mendapatkan data yang benar. Agar memudahkan pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2018) kala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dan cara mengukur pengetahuan seseorang dengan merespon pertanyaan dari lima pilihan jawaban seperti sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

G. Uji Prasyarat

Teknik analisis data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji statistik. Sebelum menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu:

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut (Sugiyono, 2016) reliabilitas merupakan Tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi, pengujian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui kondisi data yang didapatkan berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data budaya organisasi Islami, motivasi kerja Islami dan kinerja

karyawan. Untuk uji kenormalan dari sampel dapat dilakukan dengan bantuan uji normal Probability Plots dan Histogram. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai Sig (Signifikansi) atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig (Signifikansi) atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Ho: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha: sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Hal ini bermakna Ho diterima jika data berdistribusi normal dengan indikasi jika Asymptotic Significance lebih besar dari taraf nyata $\alpha = 0.05$. tetapi sebaliknya Ho ditolak jika distribusi data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami) pada model regresi. Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini kriteria untuk uji multikolinearitas, sebagai berikut:

- 1) Bila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.
- 2) Bila nilai Tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lainnya tetap, dapat disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Scatterplot.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2016) Regresi Linier Berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda berguna untuk mengukur antara pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu, terhadap variabel terikat.

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

Keterangan :

- a : Konstanta (besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan no 1)
- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Variabel Budaya Organisasi Islami
- X₂ : Variabel Motivasi Kerja Islami
- b₁ : Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi Islami
- b₂ : Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja Islami
- e : Faktor Pengganggu

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial dengan t_{test}

Setelah melakukan uji normalitas data, maka dilakukan pengujian statistik untuk menguji hipotesis. Jika data berdistribusi normal, maka uji statistik parametrik yang digunakan adalah t_{test} . Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

- 1) Menentukan *level of significance* ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $n-1$.
- 2) Menentukan t table berdasarkan derajat keyakinan sebesar 5%.
- 3) Membandingkan probabilitas (p) t hitung dan $\alpha = 5\%$.

Penarikan kesimpulan pada uji ini didasarkan pada :

- 1) Jika t hitung > t tabel, atau nilai probabilitas pada kolom sig. (2-tailed) < 0,05, maka H_a diterima.

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai probabilitas pada kolom sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka H_a ditolak.

b. Uji Simultan dengan f_{test}

Uji f atau disebut juga dengan uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } f < 0,05$ artinya variabel independen bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } f > 0,05$ artinya variabel independen bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi R-Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi R-Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Sugiyono, 2016). Apabila R^2 sama dengan 0, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel independen. Jika R^2 sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Umum PT. BPRS Al-Washliyah

Periode I PT. BPRS Al-Washliyah ini beroperasi sejak tanggal 8 November 1994, yang semula beralamat di jalan Perintis Kemerdekaan No. 151-A Tanjung Morawa. Kemudian diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara H. Raja Inal Siregar. Sebagai Direktur Utamanya ialah H. Suprpto, dan sebagai komisarisnya Ir. H. M. Arifin Kamdi, M.Si., H. Maslin Batu bara, Khalifah Sihotang, Hidayatullah, S.E., dan H. Murad Hasyim.(BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, 2024)

Pada periode II di bentuk pula struktur organisasi baru yaitu: Direktur Utamanya H. Kholisbah, dan sebagai Komisarisnya ialah Ir. H. M. Arifin Kamdi, M.Si., H. Maslin Batu bara, Khalifah Sihotang, Hidayatullah, S.E., serta Drs. H. Miftahuddin MBA.(BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, 2024)

Dan alhamdulillah pada periode III tanggal 2 April 2003 kantor PT.BPR Syariah Al-Washliyah telah berpindah di jalan S.M Raja No. 51 D Simpang Limun Medan, yang diresmikan Gubernur Sumatera Utara yakni H. T Rijal Nurdin, yang dimana sebagai Direktur Utamanya ialah Hidayatullah S.E dan Komisarisnya Ir. H. M. Arifin Kamdi M.Si., serta Drs. H. Miftahuddin MBA.(BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, 2024)

Bank ini beroperasi berdasarkan Syariah Islam, dengan menjauhi praktek-praktek yang dikhawatirkan mengandung riba dan sejak tahun 2013 telah memiliki gedung baru di jalan Gunung Krakatau No.28 Medan yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara yakni H. Gatot Pujo Nugroho pada tanggal 6 Januari 2014 yang pada saat itu sebagai komisarisnya ialah Drs. H. Hasbullah Hadi, S.H. M.Kn dan Drs. Miftahuddin MBA. Dewan Pengawas Syariah adalah Drs. H. Ramli Abdul Wahid, M.A., dan sebagai Direktur Utamanya yaitu H.R.Bambang Risbagio, S.E. Dan kemudian pada masa ini Direktur Utamanya ialah

Sauril Rahmadi Hutabarat dan Direktur Operasionalnya Tri Auri Yanti S.E.(BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, 2024)

2. Visi, Misi dan Tujuan PT. BPRS Al-Washliyah

a. Visi

“Menjadikan BPR Syariah sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan ummat”.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan yang optimal berdasarkan prinsip syariah dengan mengutamakan kepuasan.
- 2) Menjalankan bisnis yang sehat, serta melahirkan ide-ide inovatif untuk mendorong usaha bersama.

c. Tujuan

Tujuan utama manajemen BPR Syariah Al-Washliyah adalah merencanakan dan mengatur perusahaan untuk menambah penghasilan dan meningkatkan profit dan falah oriented.

3. Produk dan Jasa PT. BPRS Al-Washliyah

a. Produk Pendanaan

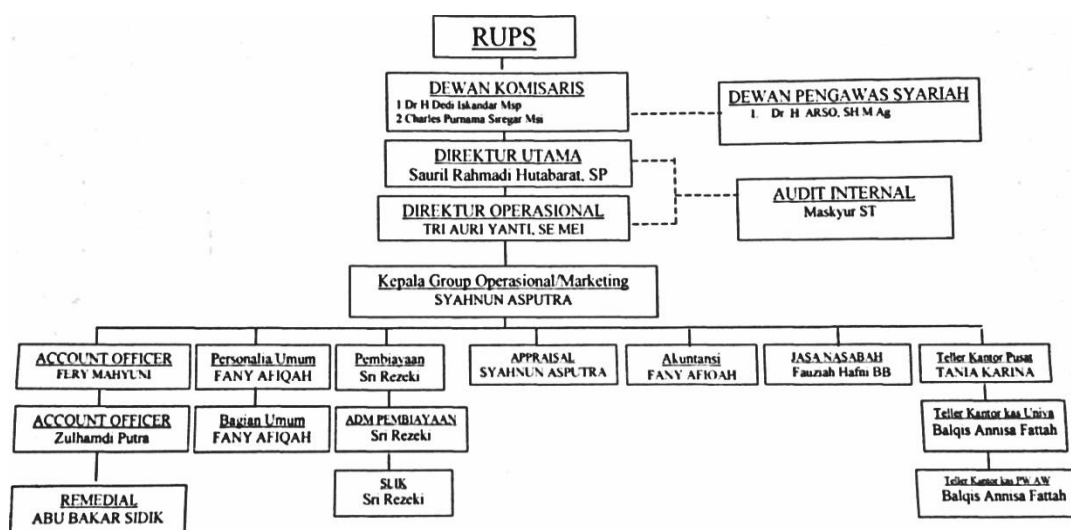
- 1) Tabungan Wadiah, yaitu titipan nasabah yang dapat di tarik setiap saat dan bank dapat memberikan bonus kepada nasabah pemanfaatan dana titipan ini.
- 2) Tabungan Mudharabah/Ummum, yaitu simpanan nasabah yang dikelola oleh bank untuk memperoleh keuntungan di bagi sesuai nisbah yang telah disepakati, setoran awal Rp. 10.000 dan setoran selanjutnya tidak dibatasi.
- 3) Deposito Mudharabah, yaitu simpanan berupa investasi tidak terkait yang penarikannya sesuai jangka waktu yang ditetapkan dan akan memperoleh bagi hasil dengan kesepakatan.

b. Produk Pembiayaan

- 1) Pembiayaan Mudharabah, yaitu kerjasama dengan pemilik dana kepada pengelola untuk kegiatan usaha tertentu dimana keuntungan di bagi sesuai nisbah yang disepakati.

- 2) Pembiayaan Musyarakah, yaitu kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan modal serta keuntungan dibagi dan kerugian di tanggung bersama.
- 3) Pembiayaan Murabahah, yaitu jual beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin/keuntungan yang telah disepakati bersama di awal.
- 4) Ijarah, yaitu akad sewa menyewa antara kedua belah pihak untung memperoleh imbalan atas barang yang di sewa.
- 5) Transaksi Multi Jasa, yaitu piutang yang diberikan kepada nasabah dalam memberikan manfaat atas suatu jasa dengan menggunakan akad ijarah atau kafalah.
- 6) Rahn (Gadai), yaitu penyerahan barang sebagai jaminan untuk mendapatkan hutang.
- 7) Qardh, yaitu pinjaman dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman, secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu.
- 8) Qardhul Hasan, yaitu dana kebajikan yang berasal dari zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS).

