

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AGEN PT. ASURANSI
TAKAFUL KELUARGA RO RIAU AGENCY PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)*



Oleh :

**RIDA RIANTI
NPM: 172310077**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 03 Agustus 2021 Nomor : 517 /Kpts/Dekan/FAI/2021, maka pada hari ini Selasa Tanggal 03 Agustus 2021 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Nama | : Rida Rianti |
| 2. NPM | : 172310077 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh Etos kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 10.00 – 11.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 96,03 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

Ketua

Muhammad Arif, SE,MM

Dosen Penguji :

- | | |
|------------------------------------|-----------|
| 1 Muhammad Arif, SE,MM | : Ketua |
| 2 Boy S. Bakhri, SE,M.Sc,Ak | : Anggota |
| 3 Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB,M.IFB | : Anggota |

Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkfli, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوْتِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

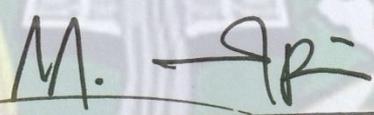
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

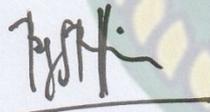
Nama : Rida Rianti
NPM : 172310077
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI
Ketua


Muhammad Arif, S.E., M. M.
NIDN. 1028048801

Penguji I



Boy Syamsul Bakhri, S.E., M. Sc, Ak
NIDN. 1012097002

Penguji II



Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN. 1024028802

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau


Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّونِيَّةُ

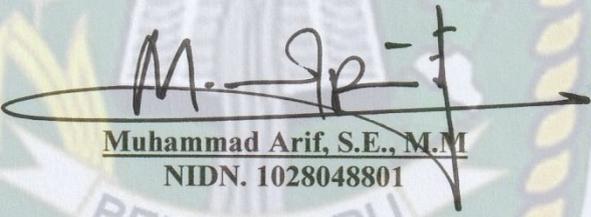
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rida Rianti
NPM : 172310077
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

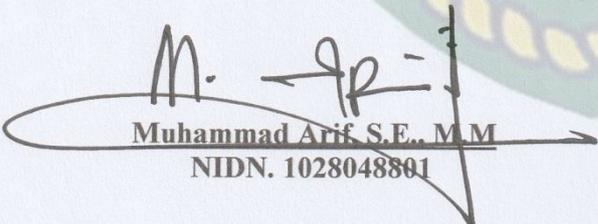
Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas-tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing

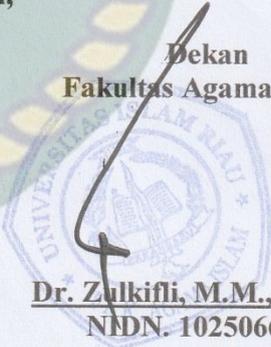

Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Turut Menyetujui,

Ketua Prodi
Ekonomi Syariah


Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Dekan
Fakultas Agama Islam


Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

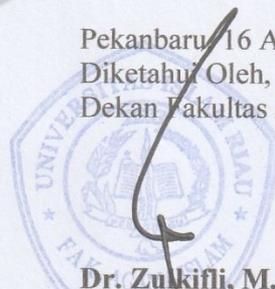
Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Rida Rianti
NPM : 172310077
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	15 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada Sistematika Penulisan dan Perbaikan Latar Belakang Masalah	
2	17 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 2	
3	19 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 3	
4	29 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	ACC untuk di Seminar Proposal	
5	04 Juni 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 4	
6	01 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada Abstrak	
7	06 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 4 dan BAB 5	
8	07 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	ACC untuk Munaqasah	

Pekanbaru, 16 Agustus 2021
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّونِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 1987 /A-UIR/5-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Rida Rianti
NPM	172310077
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen PT Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 12 Juli 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rida Rianti
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru
NPM : 172310077
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri dan dapat dipertanggungjawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang, dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 9 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



Rida Rianti

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbilalamiin, puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat begitu banyak, dengan limpahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Sholawat dan salam kita curahkan kepada baginda Rasulullah SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Etos kerja Islami dan budaya organisasi sangat berkaitan erat, karena etos kerja Islami merupakan semangat kerja yang tinggi yang tidak sekedar untuk melangsungkan kehidupan saja tetapi untuk beribadah kepada Allah dan sifat yang mendasar pada suatu budaya yang menunjukkan kepercayaan atau perilaku yang menjadi kebiasaan suatu kelompok.

