

Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Binjai

Ridho Raditya Kurniawan Ritonga¹, Nur Rahmah Amini²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan
ridhoradityak@gmail.com¹, nurrahmah@umsu.ac.id²

ABSTRACT

So that members of the organization can focus and pay maximum attention to the values applied when managing the organization at the Ministry of Religion of Binjai. Next, this research analyzes and determines the influence of organizational culture on employee performance, then analyzes and determines the influence of Islamic work ethics on employee performance, and analyzes and determines the influence of organizational culture and Islamic work ethics simultaneously on employee performance. The aim of this research is to simultaneously analyze the influence of employee performance on employee performance. The type of research used was quantitative with a survey method and a sample of 39 people. The data used is primary data obtained through distributing questionnaires which were distributed directly and answered by employees of the Ministry of Religion of Binjai City.

Keywords: Organizational culture, Islamic work ethics, performance

ABSTRAK

Agar para anggota organisasi dapat fokus dan memperhatikan secara maksimal nilai-nilai yang diterapkan ketika mengelola organisasi di Kementerian Agama Kota Binjai. Selanjutnya penelitian ini menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, kemudian menganalisis dan mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etika kerja Islami secara simultan terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara simultan pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan sampel sebanyak 39 orang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung dan dijawab oleh staf Kementerian Agama Kota Binjai

Kata kunci: Budaya organisasi, etika kerja islami, kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dan memerlukan perhatian untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan instansi pemerintah dan pelayanan publik (Sukarta, 2023). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya karena kinerja pegawai yang buruk dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Begitu pula dengan Kementerian Agama Kota Binjai yang menjadi objek

penelitian ini. Salah satu landasan utama dalam pengendalian birokrasi adalah pengukuran kinerja sebagai sarana untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai, yaitu dengan memperjelas hasil. Kinerja diukur dengan membandingkan kinerja aktual (fakta yang ada) dengan kinerja yang diharapkan (tujuan).

Tabel 1. Indeks Capaian Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Binjai

No	Tahun	Target	Capaian	Keterangan
1	2021	100%	92,51%	Belum tercapai
2	2022	100%	92,11%	Belum tercapai
3	2023	100%	93,37%	Belum tercapai

Sumber : Kementerian Agama Kota Binjai, 2023

Pengukuran ini dilakukan setiap tahunnya untuk melaporkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Binjai. Selama tiga tahun terakhir, hasil kerja pegawai Departemen Agama Kota Binjai secara umum belum mencapai 100%. Kementerian Agama Kota Binjai mempunyai tujuan kinerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang terbaik termasuk dalam melayani masyarakat. Tahun 2021 capaian kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Binjai 92,51% capaiannya belum sesuai target yang ditentukan, sementara pada tahun 2022 turun menjadi 92,11%, dan tahun 2023 capaian kinerjanya mengalami kenaikan sebesar 93,37% namun belum mampu mencapai target.

Organisasi publik selalu berada dalam pengawasan masyarakat agar dapat berjalan dengan baik karena organisasi publik tidak bertujuan mencari keuntungan melainkan berperan penting sebagai pendukung pelayanan masyarakat, dalam hal ini adalah warga kota Binjai. Berdasarkan data atau fenomena di atas, terlihat bahwa secara umum Kementerian Agama Kota Binjai belum mampu mencapai tujuan operasional yang telah ditetapkan. Dari temuan di atas terkait kinerja pegawai, penulis ingin mempelajari lebih dalam mengapa kinerja pegawai tidak tercapai secara maksimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja pegawai yang berkualitas sesuai dengan tujuan memerlukan pertimbangan yang matang karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh, sebagian karyawan mempunyai kebiasaan kerja yang terbentuk seiring berjalannya waktu dan menjadi kebiasaan yang mendarah daging.

Dalam Islam, kesuksesan juga mencakup melakukan tindakan yang standar dan etis, dan kreativitas ditempat kerja adalah sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras adalah politik, mereka yang bekerja keras memiliki kemampuan untuk maju dalam hidup, dan mereka yang tidak bekerja keras pada akhirnya akan gagal dalam hidup. Etika dan budaya organisasi suatu organisasi saling bergantung. Setiap bagian dari organisasi memiliki keyakinan, sikap, dan misi yang sama. Budaya organisasi yang positif meningkatkan kinerja karyawan dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini akan membaik dan tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Di Indonesia masih kurangnya penerapan budaya organisasi Islam sehingga menyulitkan manajemen untuk menerapkannya. Ketakutan akan implementasi dan keinginan untuk mengubah budaya organisasi pegawai menjadi landasan bagi sebagian kecil organisasi untuk menerapkan budaya

organisasi Islami.