4. Struktur Organisasi PT. BPRS Al-Washliyah



Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PT. BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan
(BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, 2024)

Dari struktur diatas, dapat dilihat bahwa Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan unit tertinggi yang ada di PT. BPRS Al-Washliyah Medan. Dibawah RUPS terdapat Dewan Komisaris yang bertugas sebagai wakil dari RUPS (pemegang saham) dalam mengawasi serta memberikan saran maupun arahan kepada para Direksi dan Direktur Utama. Dibawahnya terdapat Direktur Utama yang mengawasi dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang ada di PT. BPRS Al-Washliyah Medan dan Direktur Operasional yang mengawasi dan bertanggung jawab terhadap kegiatan operasionalnya. Dibawahnya terdapat Head Group Operational And Marketing yang mengatur jalannya kegiatan operasional dan marketing seperti kinerja Personalia, Akuntansi, Customer Service, Teller, Pembiayaan, Account Officer, Remedial dan lain sebagainya yang semuanya diawasi langsung oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS).

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase usia responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. 1. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<26 tahun	5	14,29%
26-30 tahun	7	20%
31-35 tahun	10	28,57%
>35 tahun	13	37,14%
Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia dibawah 26 tahun berjumlah 5 orang dengan besar presentase 14,28%, usia 26-30 tahun berjumlah 7 orang dengan besar presentase 20%, usia 31-35 tahun berjumlah 10 orang dengan besar presentase 28,57% dan usia diatas 35 tahun berjumlah 13 orang dengan besar presentase 37,14%. Dengan demikian tingkat usia responden yang paling potensial adalah usia 35 tahun keatas.

2. Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase lama bekerja para responden dapat dilihat dari table berikut ini :

Tabel 4. 2. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<6 tahun	9	25,71%
6-10 tahun	15	42,86%
>10 tahun	11	31,43%
Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja dibawah 6 tahun berjumlah 9 orang dengan besar presentase 25,71%, lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 15 orang dengan besar presentase 42,86%, dan lama bekerja diatas 10 tahun berjumlah 11 orang dengan besar presentase 31,43%. Dengan demikian tingkat lama bekerja para responden yang paling potensial adalah 6-10 tahun.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan data (tanggapan) responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap tanggapan yang diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pernyataan sesuai dengan indikator variabel. Pernyataan disebarkan terdiri dari 30 item pernyataan yaitu 10 item pernyataan budaya organisasi Islami (X1), 10 item pernyataan motivasi kerja Islami (X2) dan 10 item pernyataan kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

a. Budaya Organisasi Islami (X1)

Tabel 4. 3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Islami (X1)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	-	0%	-	0%	5	14,28%	22	62,86%	8	22,86%	35	100%
2	-	0%	-	0%	6	17,14%	23	65,71%	6	17,14%	35	100%
3	-	0%	-	0%	3	8,57%	27	77,14%	5	14,29%	35	100%

4	-	0%	-	0%	5	14,28%	21	60%	9	25,71%	35	100%
5	-	0%	-	0%	8	22,86%	9	25,71%	18	51,43%	35	100%
6	-	0%	-	0%	2	5,71%	21	60%	12	34,29%	35	100%
7	-	0%	-	0%	2	5,71%	23	65,71%	10	28,57%	35	100%
8	-	0%	-	0%	5	14,28%	25	71,43%	5	14,28%	35	100%
9	-	0%	-	0%	4	11,43%	22	62,86%	9	25,71%	35	100%
10	-	0%	-	0%	8	22,86%	10	28,57%	17	48,57%	35	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pernyataan 1 pada variabel X1, terdapat 5 responden dengan persentase 14,28% memilih kurang setuju, 22 responden dengan persentase 62,86% memilih setuju, dan 8 responden dengan persentase 22,86% memilih sangat setuju.
- 2) Pernyataan 2 pada variabel X1, terdapat 6 responden dengan persentase 17,14% memilih kurang setuju, 23 responden dengan persentase 65,71% memilih setuju, dan 6 responden dengan persentase 17,14% memilih sangat setuju.
- 3) Pernyataan 3 pada variabel X1, terdapat 3 responden dengan persentase 8,57% memilih kurang setuju, 27 responden dengan persentase 77,14% memilih setuju, dan 5 responden dengan persentase 14,29% memilih sangat setuju.
- 4) Pernyataan 4 pada variabel X1, terdapat 5 responden dengan persentase 14,28% memilih kurang setuju, 21 responden dengan persentase 60% memilih setuju, dan 9 responden dengan persentase 25,71% memilih sangat setuju.
- 5) Pernyataan 5 pada variabel X1, terdapat 8 responden dengan persentase 22,86% memilih kurang setuju, 9 responden dengan persentase 25,71% memilih setuju, dan 18 responden dengan persentase 51,43% memilih sangat setuju.
- 6) Pernyataan 6 pada variabel X1, terdapat 2 responden dengan persentase 5,71% memilih kurang setuju, 21 responden dengan persentase 60% memilih setuju, dan 12 responden dengan persentase 34,29% memilih sangat setuju.

- 7) Pernyataan 7 pada variabel X1, terdapat 2 responden dengan persentase 5,71% memilih kurang setuju, 23 responden dengan presentase 65,71% memilih setuju, dan 10 responden dengan presentase 28,57% memilih sangat setuju.
- 8) Pernyataan 8 pada variabel X1, terdapat 5 responden dengan persentase 14,28% memilih kurang setuju, 25 responden dengan presentase 71,43% memilih setuju, dan 5 responden dengan presentase 14,28% memilih sangat setuju.
- 9) Pernyataan 9 pada variabel X1, terdapat 4 responden dengan persentase 11,43% memilih kurang setuju, 22 responden dengan presentase 62,86% memilih setuju, dan 9 responden dengan presentase 25,71% memilih sangat setuju.
- 10) Pernyataan 10 pada variabel X1, terdapat 8 responden dengan persentase 22,86% memilih kurang setuju, 10 responden dengan presentase 28,57% memilih setuju, dan 17 responden dengan presentase 48,57% memilih sangat setuju.

b. Motivasi Kerja Islami (X2)

Tabel 4. 4. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Islami (X2)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	-	0%	-	0%	6	17,14%	18	51,43%	11	31,43%	35	100%
2	-	0%	-	0%	6	17,14%	21	60%	8	22,86%	35	100%
3	-	0%	-	0%	2	5,71%	20	57,14%	13	37,14%	35	100%
4	-	0%	-	0%	3	8,57%	22	62,86%	10	28,57%	35	100%
5	-	0%	-	0%	6	17,14%	23	65,71%	6	17,14%	35	100%
6	-	0%	-	0%	5	14,28%	20	57,14%	10	28,57%	35	100%
7	-	0%	-	0%	4	11,43%	23	65,71%	8	22,86%	35	100%
8	-	0%	2	5,71%	2	5,71%	12	34,29%	19	54,29%	35	100%
9	-	0%	-	0%	4	11,43%	23	65,71%	8	22,86%	35	100%
10	-	0%	-	0%	6	17,14%	21	60%	8	22,86%	35	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pernyataan 1 pada variabel X2, terdapat 6 responden dengan persentase 17,14% memilih kurang setuju, 18 responden dengan persentase 51,43% memilih setuju, dan 11 responden dengan persentase 31,43% memilih sangat setuju.
- 2) Pernyataan 2 pada variabel X2, terdapat 6 responden dengan persentase 17,14% memilih kurang setuju, 21 responden dengan persentase 60% memilih setuju, dan 8 responden dengan persentase 22,86% memilih sangat setuju.
- 3) Pernyataan 3 pada variabel X2, terdapat 2 responden dengan persentase 5,71% memilih kurang setuju, 20 responden dengan persentase 57,14% memilih setuju, dan 13 responden dengan persentase 37,14% memilih sangat setuju.
- 4) Pernyataan 4 pada variabel X2, terdapat 3 responden dengan persentase 8,57% memilih kurang setuju, 22 responden dengan persentase 62,86% memilih setuju, dan 10 responden dengan persentase 28,57% memilih sangat setuju.
- 5) Pernyataan 5 pada variabel X2, terdapat 6 responden dengan persentase 17,14% memilih kurang setuju, 23 responden dengan persentase 65,71% memilih setuju, dan 6 responden dengan persentase 17,14% memilih sangat setuju.
- 6) Pernyataan 6 pada variabel X2, terdapat 5 responden dengan persentase 14,28% memilih kurang setuju, 20 responden dengan persentase 57,14% memilih setuju, dan 10 responden dengan persentase 28,57% memilih sangat setuju.
- 7) Pernyataan 7 pada variabel X2, terdapat 4 responden dengan persentase 11,43% memilih kurang setuju, 23 responden dengan persentase 65,71% memilih setuju, dan 8 responden dengan persentase 22,86% memilih sangat setuju.
- 8) Pernyataan 8 pada variabel X2, terdapat 2 responden dengan persentase 5,71% memilih tidak setuju, 2 responden dengan persentase 5,71% memilih kurang setuju, 12 responden dengan persentase 34,29%

memilih setuju, dan 19 responden dengan presentase 54,29% memilih sangat setuju.