Etos kerja terbentuk dari perkembangan kebudayaan organisasi itu sendiri yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya etos kerja Islami dan budaya organisasi yang terdapat didalamnya akan meningkatkan kinerja agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dimana Asuransi Takaful merupakan suatu perusahaan asuransi syariah pertama di Indonesia yang beroperasi dengan konsep Ta'awun yaitu tolong menolong dalam menghadapi dampak yang ditimbulkan dari suatu peristiwa tertentu serta mampu melindungi dan menanggung resiko dan musibah yang akan terjadi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Dengan keterbatasan kemampuan dan waktu akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru”.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH, M.CI selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
3. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam sekaligus sebagai dosen pembimbing.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama dibangku perkuliahan.
5. Ibu Dewi Hartati, S.Ag M.E. selaku Pimpinan PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Semoga dengan bantuan dan bimbingan yang telah diberikan dapat menjadi motivasi dan semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan yang diberikan. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran sehingga membangun jalannya skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Pekanbaru, Agustus 2021

Rida Rianti
NPM.172310077



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRAC	xiii
MALKHAS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Etos Kerja Islami.....	12
1. Pengertian Etos Kerja Islami.....	12
2. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami	15
3. Fungsi Etos Kerja	18
4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Etos Kerja	21
5. Elemen Etos Kerja.....	23

6. Strategi Menumbuhkan Etos Kerja	24
7. Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja.....	26
B. Budaya Organisasi	27
1. Pengertian Budaya Organisasi	27
2. Pengertian Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam.....	28
3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	30
4. Fungsi Budaya Organisasi.....	32
5. Dimensi Budaya Organisasi	33
6. Strategi Menumbuhkan Budaya Perusahaan Islami.....	35
7. Proses Budaya Organisasi	36
8. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja	38
C. Kinerja Agen	40
1. Pengertian Kinerja.....	40
2. Kinerja Dalam Perspektif Islam	42
3. Indikator Kinerja	43
4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	44
5. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja	45
6. Meningkatkan Kinerja	46
7. Pengukuran Kinerja	47
8. Penilaian Kinerja.....	48
D. Penelitian Relevan.....	50
E. Konsep Operasional	53
F. Kerangka Berfikir	54

G. Hipotesis.....	55
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN 56

A. Jenis Penelitian.....	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	57
D. Populasi dan Sampel	57
E. Sumber Data Penelitian	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Pengolahan Data	60
H. Teknik Analisis Data.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 66