Berdasarkan penelitian dan hasil mengenai fenomena kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Binjai bahwa kinerja pegawai terlihat belum tercapai secara maksimal sesuai tujuan yang ditetapkan. Terdapat beberapa hal yang membuat kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Binjai mengalami kemajuan dan kemunduran atau belum konsistennya capai kinerja pegawai, Salah satu budaya organisasi yang berkembang adalah etos kerja islami. Karena kinerja karyawan berkaitan dengan budaya perusahaan dan etika kerja Islami.

Berdasarkan Latar belakang pembahasan diatas, penulis tertarik untuk meneliti yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Binjai”.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya adalah aturan-aturan yang memungkinkan masyarakat memahami penting untuk memutuskan bagaimana mereka harus bersikap, berperilaku dan sikap apa yang harus mereka miliki ketika berinteraksi dengan orang lain. Menurut (Tarigan, 2016), Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar bagaimana memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi ke dalam lingkungan internal mereka. Asumsi dasar tersebut telah terbukti mudah diterapkan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan dianggap valid.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika kita menyamakan organisasi dengan manusia, maka budaya organisasi adalah karakter atau kepribadian suatu organisasi. Namun, budaya organisasi membentuk perilaku para anggotanya, dan sering kali bahkan perilaku mereka sebagai individu.

Segala aktivitas bisnis harus sesuai dengan moral dan nilai-nilai inti yang terkandung dalam Al-Quran. Al-Qur'an menekankan bahwa setiap tindakan dan transaksi terbukti memiliki tujuan hidup yang mulia. Umat Islam diperintahkan untuk memanfaatkan nikmat yang ada dan mengejar kebahagiaan di akhirat.

Sebagaimana pandangan islam terkait culture organisasi dalam firman Allah SWT pada surah Al- Hujurat ayat 13:

﴿ أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝۱۳﴾

Artinya: “*Sesungguhnya hai manusia, Kami menciptakan kamu laki-laki dan perempuan, dan menciptakan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku, agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengetahui*”.(Qs. Al-Hujurat :13).

Indikator budaya organisasi menurut (Oktaviani, 2019) adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko.

Inovasi dan pengambilan risiko mengacu pada sejauh mana anggota

organisasi dan karyawan mendorong inovasi dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian terhadap Detail

Hal ini mengacu pada tingkat akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail yang diharapkan dari anggota organisasi dan karyawan.

3. Orientasi hasil berarti manajemen berfokus pada hasil daripada metode dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi orang, orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil terhadap orang-orang dalam organisasi.

Lima. Berorientasi pada tim, berorientasi pada tim. Mengacu pada sejauh mana aktivitas kerja suatu organisasi dilakukan oleh tim kerja, bukan individu. 6. Agresi, Proaktif, Sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan agresi dan daya saing dibandingkan bersikap santai. 7. Stabilitas, sejauh mana aktivitas organisasi difokuskan pada mempertahankan status quo daripada pertumbuhan atau inovasi.

Prinsip budaya organisasi Islam mengutamakan prinsip etika dan akhlak mulia yang dalam Islam disebut dengan akhlakul karimah (Ekhsan, 2020). Budaya organisasi ditiru Nabi Muhammad SAW dalam menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah dalam memimpin keluarga, kelompok, umat dan bangsa (Hikam, 2022). Nabi Muhammad SAW memberikan contoh bagaimana menciptakan budaya organisasi dengan perilaku/moral yang menghargai kerjasama.

Etika Kerja Islami

Salah satu ciri unik etos kerja manusia. Menurut (Indrawan, 2017), “etika” diartikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai kode moral bagi individu, kelompok, atau organisasi. Oleh karena itu, etika kerja dapat dipandang sebagai suatu teori tentang pekerjaan yang dianggap baik dan adil oleh seorang individu atau sekelompok individu dan secara unik ditunjukkan dalam perilakunya dalam bekerja.