- 9) Pernyataan 9 pada variabel X2, terdapat 4 responden dengan persentase 11,43% memilih kurang setuju, 23 responden dengan presentase 65,71% memilih setuju, dan 8 responden dengan presentase 22,86% memilih sangat setuju.
- 10) Pernyataan 10 pada variabel X2, terdapat 6 responden dengan persentase 17,14% memilih kurang setuju, 21 responden dengan presentase 60% memilih setuju, dan 8 responden dengan presentase 22,86% memilih sangat setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	-	0%	-	0%	4	11,43%	23	65,71%	8	22,86%	35	100%
2	-	0%	-	0%	11	31,43%	6	17,14%	18	51,43%	35	100%
3	-	0%	-	0%	4	11,43%	21	60%	10	28,57%	35	100%
4	-	0%	-	0%	4	11,43%	22	62,86%	9	25,71%	35	100%
5	-	0%	-	0%	3	8,57%	23	65,71%	9	25,71%	35	100%
6	-	0%	-	0%	7	20%	19	54,29%	9	25,71%	35	100%
7	-	0%	-	0%	6	17,14%	21	60%	8	22,86%	35	100%
8	-	0%	-	0%	3	8,57%	26	74,29%	6	17,14%	35	100%
9	-	0%	-	0%	4	11,43%	21	60%	10	28,57%	35	100%
10	-	0%	-	0%	11	31,43%	6	17,14%	18	51,43%	35	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pernyataan 1 pada variabel Y, terdapat 4 responden dengan persentase 11,43% memilih kurang setuju, 23 responden dengan presentase 65,71% memilih setuju, dan 8 responden dengan presentase 22,86% memilih sangat setuju.
- 2) Pernyataan 2 pada variabel Y, terdapat 11 responden dengan persentase 31,43% memilih kurang setuju, 6 responden dengan presentase 17,14%

memilih setuju, dan 18 responden dengan presentase 51,43% memilih sangat setuju.

- 3) Pernyataan 3 pada variabel Y, terdapat 4 responden dengan persentase 11,43% memilih kurang setuju, 21 responden dengan presentase 60% memilih setuju, dan 10 responden dengan presentase 28,57% memilih sangat setuju.
- 4) Pernyataan 4 pada variabel Y, terdapat 4 responden dengan persentase 11,43% memilih kurang setuju, 22 responden dengan presentase 62,86% memilih setuju, dan 9 responden dengan presentase 25,71% memilih sangat setuju.
- 5) Pernyataan 5 pada variabel Y, terdapat 3 responden dengan persentase 8,57% memilih kurang setuju, 23 responden dengan presentase 65,71% memilih setuju, dan 9 responden dengan presentase 25,71% memilih sangat setuju.
- 6) Pernyataan 6 pada variabel Y, terdapat 7 responden dengan persentase 20% memilih kurang setuju, 19 responden dengan presentase 54,29% memilih setuju, dan 9 responden dengan presentase 25,71% memilih sangat setuju.
- 7) Pernyataan 7 pada variabel Y, terdapat 6 responden dengan persentase 17,14% memilih kurang setuju, 21 responden dengan presentase 60% memilih setuju, dan 8 responden dengan presentase 22,86% memilih sangat setuju.
- 8) Pernyataan 8 pada variabel Y, terdapat 3 responden dengan persentase 8,57% memilih kurang setuju, 26 responden dengan presentase 74,29% memilih setuju, dan 6 responden dengan presentase 17,14% memilih sangat setuju.
- 9) Pernyataan 9 pada variabel Y, terdapat 4 responden dengan persentase 11,43% memilih kurang setuju, 21 responden dengan presentase 60% memilih setuju, dan 10 responden dengan presentase 28,57% memilih sangat setuju.
- 10) Pernyataan 10 pada variabel Y, terdapat 11 responden dengan persentase 31,43% memilih kurang setuju, 6 responden dengan

presentase 17,14% memilih setuju, dan 18 responden dengan presentase 51,43% memilih sangat setuju.

2. Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji kesesuaian dan ketepatan instrument penelitian valid atau tidaknya. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada responden yaitu karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan. Sampel responden pada penelitian ini untuk uji validitas berjumlah 35 responden ($N=35$), $df = N-2$ maka $df = 35 - 2 = 33$, sehingga pada signifikansi 0,05 nilai r_{tabel} sebesar 0,3338. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dikatakan valid. Pengolahan data dilakukan dengan Software SPSS Statistic.

Berikut hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi Islami (X1) :

Tabel 4. 6. Hasil uji validasi variabel Budaya Organisasi Islami (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,426	0,3338	Valid
2	0,597	0,3338	Valid
3	0,379	0,3338	Valid
4	0,439	0,3338	Valid
5	0,612	0,3338	Valid
6	0,352	0,3338	Valid
7	0,514	0,3338	Valid
8	0,549	0,3338	Valid
9	0,338	0,3338	Valid
10	0,578	0,3338	Valid

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa 10 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi Islami dinyatakan valid karena *corrected item total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja Islami (X2) ialah sebagai berikut:

Tabel 4. 7. Hasil uji validasi variabel Motivasi Kerja Islami (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,761	0,3338	Valid
2	0,908	0,3338	Valid
3	0,422	0,3338	Valid
4	0,516	0,3338	Valid
5	0,691	0,3338	Valid
6	0,694	0,3338	Valid
7	0,585	0,3338	Valid
8	0,704	0,3338	Valid
9	0,610	0,3338	Valid
10	0,908	0,3338	Valid

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa 10 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja Islami dinyatakan valid karena *corrected item total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) :

Tabel 4. 8. Hasil uji validasi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,440	0,3338	Valid
2	0,660	0,3338	Valid
3	0,629	0,3338	Valid
4	0,672	0,3338	Valid
5	0,777	0,3338	Valid
6	0,423	0,3338	Valid
7	0,663	0,3338	Valid
8	0,578	0,3338	Valid
9	0,629	0,3338	Valid
10	0,660	0,3338	Valid

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena *corrected item total correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} .

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas

digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Hasil lengkap untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi Islami	0,802	Reliabel
Motivasi Kerja Islami	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,877	Reliabel

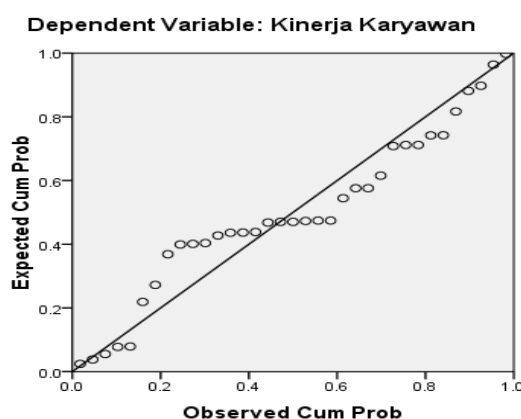
Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

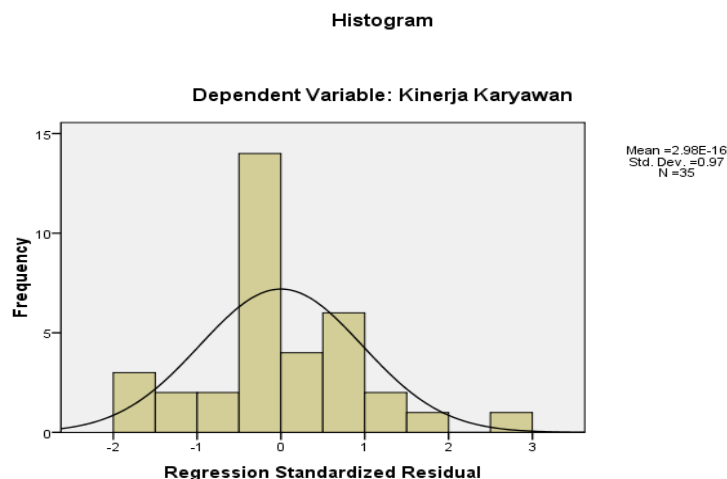
Pengujian normalitas data dapat dilihat dari grafik Normal Probabilitas Plot (Normal P-P Plot) jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal, dan begitu pula sebaliknya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2. Hasil Uji Normalitas menggunakan P-P Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.