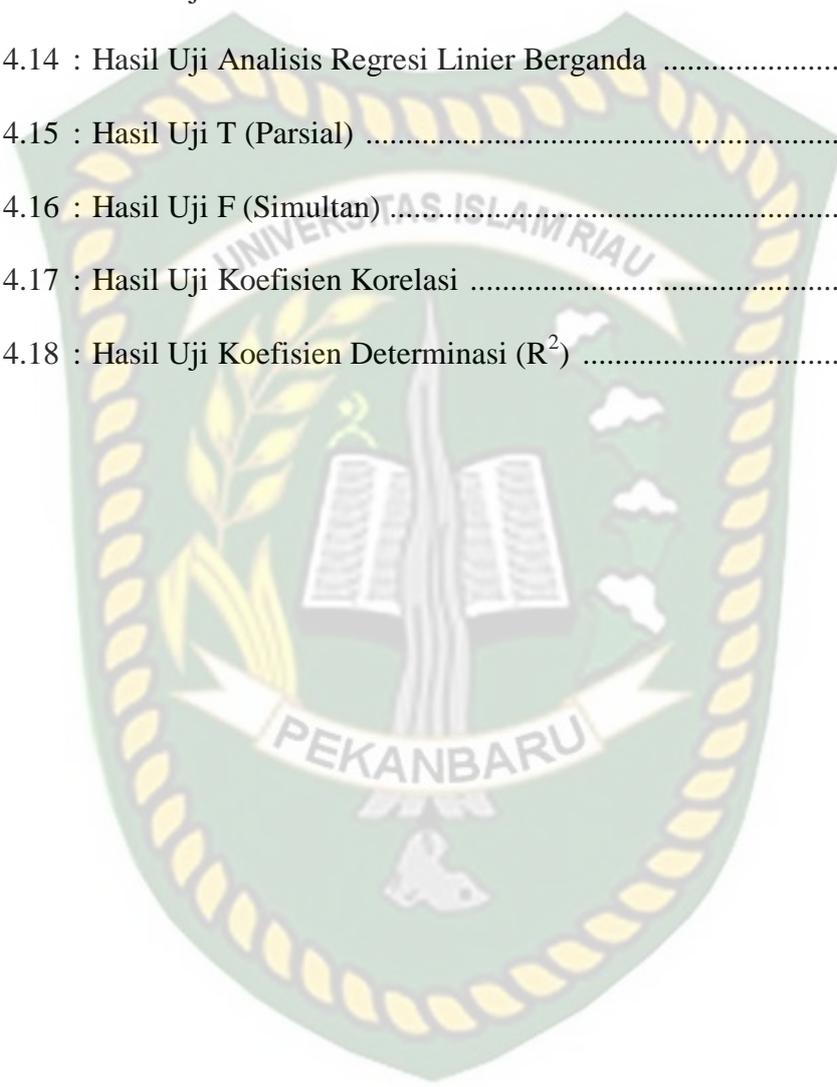
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	66
1. Sejarah dan Perkembangan PT. Asuransi Takaful Indonesia ..	66
2. Sejarah dan Perkembangan PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru	68
3. Visi dan Misi PT. Asuransi Takaful Indonesia	68
4. Logo PT. Asuransi Takaful Keluarga	69
5. Struktur Organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga	70
6. Konsep dan Filosofi Pendirian Perusahaan	77
7. Produk PT. Asuransi Takaful Keluarga	78
B. Deskripsi Temuan Penelitian	80
1. Identitas Responden	80

2. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Agen	82
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen	84
4. Kinerja Agen	85
C. Analisis Data	86
1. Uji Instrumen	86
2. Uji Asumsi Klasik	89
3. Hipotesis	92
D. Pembahasan	98
BAB V PENUTUP	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	104
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Anggota Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru	5
Tabel 1.2	: Perkembangan Jumlah Nasabah dan Pendapatan Premi dari Tahun 2018 s/d 2020	6
Tabel 2.1	: Konsep Operasional	53
Tabel 3.1	: Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian	56
Tabel 3.2	: Skor Alternatif Pilihan Jawaban	59
Tabel 3.3	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	65
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru	80
Tabel 4.2	: Usia Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru	81
Tabel 4.3	: Pendidikan Terakhir Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru	81
Tabel 4.4	: Masa Bekerja Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.....	82
Tabel 4.5	: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Etos Kerja Islami	83
Tabel 4.6	: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Budaya Organisasi .	84
Tabel 4.7	: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kinerja Agen	85
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas	87
Tabel 4.9	: Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.10	: Hasil Uji Multikolinieritas	90

Tabel 4.11 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.13 : Hasil Uji Autokorelasi	92
Tabel 4.14 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4.15 : Hasil Uji T (Parsial)	94
Tabel 4.16 : Hasil Uji F (Simultan)	96
Tabel 4.17 : Hasil Uji Koefisien Korelasi	97
Tabel 4.18 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir	54
Gambar 4.1 : Logo PT. Asuransi Takaful Keluarga	69
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga	71