Hal ini mencerminkan sikap dasar pegawai terhadap pekerjaan. Menurut Sardar Asifuddin, nilai serupa dengan konsep dan cita-cita yang mengatur perilaku individu dan masyarakat. Mitu menulis dalam Asifuddin bahwa mengutamakan kebutuhan dan aktualisasi diri, serta berpegang pada nilai, keyakinan, dan ajaran agama tertentu juga dapat berperan dalam membentuk sikap dasar hidup, saya jelaskan.

Menurut (Ali, 2008) Etika kerja didasarkan pada desain, keterlibatan dan partisipasi di tempat kerja. Etos kerja memandang bekerja sebagai sarana untuk memajukan kepentingan individu baik dari segi ekonomi, sosial, dan psikologis, untuk menjaga kondisi sosial, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan untuk memperkuat keimanan.

Pemahaman etika kerja Islami banyak kita ketahui yang disampaikan oleh para peneliti melalui tulisannya di jurnal akademik. Mengartikan etos kerja Islam sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan benar dan salah dalam konteks Islam. Menurut (Ali, 2008) Etos Kerja berfokus pada pelatihan dan keterlibatan di tempat kerja. Etos kerja memandang bekerja sebagai sarana untuk memajukan kepentingan individu baik dari segi ekonomi, sosial, dan psikologis, untuk menjaga

kondisi sosial, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan untuk memperkuat keimanan.

Adapun Firman Allah SWT Dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting, Diantaranya Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah, niscaya Allah akan melihat perbuatanmu, dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman juga akan melihatmu. Dan kamu akan melihat hal-hal yang ghaib dan Yang Maha Mengetahui realitas. dan Dia akan melaporkan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.(At-Taubah : 105).

Dengan kata lain, etika kerja islami adalah rangkaian kegiatan ekonomi dalam berbagai bentuk yang dibatasi oleh hukum halal dan haram dalam hal bagaimana memperoleh dan menggunakan asset mereka bukan oleh kuantitas asset yang dimiliki.

Etika kerja islami berdampak positif terhadap perilaku seseorang ditempat kerja karena dapat memberikan motivasi dalam sikap kerja sehingga menjadi lebih baik. Sikap kerja yang baik dapat menimbulkan hasil yang bermanfaat seperti kerja keras, dedikasi dan komitmen dalam prestasi kerja, serta sikap kerja lainnya, yang dapat bermanfaat bagi individu dan organisasi (Yousef, 1999).

Pada penjelasan di atas dapat dipahami bahwa latar belakang keyakinan dan motivasinya berbeda-beda, sehingga cara terbentuknya etos kerja dalam kaitannya dengan agama (non-agama) dalam hal ini tentu saja tergantung pada etos kerja yang melandasinya. yang terbentuk berbeda-beda. Landasan ajaran agama adalah etos kerja Islam.

(Aprianto, 2016) Dikatakan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Adapun indikator Menurut (Jusmaliani, 2008) Untuk membentuk etos kerja Islami demi uang, harus dikembangkan hal-hal sebagai berikut: 1. Kejujuran Atas izin Allah SWT, perbuatan manusia dihitung menurut niatnya (sebenarnya semua perbuatan itu ada (tergantung niat dan kemauan orang tersebut). (untuk menerima kompensasi yang sesuai). Dengan sengaja. HR Ash Shaikai). Jika Anda memiliki niat yang tulus, Anda akan melihat: Allah SWT lah yang mempertemukan pekerjaan kita, b). Semua yang didapat adalah sesuatu yang patut disyukuri. 2. Kerja keras. Bekerjalah dengan penuh integritas, sepenuh hati dan jujur, serta carilah pekerjaan yang halal dengan cara yang halal. Mereka yang bekerja keras bertekad menjadi mujahidin di jalan Allah. 3. Memiliki cita-cita yang tinggi. Islam mengajarkan bahwa hidup selalu mempunyai arah dan cita-cita harus diwujudkan dengan dorongan jihad. Perang salib yang berkaitan dengan kerja, usaha, atau perwujudan cita-cita.