Gambar 4. 3. Hasil Uji Normalitas menggunakan Histogram

Dan berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang signifikan antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Cara medeteksi adanya multikolineritas adalah dengan mengamati nilai *Variace Inflation Factro* (VIF) dan *Tolerance*. Variabel independen harus terbebas dari gejala multikolineritas, nilai VIF harus lebih kecil dari 10 dan Tolerance harus lebih besar dari 0,1. Dan hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja Islami	.356	2.810
Motivasi Kerja Islami	.356	2.810

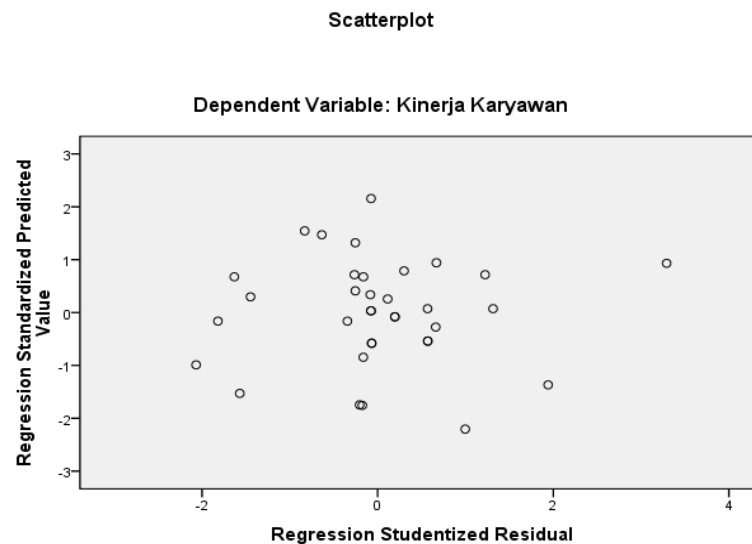
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai VIF tidak lebih besar dari 10 yaitu 0,356, dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 yaitu 2,810, sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji scatterplot di atas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang artinya mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dan hasil analisis berdasarkan input data kuesioner yang diperoleh ialah sebagai berikut:

Tabel 4. 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.743	2.625		-.664	.511
Budaya Kerja Islami	.504	.106	.536	4.764	.000
Motivasi Kerja Islami	.370	.095	.438	3.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS di atas maka didapat hasil sebagai berikut:

$$a = -1,743$$

$$b_1X_1 = 0,504$$

$$b_2X_2 = 0,370$$

Maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$Y = -1,743 + 0,504 + 0,370 + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -1,743 berarti jika variabel Budaya Organisasi Islami (X1) dan Motivasi Kerja Islami (X2) dalam konstanta atau tidak mengalami perubahan sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar -1,743 satu satuan, dan disini konstanta -1,743 berarti berpengaruh negative atau dapat diartikan bahwa terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,504$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi Islami mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,293 satu satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,370$ menunjukkan apabila Motivasi Kerja Islami mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,370 satu satuan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t_{test})

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *Coefficients* pada nilai sig. yang apabila nilai $sig < 0,05$ (5%) maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap dependen. Juga dapat dilihat berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dapat dikatakan berpengaruh apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan hasil pengolahan data yang diperoleh menggunakan Software SPSS Statistics dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 12. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.743	2.625		-.664	.511
Budaya Kerja Islami	.504	.106	.536	4.764	.000
Motivasi Kerja Islami	.370	.095	.438	3.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- a) Hasil output pada tabel diketahui nilai sig untuk pengaruh Budaya Organisasi Islami (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,764 > t_{tabel} 2,03693$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Hipotesis yang diajukan peneliti menyatakan bahwa Budaya Organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Hasil output pada tabel diketahui nilai sig untuk pengaruh Motivasi Kerja Islami (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ Dan nilai $t_{hitung} 3,897 > t_{tabel} 2,03693$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Hipotesis yang diajukan peneliti menyatakan bahwa Motivasi Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji Simultan (f_{test})

Uji simultan f_{test} digunakan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan kriteria uji tabel f, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima H_0 ditolak artinya berpengaruh begitu juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_a ditolak H_0 diterima artinya tidak berpengaruh. Adapun uji pada nilai sig. apabila nilai sig. $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya signifikan dan jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak signifikan. Berikut diperoleh output ANOVA dengan pengujian SPSS Statistic pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13. Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.074	2	184.037	95.100	.000 ^a
	Residual	61.926	32	1.935		
	Total	430.000	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $f_{hitung} 95,100 > f_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi R-Square berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.847	1.39111

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,856 hasil ini memiliki arti bahwa 85,6% variabel Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami mempengaruhi Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 14,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Dari hasil analisis yang di dapat, maka terjawab sudah semua rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Hasil uji regresi berganda uji hipoteis didapatkan hasil penelitian yaitu t_{hitung} 4,764 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang menyatakan budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi Islami yang diterapkan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, maka akan semakin

meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat pula menambah kualitas perusahaan, yang dimana itu dapat menjadi daya Tarik kepada nasabah.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Hasil uji regresi berganda uji hipotesis didapatkan hasil penelitian yaitu hasil penelitian t_{hitung} 3,897 lebih besar dari t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang menyatakan motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami juga dapat meningkatkan kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan jika diterapkan dengan benar, sehingga dapat menambah kualitas Perusahaan dan dapat meningkatkan ketertarikan nasabah untuk menggunakan produk/jasa yang ada.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Hasil penelitian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $95,100 > 3,29$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, sehingga hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima.

Hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R^2 yang diperoleh sebesar 0,856. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 85,6% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami. Sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Islami:** Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , serta tingkat signifikansi yang jauh di bawah 0,05. Semakin baik penerapan budaya organisasi Islami, semakin meningkat pula kualitas kinerja karyawan.
2. **Pengaruh Motivasi Kerja Islami:** Motivasi Kerja Islami juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan dengan t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} , dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Penerapan motivasi kerja Islami yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. **Pengaruh Simultan:** Secara simultan, Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} yang jauh lebih besar dari f_{tabel} dan tingkat signifikansi yang rendah.
4. **Koefisien Determinasi:** Variabel Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami mampu menjelaskan 85,6% dari variabilitas Kinerja Karyawan, sementara 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

1. **Peningkatan Budaya Organisasi:** BPRS Al-Washliyah sebaiknya terus memperkuat dan mengembangkan Budaya Organisasi Islami melalui program pelatihan dan kegiatan yang mengedukasi karyawan tentang nilai-nilai Islam dalam konteks kerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.
2. **Motivasi Kerja yang Konsisten:** Manajemen perlu secara aktif menerapkan strategi motivasi kerja yang Islami, seperti penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan penyediaan insentif yang sesuai. Ini akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan meningkatkan kinerja mereka.
3. **Evaluasi dan Feedback:** Rutin melakukan evaluasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Hal ini dapat membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang.
4. **Keterlibatan Karyawan:** Mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi kerja. Keterlibatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kinerja organisasi.
5. **Penelitian Lanjutan:** Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan BPRS Al-Washliyah dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, H. (2021). *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli dan Jenis-jenisnya yang Perlu Dikenali*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/hot/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali?page=4>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(02), 235–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafra Publishing. http://elib.ubb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10837
- Anggraeni, S. & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT . Nada Surya Tunggal). *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, 5(7), 1–12.
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Aravik, H., & Zamzam, H. F. (2020). *Etika Bisnis Islam Seni Berbasis Keberkahan* (Ed. 1). Deepublish. https://elibrary.stebisigm.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1096
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek* (4th ed.). Rineka Cipta.
- Arthawati, S. N., & Mevlanillah, S. A. R. (2023). Pengembangan Masyarakat melalui Penerapan Pengelolaan Kampung KB untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Desa Bale Kencana Kecamatan Mancak. *J-Abdi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(10). <https://bnr.bg/post/101787017/bsp->

za-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12

BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan. (2024). *No Title*.

Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.

Fadlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 11(3), 1–23.

Fajri, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi*.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.

Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–204.

Hasan, Y., & Ilham. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 81–99. www.ppm.ac.id/article.php?ms&id=734

Hasmy, Z. A. (2019). Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 196–211. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1144>

Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>

Hikmatul Maula, L., Sobrun Jamil, A., Mujtaba Mitra Zuana, M., Pesantren Abdul Chalim Mojokerto, I. K., Kunci, K., Organisasi Islami, B., Karyawan, K., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah

- Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Al-Tsiqoh (Dakwah Dan Ekonomi)*, 5(1), 80–91.
- Ibnu Katsir. (n.d.). *Tafsir Ibnu Katsir* (D. A. bin M. bin A. bin I. A. Syaikh (ed.); 14th ed.). Pustaka Imam Asy Syafii.
- Imam Ahmad, penerjemah: Abdul Hamid, A. B. (n.d.). *Musnad Imam Ahmad 6* (M. Sulton Akbar (ed.); Cet. 1). Pustaka Azzam.
- Indiana, F. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Inti Sukses Garmino Kabupaten Semarang)*. IAIN Salatiga.
- Jelita, D. A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung)* [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/10912>
- Jusmin, A. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura. *Academia.Edu*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELES_TARI
- Kausar, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Psca Pemberlakuan Qanun LKS Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Vol. 13, Issue 1). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Moehertonono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT

Raja Grafindo Persada.

- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nabila, A., Dewi, M. S., & Damanik, S. (2021). Tafsir Ayat-ayat Tentang Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 73–87. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>
- OJK. (n.d.). *Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah*. Undang-Undang Republik Indonesia.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- Qorib, M., & Juliandi, A. (2018). Islamic Organizational Culture Model Dalam Perusahaan Bisnis Islam. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*.
- Rernawan, E. (2014). *Organizational culture: budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis* (cet. 1). Alfabeta.
- Saefullah. (2017). Manajemen Pendidikan Islam. In *Pustaka Setia* (Vol. 4, Issue 1, pp. 88–100). Pustaka Setia. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Santika, P., Yusuf, M. Y., & 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.
- Sofyani, E. (2016). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Religiositas terhadap Kinerja Karyawan di Garang Asem H. Masduki Kota Pekalongan*. Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori,*

- Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
https://opac-perpustakaan.ummi.ac.id:443/index.php?p=show_detail&id=10553%0Ahttps://opac-perpustakaan.ummi.ac.id:443/images/docs/PU12472_20180120_0001.jpg.jpg
- Sudirman, Usman, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare. *Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 164–172.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandari (ed.); Cet. 2). Alfabeta.
www.cvalfabeta.com
- Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2, 21–36.
- Tio, D., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3126
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jimpa*, 1(2), 245–256.
- Waluyo, & Ismirah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Pppptk) Bisnis Dan Pariwisata Jakarta. *Sekretaris*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.32493/skr.v3i1.632>
- Yuni, F. W., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *AL-MIKRAJ : Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN: 2745-4584)*, 2(2), 38–51. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>
- Yunus, M., & Mochlasin. (2022). Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja

karyawan? *Journal of Management and Digital Business*, 2(2), 116–127.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i2.293>

Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. CV. RWTC Success.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islam
Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau
Medan

Hal : Permohonan Mengisi Kueisioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i:

Karyawan BPRS Al-Washliyah

Di Krakatau, Medan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk skripsi saya yang berjudul
“Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja
Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan”, maka saya:

Nama : Denada Aswadima

NIM : 2001280107

Status : Mahasiswi Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan CV Elsy Konveksi untuk
mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian dapat memberikan hasil yang
bermanfaat, maka dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi
kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini tidak berpengaruh kepada
apapun, sehubungan dengan ini saya menjamin kerahasiaan data
Bapak/Ibu/Saudara/i dan hanya untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya
saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Denada Aswadima

Kuesioner

1. Nama (opsional) :

2. Usia :

3. Jabatan:

4. Lama Bekerja:

Silakan beri tanda ceklis ($\checkmark$) penilaian terhadap pernyataan berikut dengan menggunakan skala Likert:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Bagian I: Budaya Organisasi Islami

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Organisasi ini menerapkan nilai-nilai kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan.					
2.	Karyawan di organisasi ini diperlakukan dengan adil dan setara.					
3.	Tanggung jawab sosial menjadi bagian penting dari budaya organisasi.					
4.	Keputusan diambil dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak.					
5.	Kerjasama antar karyawan sangat didorong dalam organisasi ini.					
6.	Budaya kerja di organisasi ini mencerminkan ajaran Islam					
7.	Setiap anggota organisasi memiliki rasa saling menghormati.					
8.	Pemimpin di organisasi ini memberikan contoh yang baik dalam menjalankan nilai-nilai Islami.					
9.	Tradisi dan kebiasaan organisasi mencerminkan nilai-nilai spiritual.					
10.	Organisasi ini memiliki komitmen yang kuat terhadap etika dalam berbisnis.					

Bagian II: Motivasi Kerja Islami

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya percaya bahwa niat baik dalam bekerja akan membawa hasil yang baik.					

2.	Saya percaya bahwa takwa dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya.					
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya adalah bagian dari ibadah.					
4.	Ikhlas adalah motivasi utama saya dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Saya selalu mengingat prinsip-prinsip Islami dalam setiap tindakan saya di tempat kerja.					
6.	Karyawan didorong untuk saling membantu dan mendukung.					
7.	Lingkungan kerja di organisasi ini meningkatkan semangat kerja saya.					
8.	Niat saya dalam bekerja adalah untuk memberikan manfaat bagi orang lain.					
9.	Organisasi memberikan penghargaan yang adil untuk prestasi karyawan.					
10.	Saya merasa diakui dan dihargai atas kontribusi yang saya berikan.					

Bagian III: Kinerja Karyawan

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat mencapai kualitas kerja dengan baik dan optimal.					
2.	Saya mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya					
3.	Saya dapat bekerja secara efektif dalam tim.					
4.	Saya sering menerima umpan balik positif dari atasan mengenai kinerja saya.					
5.	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya.					
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.					
7.	Saya berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.					
8.	Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
9.	Saya dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dalam pekerjaan.					
10.	Kinerja saya diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan manajemen.					

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL COV CORR.
```

Notes		
Output Created	08-Feb-2025 10:07:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=MEANS VARIANCE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Reliability

Notes		
Output Created		08-Feb-2025 10:07:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL COV CORR.
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.015

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.802	10

Inter-Item Correlation Matrix										
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00001	1.000	.404	-.017	.355	.241	.264	.115	.620	.126	.249
VAR00002	.404	1.000	.206	.549	.360	.519	.362	.365	.082	.364
VAR00003	-.017	.206	1.000	.171	.180	.046	.507	.225	.682	.186
VAR00004	.355	.549	.171	1.000	.218	.233	.178	.430	.188	.170
VAR00005	.241	.360	.180	.218	1.000	.196	.372	.329	.152	.979
VAR00006	.264	.519	.046	.233	.196	1.000	.349	.095	.049	.216
VAR00007	.115	.362	.507	.178	.372	.349	1.000	.297	.345	.325
VAR00008	.620	.365	.225	.430	.329	.095	.297	1.000	.361	.266
VAR00009	.126	.082	.682	.188	.152	.049	.345	.361	1.000	.103
VAR00010	.249	.364	.186	.170	.979	.216	.325	.266	.103	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00001	.375	.147	-.005	.137	.122	.092	.039	.206	.046	.124
VAR00002	.147	.353	.059	.206	.176	.176	.118	.118	.029	.176
VAR00003	-.005	.059	.232	.052	.071	.013	.134	.059	.197	.073
VAR00004	.137	.206	.052	.398	.113	.084	.061	.147	.071	.087
VAR00005	.122	.176	.071	.113	.681	.092	.168	.147	.076	.660
VAR00006	.092	.176	.013	.084	.092	.328	.109	.029	.017	.101
VAR00007	.039	.118	.134	.061	.168	.109	.299	.088	.113	.145
VAR00008	.206	.118	.059	.147	.147	.029	.088	.294	.118	.118
VAR00009	.046	.029	.197	.071	.076	.017	.113	.118	.361	.050
VAR00010	.124	.176	.073	.087	.660	.101	.145	.118	.050	.667

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Covariances	.115	-.005	.660	.665	-130.833	.010	10
Inter-Item Correlations	.289	-.017	.979	.996	-57.238	.034	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.3714	12.123	.426	.533	.790
VAR00002	37.4571	11.550	.597	.556	.771
VAR00003	37.4000	12.776	.379	.675	.794
VAR00004	37.3429	11.997	.439	.420	.788
VAR00005	37.1714	10.382	.612	.976	.767
VAR00006	37.1714	12.558	.352	.392	.797
VAR00007	37.2286	12.064	.514	.509	.781
VAR00008	37.4571	11.961	.549	.588	.778
VAR00009	37.3143	12.516	.338	.594	.799
VAR00010	37.2000	10.576	.578	.975	.772

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.4571	14.314	3.78342	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.
```

Reliability

Notes		
Output Created		08-Feb-2025 10:12:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	
	Based on	
	Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.911	.911	10

Inter-Item Correlation Matrix										
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00001	1.000	.712	.396	.437	.572	.609	.542	.511	.615	.712
VAR00002	.712	1.000	.503	.599	.620	.761	.535	.669	.535	1.000
VAR00003	.396	.503	1.000	.242	.170	.345	.151	.354	.238	.503
VAR00004	.437	.599	.242	1.000	.509	.544	.104	.382	.104	.599
VAR00005	.572	.620	.170	.509	1.000	.458	.595	.587	.510	.620
VAR00006	.609	.761	.345	.544	.458	1.000	.189	.600	.345	.761
VAR00007	.542	.535	.151	.104	.595	.189	1.000	.510	.827	.535
VAR00008	.511	.669	.354	.382	.587	.600	.510	1.000	.450	.669
VAR00009	.615	.535	.238	.104	.510	.345	.827	.450	1.000	.535
VAR00010	.712	1.000	.503	.599	.620	.761	.535	.669	.535	1.000

Inter-Item Covariance Matrix										
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00001	.479	.315	.160	.176	.235	.273	.218	.298	.248	.315
VAR00002	.315	.408	.187	.224	.235	.315	.199	.361	.199	.408
VAR00003	.160	.187	.339	.082	.059	.130	.051	.174	.081	.187

VAR00004	.176	.224	.082	.341	.176	.206	.035	.188	.035	.224
VAR00005	.235	.235	.059	.176	.353	.176	.206	.294	.176	.235
VAR00006	.273	.315	.130	.206	.176	.420	.071	.328	.130	.315
VAR00007	.218	.199	.051	.035	.206	.071	.339	.250	.281	.199
VAR00008	.298	.361	.174	.188	.294	.328	.250	.711	.221	.361
VAR00009	.248	.199	.081	.035	.176	.130	.281	.221	.339	.199
VAR00010	.315	.408	.187	.224	.235	.315	.199	.361	.199	.408