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang
Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran II : Surat Pra Riset
- Lampiran III : Surat Balasan Pra Riset
- Lampiran IV : Surat Pra Riset
- Lampiran V : Surat Balasan Riset
- Lampiran VI : Daftar Angket atau Kuesioner
- Lampiran VII : Dokumentasi
- Lampiran VIII : Surat Pernyataan Anggota Agen PT. Asuransi Takaful
Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru
- Lampiran IX : Tabulasi Data Angket
- Lampiran X : Hasil Olahan Data SPSS
- Lampiran XI : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran XII : Tabel Uji
- Lampiran XIII : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AGEN PT. ASURANSI TAKAFUL KELUARGA RO RIAU AGENCY PEKANBARU

RIDA RIANTI
172310077

Etos kerja Islami merupakan sifat yang mendasar pada suatu budaya yang menunjukkan kepercayaan atau kebiasaan suatu kelompok hal tersebut menunjukkan etos kerja Islami berkaitan dengan budaya organisasi. Dengan adanya etos kerja Islami dan budaya organisasi yang terdapat di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Subjek pada penelitian ini adalah agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dengan jumlah 34 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dan proses pengumpulan data menggunakan angket melalui penelitian lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan proses perhitungan data menggunakan Statistic Product and Services Solution (SPSS 22.0) for Windows. Hasil dari uji parsial dapat diketahui bahwa nilai variabel etos kerja Islami dengan $t_{hitung} (2,765) > t_{tabel} (1,692)$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05, dan nilai Sig sebesar $0,010 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dan untuk budaya organisasi hasil uji parsial dengan nilai $t_{hitung} (6,567) > t_{tabel} (1,692)$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Secara simultan, terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dan hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,734 atau 73,4% kinerja agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dipengaruhi oleh etos kerja Islami dan budaya organisasi. Oleh karena itu, PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru harus selalu meningkatkan kinerja agennya dengan menerapkan konsep etos kerja Islami dan budaya organisasi kepada seluruh agen yang ada pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Budaya Organisasi, Kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF AGENTS AT TAKAFUL KELUARGA INSURANCE.Ltd (RO RIAU AGENCY) IN PEKANBARU CITY

RIDA RIANTI
172310077

The Islamic work ethic is a fundamental trait in a culture that shows the beliefs or habits of a group, which promotes that an Islamic work ethic is related to organizational culture. Therefore, it is believed that the Islamic work ethic and organizational culture existed in a company will improve the performance of agents, as well as the agents at Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) in Pekanbaru City. The aim of this study is to investigate the influence of Islamic work ethic and organizational culture on the performance of agents at Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) in Pekanbaru City. The subject of this study is the agents of Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) in Pekanbaru City with a total of 34 people and the sampling technique used is a saturated sample. The data collection technique used is the questionnaires through field research. The method of this study is descriptive quantitative research with the data calculation process performed by SPSS 22. The results of the partial test show that the value of the Islamic work ethic variable shows that $t\text{-count} (2.765) > t\text{-table} (1.692)$ with a significant level of 0.05, and a significance value of $0.010 > 0.05$. It means that there is no significant influence of Islamic work ethic on the performance of agents at Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) in Pekanbaru City. The results of partial test of the organizational culture show that the value of $t\text{-count} (6.567) > t\text{-table} (1.692)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. So, it means that there is a positive and significant influence of Islamic work ethic and organizational culture on the performance of agents at Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) in Pekanbaru City. Simultaneously, there is a significant positive influence of Islamic work ethic and organizational culture on the performance of agents at Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) in Pekanbaru City with the result of the coefficient of determination is 0.750 or 75%. Therefore, the management of Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) is suggested to always improve the performance of its agents by applying the concept of Islamic work ethic and organizational culture to all agents at Takaful Keluarga Insurance.Ltd (RO Riau Agency) in Pekanbaru City.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Organizational Culture, Performance.*

الملخص

تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي والثقافة التنظيمية على أداء الوكيل شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بياكنبارو