Dengan mengukur Kinerja berkaitan dengan hasil kinerja dan dapat digunakan sebagai alat untuk membuat data dan tujuan post-mortem dalam

lingkungan apa pun yang diinginkan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai

Menurut (Luqman Van Mok Er, 2020) Kinerja pada dasarnya adalah aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan derajat pencapaian kegiatan/program/kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana. Strategi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diketahui dari perencanaan/rekrutmen sumber daya manusia, yaitu suatu langkah aktif yang dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan suatu perusahaan atau lingkungan kerja dan untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang timbul dari situasi tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut : 1. Tingkat pendidikan. 2. Supervisi. 3. Program pelatihan. 4. Iklim yang kondusif. 5. Kondisi fisik dan mental. 6. Tingkat pendapatan. 7. Gaya kepemimpinan. 8. Kemampuan manajerial pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2011: 75), kinerja pegawai dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. unsur-unsur yang dinilai adalah: 1. Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keberhasilan. 2. Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya. 3. Bernisiatif kerja sendiri sering mengikuti instruksi, bijaksana dan tekun. 4. Sikap terhadap pekerjaan sendiri yang tercermin dalam sikap seseorang terhadap organisasi, karyawan lain, pekerjaan, dan kolaborasi.

METODE PENELITIAN

Penulis akan menjelaskan desain penelitian ini, meliputi prosedur pengumpulan data, jenis analisis yang harus digunakan, dan cara menginterpretasikan hasil analisis data. Penulis akan melakukannya secara rinci pada bagian ini, berdasarkan kegiatan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Lokasi penelitian ini di Kementrian Agama Kota Binjai, Binjai Barat, Sumatera Utara.

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh penelitian yang diteliti dan kesimpulan yang diambil darinya. (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini seluruh pegawai aktif Kementerian Agama Kota Binjai akan dijadikan populasi yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 atau sedikit, maka peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang berisi item-item pernyataan yang instrumennya diukur menggunakan skala Likert 1-5, Skala likert 1

merupakan nilai jawaban terendah dengan jawaban sangat tidak setuju dan nilai jawaban tertinggi adalah 5 untuk jawaban sangat setuju. Adapun terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner sebelum diberikan kepada responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas sehingga teruji validitas dan reliabilitasnya untuk digunakan.

Teknik analisis data terdiri dari pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah sebaran data sisa (selisih data aktual dengan hasil prediksi model) mengikuti sebaran normal. Pengujian ini penting karena sebagian besar metode statistik dan analisis regresi mengasumsikan bahwa data terdistribusi normal. Tes yang umum digunakan adalah tes Kolmogorov-Smirnov. Uji linearitas bertujuan untuk memeriksa apakah hubungan tersebut benar-benar linier. Hal ini dapat dilakukan dengan mengamati pola scatterplot antara variabel independen dan dependen. Multikolinearitas terjadi ketika beberapa variabel independen mempunyai korelasi yang tinggi satu sama lain sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel. Variabel yang berkorelasi tinggi dapat menyebabkan masalah dalam estimasi parameter dan interpretasi mode

Metode validasi ini menggunakan korelasi Pearson, dimana setiap skor setiap item dikorelasikan dengan skor setiap item. Metode pengujian reliabilitas yang paling umum digunakan adalah Cronbach's alpha. Metode ini sangat cocok digunakan dengan skor yang berbentuk skala atau rentang skor. Nilai batas tertentu, seperti 0,6, dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen dapat diandalkan. 0,6 berarti keandalannya buruk, 0,7 berarti dapat diterima, dan di atas 0,8 berarti baik. (Priyatno, 2016).

Selanjutnya teknik analisis data digunakan regresi linier berganda guna memperoleh persamaan regresi. Persamaan regresi yang disebut linier berganda memiliki bentuk umum:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Penjelasannya

- Y = Nilai prediksi variabel bebas (loyalitas kerja)
- α = konstanta Regresi, yaitu nilai Y pada saat X_1, X_2 dan $X_3 = 0$
- β = Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3
- X_1 = Variabel bebas (budaya organisasi)
- X_2 = Variabel bebas (etika kerja islami)
- X_3 = Variabel bebas (kinerja pegawai)
- e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 40	21	53,85
2	Diatas 40 Tahun	18	46,15
Jumlah		39	100

Sumber : Kuesioner Responden, 2024

Usia dari responden saat dilakukan survei yaitu 20 – 40 tahun sebanyak 21 orang (53,85%) dan 18 orang (46,15%) berumur 40 tahun ke atas. Terlihat bahwa struktur usia responden sebagian besar berada pada berusia 20-an hingga 40-an. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Agama Kota Binjai tergolong dalam kelompok produktif dan tetap bekerja dengan frekuensi yang tinggi berdasarkan anggapan umum dimasyarakat bahwa usia produktif masyarakat dibawah 50 tahun.