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.151	4.000	4.371	.371	1.093	.013	10
Item Variances	.414	.339	.711	.371	2.094	.013	10
Inter-Item Covariances	.210	.035	.408	.373	11.571	.008	10
Inter-Item Correlations	.506	.104	1.000	.896	9.643	.037	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.3714	18.064	.761	.	.897
VAR00002	37.4571	17.726	.908	.	.888
VAR00003	37.2000	20.459	.422	.	.916
VAR00004	37.3143	19.987	.516	.	.911
VAR00005	37.5143	19.081	.691	.	.902
VAR00006	37.3714	18.711	.694	.	.901
VAR00007	37.4000	19.659	.585	.	.908
VAR00008	37.1429	17.361	.704	.	.903
VAR00009	37.4000	19.541	.610	.	.906
VAR00010	37.4571	17.726	.908	.	.888

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.5143	23.022	4.79811	10


```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.
```

Reliability

Notes		
Output Created		08-Feb-2025 10:14:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.877	10

Inter-Item Correlation Matrix										
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00001	1.000	.235	.189	.540	.472	.352	.140	.663	.189	.235
VAR00002	.235	1.000	.307	.434	.448	.315	.490	.348	.307	1.000
VAR00003	.189	.307	1.000	.407	.668	.324	.571	.327	1.000	.307
VAR00004	.540	.434	.407	1.000	.615	.266	.514	.731	.407	.434
VAR00005	.472	.448	.668	.615	1.000	.353	.701	.560	.668	.448
VAR00006	.352	.315	.324	.266	.353	1.000	.329	.155	.324	.315
VAR00007	.140	.490	.571	.514	.701	.329	1.000	.347	.571	.490
VAR00008	.663	.348	.327	.731	.560	.155	.347	1.000	.327	.348
VAR00009	.189	.307	1.000	.407	.668	.324	.571	.327	1.000	.307
VAR00010	.235	1.000	.307	.434	.448	.315	.490	.348	.307	1.000

Inter-Item Covariance Matrix										
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00001	.339	.124	.068	.189	.156	.140	.052	.196	.068	.124
VAR00002	.124	.812	.171	.235	.229	.194	.282	.159	.171	.812
VAR00003	.068	.171	.382	.151	.234	.137	.225	.103	.382	.171

VAR00004	.189	.235	.151	.361	.210	.109	.197	.223	.151	.235
VAR00005	.156	.229	.234	.210	.323	.137	.255	.161	.234	.229
VAR00006	.140	.194	.137	.109	.137	.467	.144	.054	.137	.194
VAR00007	.052	.282	.225	.197	.255	.144	.408	.113	.225	.282
VAR00008	.196	.159	.103	.223	.161	.054	.113	.257	.103	.159
VAR00009	.068	.171	.382	.151	.234	.137	.225	.103	.382	.171
VAR00010	.124	.812	.171	.235	.229	.194	.282	.159	.171	.812

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.137	4.057	4.200	.143	1.035	.003	10
Item Variances	.454	.257	.812	.555	3.157	.038	10
Inter-Item Covariances	.189	.052	.812	.760	15.581	.013	10
Inter-Item Correlations	.433	.140	1.000	.860	7.147	.037	10

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.2571	18.961	.440	.	.876
VAR00002	37.1714	15.970	.660	.	.862
VAR00003	37.2000	17.871	.629	.	.863
VAR00004	37.2286	17.770	.672	.	.860
VAR00005	37.2000	17.518	.777	.	.854
VAR00006	37.3143	18.575	.423	.	.878
VAR00007	37.3143	17.575	.663	.	.860
VAR00008	37.2857	18.739	.578	.	.868
VAR00009	37.2000	17.871	.629	.	.863
VAR00010	37.1714	15.970	.660	.	.862

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.3714	21.534	4.64052	10


```
SAVE OUTFILE='F:\DENADA\INPUT DATA SPSS DENADA.sav'  
  
/COMPRESSED.
```

Regression

Notes		
Output Created		08-Feb-2025 09:59:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\Windows 10\Documents\INPUT DATA DENADA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00.734
	Elapsed Time	00:00:00.829
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	1624 bytes

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	33.0000	3.55627	35
Budaya Kerja Islami	41.4571	3.78342	35
Motivasi Kerja Islami	37.4571	4.21023	35

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Budaya Kerja Islami	Motivasi Kerja Islami
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.887	.868
	Budaya Kerja Islami	.887	1.000	.803
	Motivasi Kerja Islami	.868	.803	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Budaya Kerja Islami	.000	.	.000
	Motivasi Kerja Islami	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	35	35	35
	Budaya Kerja Islami	35	35	35
	Motivasi Kerja Islami	35	35	35

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.925 ^a	.856	.847	1.39111	.856	95.100	2	32	.000	2.342

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.074	2	184.037	95.100	.000 ^a
	Residual	61.926	32	1.935		
	Total	430.000	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.743	2.625		-.664	.511	-7.090	3.604					
	Budaya Kerja Islami	.504	.106	.536	4.764	.000	.288	.719	.887	.644	.320	.356	2.810
	Motivasi Kerja Islami	.370	.095	.438	3.897	.000	.177	.564	.868	.567	.261	.356	2.810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations ^a				
Model			Motivasi Kerja Islami	Budaya Kerja Islami
1	Correlations	Motivasi Kerja Islami	1.000	-.803
		Budaya Kerja Islami	-.803	1.000
	Covariances	Motivasi Kerja Islami	.009	-.008
		Budaya Kerja Islami	-.008	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya Kerja Islami	Motivasi Kerja Islami
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.704	.78	.02	.23
	3	.002	40.522	.22	.98	.77

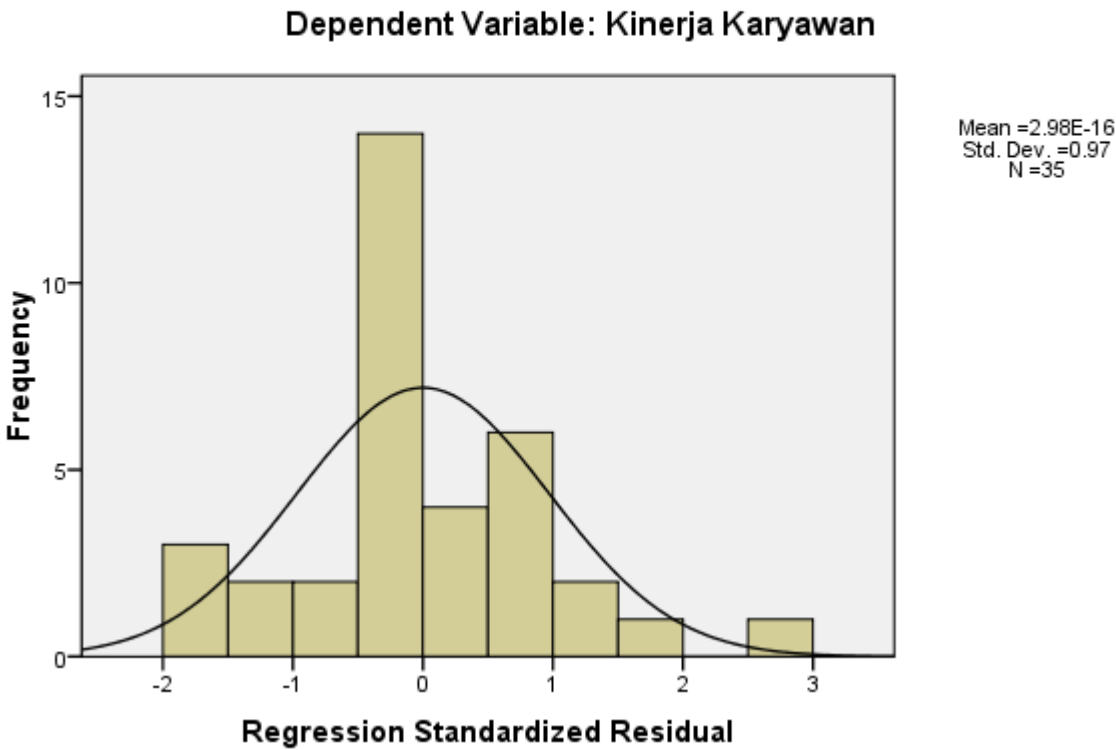
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.7439	40.0943	33.0000	3.29024	35
Std. Predicted Value	-2.205	2.156	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.254	.711	.388	.125	35
Adjusted Predicted Value	25.4695	40.1148	32.9704	3.27564	35
Residual	-2.74255	3.93453	.00000	1.34957	35
Std. Residual	-1.971	2.828	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.067	3.291	.010	1.047	35
Deleted Residual	-3.01582	5.32757	.02960	1.57901	35
Stud. Deleted Residual	-2.186	3.983	.024	1.134	35
Mahal. Distance	.161	7.919	1.943	1.987	35
Cook's Distance	.000	1.278	.063	.218	35
Centered Leverage Value	.005	.233	.057	.058	35