ريدا ريانتي

١٧٢٣١٠٠٧٧

أخلاقيات العمل الإسلامية هي سمة أساسية في ثقافة تُظهر معتقدات أو عادات المجموعة، فهي تُظهر أخلاقيات العمل الإسلامية المتعلقة بالثقافة التنظيمية. مع أخلاقيات العمل الإسلامية والثقافة التنظيمية الواردة في الشركة، ستعمل على تحسين أداء الوكيل في شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بياكنبارو. الغرض من هذا البحث هو تحديد تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي والثقافة التنظيمية على أداء الوكيل شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بياكنبارو. الأشخاص في هذا البحث هم وكلاء شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بياكنبارو مع ما مجموعه 34 شخصًا وتقنية أخذ العينات المستخدمة عبارة عن عينة مشبعة وتستخدم عملية جمع البيانات استنباطًا من خلال نماذج غوغل والبحث الميداني. طريقة البحث المستخدمة هي البحث الكمي الوصفي مع عملية حساب البيانات باستخدام حل المنتجات والخدمات الإحصائية (برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية ٢٢،٠) لنظام التشغيل ويندوز. يمكن ملاحظة نتائج الاختبار الجزئي أن قيمة متغير أخلاقيات العمل الإسلامية مع ت-الحساب (٧٦٥،٢) < ت-الجدول (٦٩٢،١) بمستوى معنوية بالعدد ٠،٥٠٠ وقيمة سيق. $٠،٥٠٠ < ٠،٥٥٠$ ، وهذا يشير إلى وجود تأثير معنوي بين أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء وكلاء اختبارات المهارة التأمين التكافلي العائلي ر.أو رياو الوكيل بياكنبارو. وبالنسبة للثقافة التنظيمية لنتائج الاختبار الجزئي بقيمة ت-الحساب (٥٦٧،٦) > ت-الجدول (٦٩٢،١) وقيمة سيق. $٠،٥٥٠ > ٠،٥٠٠$. لذلك يمكن أن تستنتج نتائج البحث أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والثقافة التنظيمية على أداء وكلاء شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بياكنبارو. في الوقت نفسه، هناك تأثير إيجابي كبير بين أخلاقيات العمل الإسلامية

والثقافة التنظيمية على أداء وكلاء شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بباكنبارو. وكانت نتيجة معامل التحديد 750,0 أو 75٪ من أداء الوكيل في شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بباكنبارو متأثر بأخلاقيات العمل الإسلامية والثقافة التنظيمية. لذلك، شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بباكنبارو يجب على تحسين أداء وكلائها دائمًا من خلال تطبيق مفهوم أخلاقيات العمل الإسلامية والثقافة التنظيمية لجميع الوكلاء في شركة التكافل العائلي للتأمين ر.أو رياو الوكيل بباكنبارو.

الكلمات الرئيسية: أخلاقيات العمل الإسلامي، الثقافة التنظيمية، الأداء.

Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, untuk itu sumber daya manusia harus dioptimalkan dan dikelola secara efektif dan efisien sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Aset utama dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki peran yang besar dalam kemajuan sebuah organisasi oleh karena itu sebuah organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam sebuah organisasi, oleh karena itu untuk menjalankan sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak untuk menjalankan kegiatannya. Keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangat penting yaitu dapat meningkatkan pengelolaan manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan kinerja sebuah organisasi tergantung oleh jumlah dan mutu sumber daya manusia yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatannya. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian akan berpotensi dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Peranan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia untuk melakukan berbagai pekerjaan. Tenaga kerja dapat menggerakkan kegiatan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal penting dalam perusahaan, karena keberhasilan sebuah perusahaan dalam pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. (Permata, 2016:153).

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi karena persaingan dalam era globalisasi yang sangat menuntut, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang tangguh dan mampu beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan yang mungkin terjadi serta mampu bekerja keras dengan berbagai cara yang baru dalam melakukan tugasnya. (Arif, 2019:303).