Jenis kelamin ternyata laki-laki lebih banyak dibanding perempuan yang bekerja di Kementerian Agama Kota Binjai. Perbandingan responden laki-laki dengan perempuan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	28	71,80
2	Perempuan	11	28,20
Jumlah		39	100

Sumber : Kuesioner Responden, 2024

Responden laki-laki sebanyak 28 orang atau 71,72% dan perempuan dalam responden berjumlah 11 orang atau 28,20%.

Tingkat pendidikan responden dibagi menjadi empat kategori: D2/D3, S1, dan S2. Oleh karena itu, persentase responden pada kategori tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D2/D3	2	5,13
2	S1	35	89,74
3	S2	2	5,13
Jumlah		39	100

Sumber : Kuesioner Responden, 2024

Responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk D2/D3 ada 2 orang atau 5,13%, berpendidikan, S1 35 orang atau 89,74%, dan berpendidikan S2 ada 2 orang atau 5,13%. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya Kementerian Agama Kota Binjai pendidikan sangat diutamakan minimal berpendidikan S1 untuk dapat memahami

dan melakukan tugas tersebut. Hal ini dibuktikan dengan data pada Tabel 4.3, yang menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan D2/D3 yang diasumsikan sebagai pendidikan rendah dan menengah justru mendominasi yang berpendidikan S1 minimal pelatihan S1 untuk memahami dan mampu melakukan tugas tersebut. Hal ini dibuktikan dengan data pada Tabel 4.3 dimana jumlah responden yang dipersepsikan memiliki kualifikasi D2/D3 rendah dan tingkat pendidikan sedang melebihi jumlah responden yang berpendidikan sarjana.

Setelah dilakukan pengecekan keabsahan data yang terkumpul, diperoleh hasil delapan pernyataan yang diuji valid karena nilai r hitung melebihi r tabel (0,316). Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini yaitu budaya organisasi, loyalitas, dan kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen.

Lihat tabel berikut untuk detailnya:

Tabel 5. Rakapitulasi Hasil Uji Validitas budaya organisasi Correlations

		R hitung
item1	Pearson Correlation	.573**
item2	Pearson Correlation	.830**
item3	Pearson Correlation	.890**
item4	Pearson Correlation	.931**
item5	Pearson Correlation	.965**
item6	Pearson Correlation	.931**
item7	Pearson Correlation	.890**
item8	Pearson Correlation	.890**

Sumber : Data diolah SPSS Versi.23

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi (X1) terhadap delapan item pernyataan yang r hitungnya lebih besar dari r tabel (0,316) menunjukkan bahwa semuanya valid, sehingga dapat diteruskan ke responden.

Tabel 6. Rakapitulasi Hasil Uji Validitas Loyalitas Correlations

		R hitung
item1	Pearson Correlation	.507**
item2	Pearson Correlation	.567**
item3	Pearson Correlation	.715**
item4	Pearson Correlation	.715**
item5	Pearson Correlation	.647**

item6	Pearson Correlation	0.259
item7	Pearson Correlation	.777**
item8	Pearson Correlation	.503**
item9	Pearson Correlation	.633**
VAR00002	Pearson Correlation	1

Sumber: Data diolah SPSS Versi.23

Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap variabel Etika kerja islami (X2) diatas dari 9 item pernyataan dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0,316) sehingga dapat dinyatakan semuanya valid, dan dapat diteruskan koresponden.