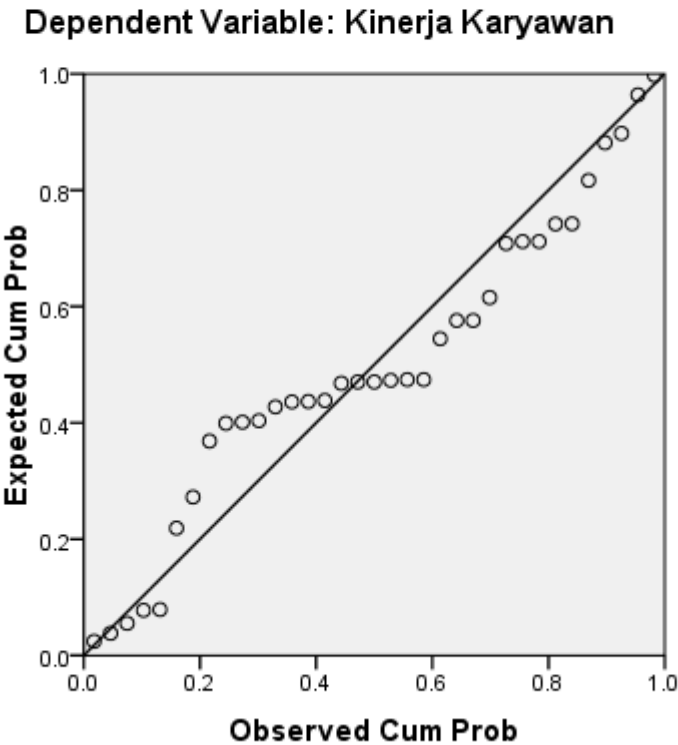
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

Histogram

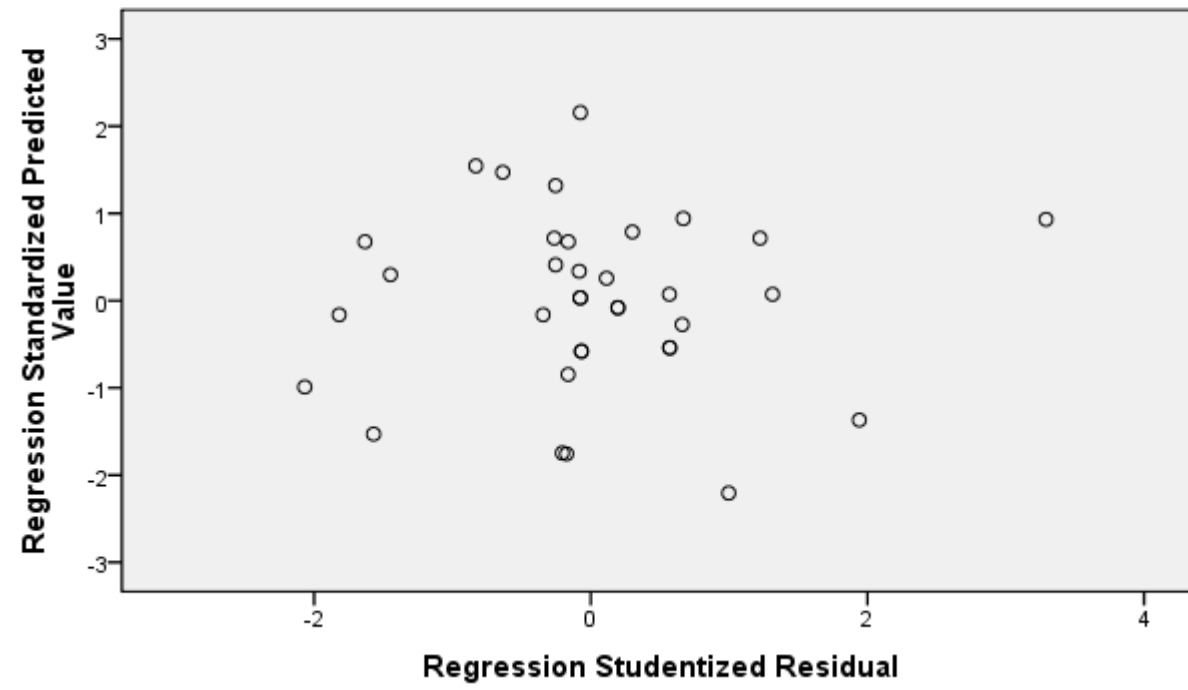


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



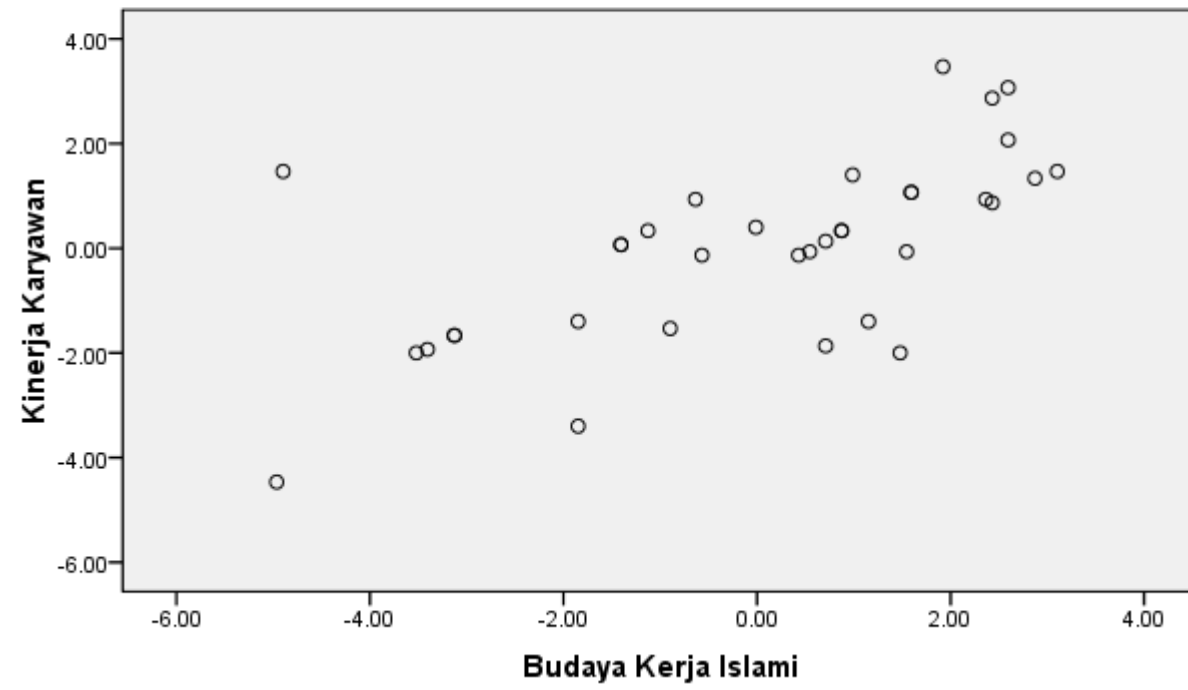
Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



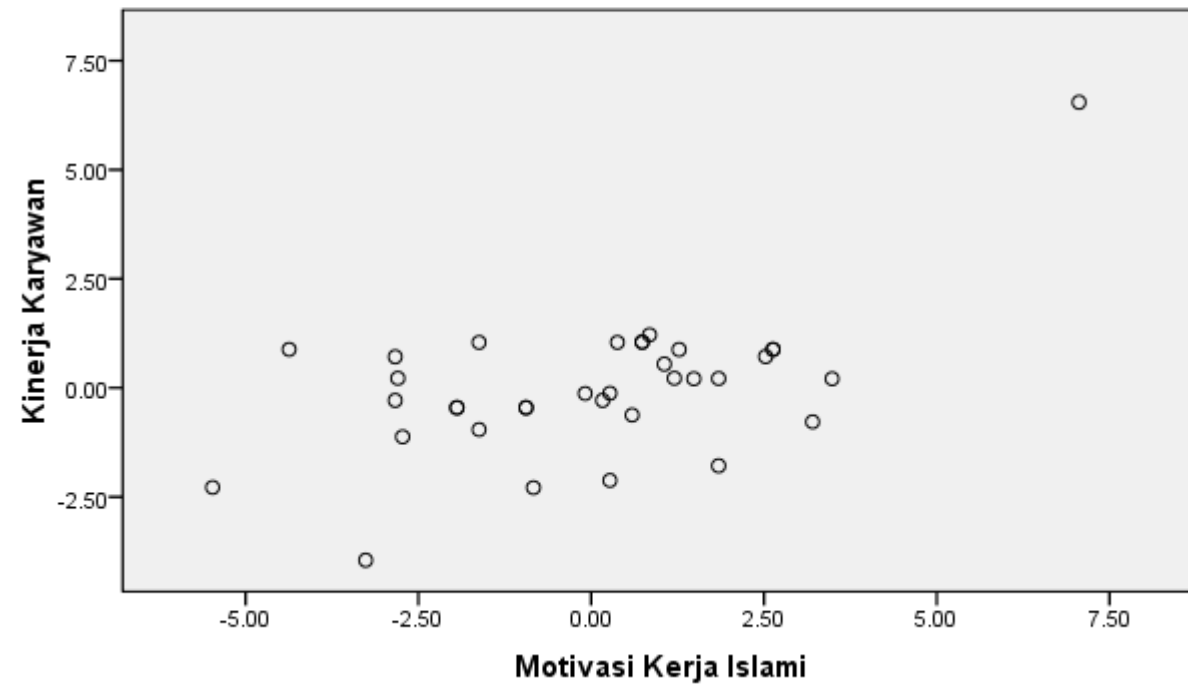
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