Etos kerja Islami adalah sifat seorang muslim yang memiliki rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan suatu kegiatan yang tidak sekedar untuk melangsungkan kehidupan saja tetapi untuk beribadah kepada Allah dan dilandaskan dengan syariat Islam.

Dengan adanya pelaksanaan etos kerja dapat mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja, dikarenakan dalam mekanisme kehidupan kerja semakin majunya kehidupan kerja maka semakin kompleks pula aktivitas serta tuntutan dalam bekerja. Dengan adanya tuntutan dalam bekerja dan kebutuhan organisasi meningkat, sudah pasti akan dituntut pula untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Etos kerja dapat memberikan manfaat kepada seseorang dalam bekerja seperti memberikan kepuasan batin karena mampu melakukan pekerjaan secara optimal dan berusaha secara terbaik dengan penuh tanggung jawab serta etos kerja yang dilakukan secara bersama dapat memberikan suasana yang menyenangkan ditempat kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki nilai-nilai budaya yang menjadi ciri khasnya masing-masing. Budaya tersebutlah yang akan membedakan dengan organisasi lainnya, didalam perusahaan budaya organisasi secara tidak sadar dipelajari dan dipahami bersama oleh anggota-anggota yang ada di perusahaan.

Peran penting budaya dalam sebuah organisasi adalah apabila budaya organisasi itu lemah maka akan berpengaruh langsung terhadap penurunan kinerja sehingga organisasi menjadi tidak stabil dan dapat menghambat jalannya suatu organisasi serta bertentangan dengan tujuan perusahaan. Begitupun sebaliknya jika budaya organisasinya kuat maka akan berdampak besar dalam pencapaian tujuan perusahaan dan memberikan stabilitas pada organisasi.

Budaya kerja berkaitan erat dengan etos kerja karena etos merupakan sifat dan semangat mendasar pada suatu budaya yang menunjukkan kepercayaan, atau perilaku suatu kelompok yang menjadi kebiasaan. Etos kerja terbentuk dari perkembangan kebudayaannya sendiri dan menjadi ciri khas suatu organisasi.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja sangatlah erat dalam peningkatan produktivitas tujuan organisasi, karena peran budaya dalam meningkatkan kinerja akan membaik dengan adanya budaya. Dengan adanya budaya maka organisasi dapat berkembang dan membangkitkan semangat kerja dan memberikan stabilitas dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau organisasi yang sudah dicapai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Kinerja diperlukan dalam melaksanakan segala kegiatan pekerjaan karena dengan adanya kinerja dapat mengetahui seberapa dalam kemampuan seseorang dalam mengemban tugas yang diberikan, oleh sebab itu kinerja sebaiknya diterapkan dengan jelas dan terarah.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai harapan yang besar agar agen atau karyawannya dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya. Dengan sumber daya manusia yang baik maka akan meningkatkan kinerja dan menunjang kelancaran jalannya organisasi.

Asuransi syariah adalah usaha tolong menolong dan saling melindungi diantara sejumlah orang atau pihak tertentu, melalui investasi dalam bentuk *tabarru'* yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi resiko tertentu melalui akad yang sesuai dengan syariah

Di Indonesia, asuransi syariah baru berkembang pada tahun 1994 yaitu dengan berdirinya PT. Syariah Takaful Indonesia pada 24 Februari 1994. Asuransi Takaful Indonesia mendapatkan apresiasi yang baik bagi

umat Muslim di Indonesia, karena asuransi ini merupakan salah satu cara untuk mengelola keuangan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil subjek pada Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat data perkembangan jumlah agen yang ada di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Berikut data perkembangan jumlah agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Jumlah Anggota Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dari Tahun 2017 s/d 2020.