Tabel 7. Rakapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

		r hitung
item1	Pearson Correlation	.812**
item2	Pearson Correlation	.840**
item3	Pearson Correlation	.840**
item4	Pearson Correlation	.876**
item5	Pearson Correlation	.798**
item6	Pearson Correlation	.694**
item7	Pearson Correlation	.886**
item8	Pearson Correlation	.543**
item9	Pearson Correlation	.771**
item10	Pearson Correlation	.732**
item11	Pearson Correlation	.886**

Sumber : Data diolah SPSS Versi.23

Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diatas dari 11 item pernyataan dimana r hitung lebih besar dari r tabel (0,316) maka dapat dinyatakan semuanya valid, dan dapat diteruskan koresponden.

Hasil uji reliabilitas item instrumen budaya organisasi, etika kerja islami, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8. Uji Reliabilitas Data
 Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya organisasi	90.8462	43.660	.477	.843
Etika kerja islami	85.8718	43.378	.836	.562
Kinerja pegawai	76.4103	29.827	.652	.690

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel: budaya organisasi , uji reliabilitas sebesar 0,843 (lebih besar dari 0,60 artinya reliabilitas), etos kerja Islam, hasil uji reliabilitas sebesar 0,562 (lebih besar dari 0,60), menunjukkan kinerja pegawai sebesar 0,690. Artinya, lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas terhadap variabel budaya organisasi, etos kerja Islami, dan kinerja pegawai disimpulkan reliabel.

Untuk mengungkap pengaruh variabel-variabel yang dihipotesiskan, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan bantuan program SPSS Versi 23. Terdiri dari dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan etika kerja islami, dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil pengolahan data yang mendasari model penelitian ini dapat dilihat pada subtabel hasil pengujian parsial berikut ini :

**Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.474	6.363		-.703	.487
1 Budaya Orgnisasi	-.099	.136	-.082	-.727	.472
Etika Kerja Islami	1.429	.186	.868	7.672	.000

Hasil uji hipotesis secara parsial (t) menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar -0,082 signifikan untuk taraf nyata 0.472 dengan $t_{tabel} = 2,028$ sedangkan $t_{hitung} = -0,727$ dapat kita simpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu minus, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh atau kontribusi yang negatif dan tidak signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti

kebenarannya atau hipotesis ditolak.

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Etika kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh Etika kerja islami (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis regresi berganda. Sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t atau parsial.

Hasil subtes (t) menunjukkan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,868 (86,8%) dan signifikan pada taraf substantif 0,000 dengan thitung = 7,672 dan ttabel = 2,028, sudah jelas. Disimpulkan bahwa thitung > ttabel.

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel “etika kerja Islami” terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Binjai adalah sebesar 0,868 atau sebesar 86,6% pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai menunjukkan. kota.Oleh karena itu, hipotesis bahwa etika kerja islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 23 disajikan pada tabel berikut. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai secara simultan (simultan).

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.663	2.49422

Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Etika kerja islami.

Koefisien determinasi R2 = 0,663 atau 66,3%. Sedangkan sebesar 66,3% variabel dependen atau kinerja pegawai model dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu budaya organisasi dan etika kerja Islam, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Dapat diartikan dipengaruhi oleh variabel.

Pembahasan

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang diteliti meliputi indikator sebagai berikut : Komitmen dalam kontrak kerja, Profesionalisme dalam pekerjaan, amanah dan bertanggungjawab, serta loyalitas dalam bekerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Binjai. Dari hasil uji hipotesis tersebut indikator budaya organisasi : Komitmen terhadap kontrak kerja, Profesionalisme dalam bekerja, Amanah dan bertanggung jawab, serta Loyalitas memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja pegawai. Bermakna bahwa budaya organisasi akan memberikan hasil kinerja yang rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan apabila budaya organisasi dibangun berdasarkan indikator yaitu komitmen dalam perjanjian kerja, profesional dalam bekerja, amanah dan

bertanggungjawab, dan loyalitas. Dengan demikian indikator budaya organisasi menurut Muhlis (2012) tidak baik digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kementerian Agama Kota Medan sebab berpengaruh negatif.

2. Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja Islami, ketekunan dan cita-cita tinggi yang menunjukkan keikhlasan kepada Allah SWT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Departemen Agama Kota Binjai melalui indikator niat ikhlas, kerja keras dan ambisi yang tinggi terhadap Allah SWT. Oleh karena itu, indikator-indikator yang dikemukakan oleh Bapak Ruth dalam Jusmariansi (2008) terbukti berpengaruh dan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Departemen Agama Kota Binjai. Kontribusi utama etika kerja Islam melalui indikator integritas melalui Allah SWT, kerja keras, dan standar yang tinggi terhadap kinerja pegawai sebesar 86,8%. Artinya etos kerja Islami dengan Allah SWT, kerja keras, dan niat ikhlas oleh Yang Maha Tinggi mempunyai cita-cita. Ketika tuntutan tinggi, karyawan berkinerja lebih baik di tempat kerja.

3. Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Islami Secara Simultan Terhadap Kinerja pegawai

Budaya organisasi dan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya budaya organisasi dan etos kerja Islami memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Binjai. Sumbangan budaya organisasi dan etika kerja Islam secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,3%. Walaupun budaya organisasi dan etos kerja Islami mempunyai kontribusi simultan yang paling tinggi terhadap kinerja pegawai, namun sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, artinya ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Binjai
2. Etika kerja islami secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Binjai sebesar 86,6%.
3. Budaya organisasi dan etika kerja islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Binjai, sebesar 66,3% termasuk kategori kuat, sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Berutu K, Silvia K, Dalimunthe NH, Pramono R, Ardian W. Edu Manage-Jurnal

- Manajemen Pendidikan Islam EDU MANAGE PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH. 2022;1(1):28-34. <https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanage>.
- Essler EH. Competing Values Framework. *Encycl Manag Theory*. Published online 2013. doi:10.4135/9781452276090.n46
- Gustiawan W. Islamic Work Ethics: The New Direction for Research. *Menara Ekon*. 2015;1(2):62-78.
- Habudin. Budaya Organisasi Habudin. *J Literasi Pendidik Nusant*. 2020;1(1):23-32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.
- Indrawan MI. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *J Abdi Ilmu*. 2017;10(2):1851-1858.
- Jismin J, Nurdin N, Rustina R. Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *J Integr Manaj Pendidik*. 2022;1(1):20-29. doi:10.24239/jimpi.v1i1.899.
- Muhammad H. Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Ugt Nusantara Cabang *Ekon Syariah*. Published online 2022. [http://repository.library-iaida.ac.id/id/eprint/620/1/Artikel Muhammad Hikam 18131110021.pdf](http://repository.library-iaida.ac.id/id/eprint/620/1/Artikel%20Muhammad%20Hikam%2018131110021.pdf)
- Mulyadi, Pratiwi J, Zubaidah RA. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *J Media Ekon* 2020;25(1):26-35. <http://jurnal.univbinainsan.ac.id/index.php/jurmek/article/view/824>.
- Mustika A. Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among makarti*. 2013;6(12):87-111. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/viewFile/91/74>
- Na DEC, Hipertensiva C. No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.
- Nuranisyah dan Firmansyah Kusumayadi. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bima. *J Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796*. 2021;2(2):59-68. doi:10.36312/jcm.v2i2.388
- Oktaviani L, Kadiyono AL. Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional. *J RAP (Riset Aktual Psikol Univ Negeri Padang)*. 2019;10(1):46-61. doi:10.24036/rapun.v10i1.105007.
- Rahman D. Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manaj Pendidik*. 2020;14(2):137-143. doi:10.23917/jmp.v14i2.9165.

- Rahmadita Marpaung M, Wahyuni Lubis A, Samri Juliaty Nasution Y. Pengaruh Nilai Etika Kerja Islam, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Bila Modiste. *ILTIZAM J Shariah Econ Res.* 2023;7(1):73-87. doi:10.30631/iltizam.v7i1.1838
- Sugiarto. 濟無No Title No Title No Title. 2016;4(1):1-23.
- Sukarta P. Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. 2023;3:4311-4321.
- Susilo AS. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J Relev Ekon Manaj dan Bisnis.* 2018;2(1):13-21. doi:10.61401/relevansi.v2i1.17
- Syahyuni D. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta - J Sekr dan Manaj.* 2018;2(2):155-162. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/3648>.
- Syamsuryadin S, Wahyuniati CFS. Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi).* 2017;13(1):53-59. doi:10.21831/jorpres.v13i1.12884.
- Zainal Abidin, Ari Wahyu Prananta. Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri. *Happiness, J Psychol Islam Sci.* 2022;3(2). doi:10.30762/happiness.v3i2.357.