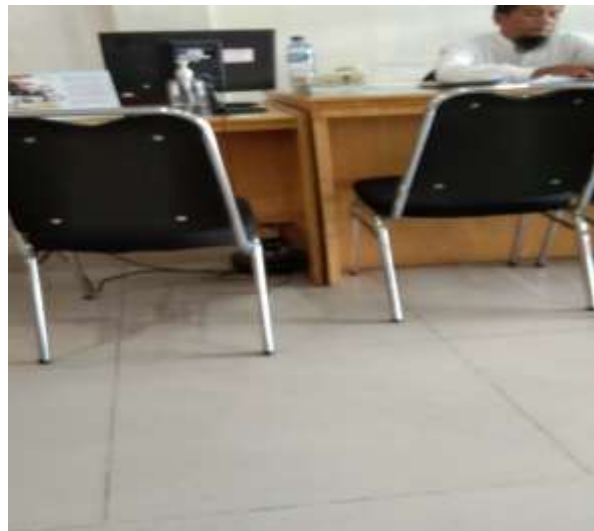


Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



DOKUMENTASI





UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akre/P/1/II/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20138 Telp (061) 6622400 Fax (061) 6623474, 6631003
<http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth :
Dekan FAI UMSU

02 Rabiul Awal 1446 H
06 September 2024 M

Di -
Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Denada Aswadima
NPM : 2001280107
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,58

Mengajukan Judul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Pilihan Tugas Akhir		Persetujuan Prodi	Usulan Pembimbing	Persetujuan Dekan
		Skripsi	Jurnal			
1	Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan	✓		27.9.2024		17/9/24
2	Pengaruh Bauran Pemasaran Islami terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Produk Kosmetik Wardah di Desa Sei Kepayang Kanan	-	-	-	-	-
3	Pengaruh Harga, Promosi dan Label Halal terhadap Minat Beli Kosmetik Wardah pada Kelompok Ibu-Ibu PKK Desa Sei Kepayang Kanan	-	-	-	-	-

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam

Hormat Saya


Denada Aswadima

Keterangan:

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC : 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU

2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi

3. Asli untuk ketua/Sekretaris Program Studi yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Program Studi pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Salah satu wujud nyata dari komitmen
UMSU dalam meningkatkan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 39/SK/AN-PT/Akred/PT/11/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

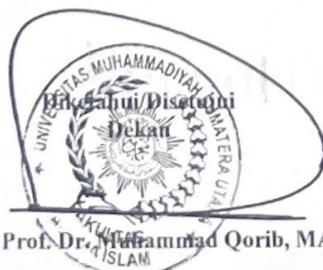
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy, ME

Nama Mahasiswa : Denada Aswadima
Npm : 2001280107
Semester : 9 (Sembilan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
4/10/2024	- Sesuaikan kembali dengan ketentuan - Ketipen dan/atau Daftar pustaka di buat. - later belakang masalah diperjelas - Ayat Alquran direvisi.	<i>[Signature]</i>	
12/10/2024	- kuerikan later belakang masalah. - Rumusan masalah - Tujuan Penelitian - Teoritis di kuerikan - Metodologi Penelitian (lingkup) - Daftar pustaka	<i>[Signature]</i>	

Medan, 7 - 11 - 2024



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

[Signature]

Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

[Signature]

Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy, ME



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila Menjawab surat ini agar disebarkan
Surat ini tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SE-BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



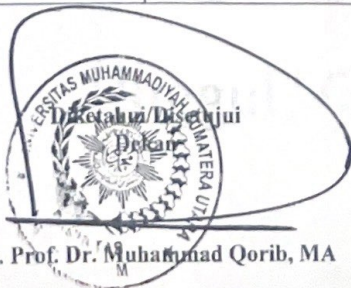
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy, ME

Nama Mahasiswa : Denada Aswadima
Npm : 2001280107
Semester : 9 (Sembilan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19/10/2024	Sesuaikan landasan teori Kutipan wajib dimasukkan. Paraf sesuai dengan pedoman. Metodologi penelitian disesuaikan. Daftar pustaka disesuaikan.		
29/10/2024	Arc diseminarkan		



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Medan, 2-11-2024

Pembimbing Proposal

Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy, ME



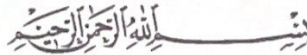
UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mempunyai surat in agar diutamakan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/IAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Senin 02 Desember 2024 M** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Denada Aswadima
Npm : 2001280107
Semester : IX (Sembilan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 02 Desember 2024

Tim Seminar

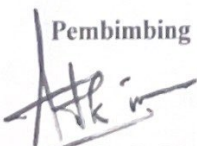
Ketua Program Studi


(Isra Hayati, S.pd., M., Si)

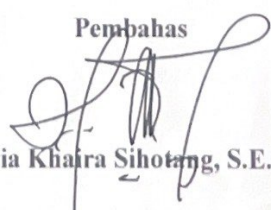
Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, S.E.Sy., M.Si)

Pembimbing


(Muhammad Arifin Lubis, S.E.Sy., M.E)

Pembahas


(Mutia Khaira Sihotang, S.E.I, MA)

Diketahui/ Disetujui

**A.n Dekan
Dekan I**



Prof. Dr. Zallani, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjangkau surat ini agar diketahui
Honor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [f](#) [umsumedan](#) [ig](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy, ME

Nama Mahasiswa : Denada Aswadima
Npm : 2001280107
Semester : 9 (Sembilan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25/2/2025	- Susunan Metode Penelitian. - Revisi Daftar Pustaka. - Sumber PAB IV tembeli	<i>Asl.</i>	
18/3/2025	- Revisi Daftar Isi, Daftar Relat. - Revisi Abstrak Adquien. - Revisi Jurnal Jurnal Penelitian. - Revisi Jurnal Penelitian yang typo. (dari Relat)	<i>Asl.</i>	
20/3/2025	Alc di Sitangkan.	<i>Asl.</i>	



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Medan, 22-3-2025

Pembimbing Proposal

Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy, ME

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

NAMA : Denada Aswadima
NPM : 2001280107
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Medan, Maret 2025

Pembimbing

Muhammad Arifin Lubis, SE, Sy, ME

Disetujui oleh: Ketua Program Studi

Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,

Asst. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK.BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila diperlukan surat ini agar ditunjukkan
nomor dan tanggalnya

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA MAHASISWA : Denada Aswadima
NPM : 2001280107
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan
Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja
Karyawan pada BPRS Al-Washliyah Krakatau
Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian sidang skripsi.

Medan, 22 Maret 2025

Pembimbing

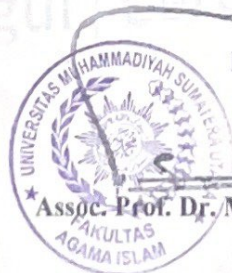
Muhammad Arifin Lubis, SE.Sy., M.E

Di Setujui Oleh:

Ketua Program Studi

Dr. Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah *al-washliyah*



Nomor : 27/D/BPRS-AW/IX/2024

Medan, 10 September 2024

Kepada Yth :
Isra Hayati S.Pd., M.Si
Ketua Program Studi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di_

Tempat

Perihal : Izin Riset

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Dengan hormat,

Tertanggal, 06 September 2024 perihal diatas, pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa saudara :

Nama : Denada Aswadima
NIM : 2001280107
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Untuk melakukan riset di perusahaan kami sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan Bank dan mematuhi ketentuan yang berlaku, terhitung tanggal 13 September 2024 s/d selesai .

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT. BPR SYARIAH
AL WASHLIYAH

SYAHNUN ASPUTRA
Kepala Grup Operasional

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA DIRI

Nama : DENADA ASWADIMA
Tempat, Tgl lahir : Sei Kepayang, 31 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Pendidikan terakhir : SMA
Alamat rumah : Jl. Veteran No.117 Dusun I, Desa Sei Kepayang Kanan, Kec.
Sei Kepayang, Kab. Asahan, Sumatera Utara
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Nomor HP : 085263720107 (WA)
Alamat Email : denadaaswadima10@gmail.com

B. DATA PENDIDIKAN

1.SD/MI : SD N 015913 Sei Kepayang (2008-2014)
2.SMP/MTs : SMP N1 Sei Kepayang Barat (2014-2017)
3.SMA/K/MA : SMA Swasta Sisingamangaraja Tanjung Balai (2017-2020)
4.S1 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020-Sekarang)

C. DATA ORANG TUA

1. AYAH

- Nama : Iskandar Muda, SH
- TTL : Sei Kepayang Kanan, 06 September 1963
- Pekerjaan : Pensiunan
- No. Hp : 08126400591

2. IBU

- Nama : Erlina Sitorus, S.Pd
- TTL : Asahan, 21 April 1968
- Pekerjaan : PNS
- No. Hp : 081255397334

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sei Kepayang, 22 Maret 2025

Hormat Saya



(Denada Aswadima)