Tahun	Jumlah Agen Awal Tahun	Agen Keluar		Jumlah Agen Masuk	Jumlah Agen Akhir Tahun
		Tidak Aktif	Terminasi		
2018	53	12	0	12	53
2019	55	9	11	10	45
2020	45	7	6	2	34

Sumber: Data PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, tahun 2021

Pada Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat perkembangan jumlah anggota agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Data diatas diambil dari tahun 2018-2020. Dari tabel diatas terdapat perbedaan antara jumlah agen pada awal tahun dengan jumlah agen pada akhir tahun, ini dikarenakan adanya agen yang tidak aktif, agen yang terminasi, dan penambahan agen yang masuk, sehingga jumlah agen pada setiap akhir

tahunnya mengalami penurunan di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan terdapat adanya penurunan jumlah agen pada setiap tahunnya, dimulai dari tahun 2018 yang berjumlah 53 agen, tahun 2019 berkurang menjadi 45 agen dan pada tahun 2020 menjadi 34 agen. Perusahaan pada setiap bulannya melakukan rekrutmen anggota agen untuk dapat bergabung yang bertujuan untuk menambah pendapatan yang akan didapatkan perusahaan. Dan jumlah premi yang perusahaan dapatkan mengalami kenaikan dan penurunan atau fluktuasi pada setiap tahunnya, terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 : Perkembangan Jumlah Nasabah dan Pendapatan Premi dari Tahun 2018 s/d 2020

No.	Tahun	Jumlah Nasabah	Premi
1.	2018	56	Rp. 2.034.979.500
2.	2019	82	Rp. 1.712.565.100
3.	2020	75	Rp. 1.733.375.144
Total		213	Rp. 5.480.919.744

Sumber: Data PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, tahun 2021

Dari Tabel 1.2 diatas, dapat terlihat perkembangan jumlah nasabah dan pendapatan premi pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, data diatas diambil dari tahun 2018 s/d 2020. Dari tabel diatas jumlah nasabah pada tahun 2018 berjumlah 56 nasabah dengan premi sebesar Rp. 2.034.979.500, tahun 2019 berjumlah 82 nasabah dengan premi

sebesar Rp. 1.712.565.100, dan terakhir di tahun 2020 berjumlah 75 nasabah dengan premi sebesar Rp. 1.733.375.144.

Maka fenomena yang dapat penulis simpulkan dari penjabaran tabel diatas adalah PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru setiap bulannya melakukan rekrutmen anggota agen yang bertujuan dengan semakin banyaknya agen yang bergabung akan menambah premi yang dihasilkan oleh para agen tersebut, namun disebabkan dengan banyaknya usaha dan persaingan yang kuat dalam dunia bisnis ditambah dengan diawal tahun 2020 seluruh dunia terjangkit virus corona, sehingga mengakibatkan agen yang diterima jumlahnya lebih sedikit dan berdampak pada ruang gerak yang sempit.

Jumlah nasabah yang bergabung pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru mengalami penurunan pada setiap tahunnya dan premi yang perusahaan dapatkan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Peneliti menduga disebabkan oleh etos kerja Islami yaitu kurangnya semangat agen dalam bekerja dan budaya organisasi yang terdapat didalamnya sehingga mengakibatkan kinerja menurun pada organisasi tersebut.

Dari penjelasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mempelajari dan mengkaji. Oleh karena itu penulis mengangkat persoalan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru”**.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru ?
3. Apakah Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis
 - a. Bagi pembaca, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu dan bahan informasi bagi para pembaca yang berkaitan dengan Pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
 - b. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan dapat memberikan gambaran tentang Pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi pemimpin, dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bahan untuk mengaplikasikan dan mengevaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
 - b. Bagi agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, diharapkan dapat lebih memperbaiki kinerja dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang kajian teoritis yang digunakan dalam mendukung penulisan skripsi ini yang meliputi Pengertian Etos Kerja Islami, Ciri-Ciri Etos Kerja Islam, Fungsi Etos Kerja, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja, Elemen Etos Kerja, Strategi Menumbuhkan Etos Kerja, Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja, Pengertian Budaya Organisasi, Pengertian Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam, Karakteristik Budaya Organisasi, Fungsi Budaya Organisasi, Dimensi Budaya Organisasi, Strategi Menumbuhkan Budaya Perusahaan Islami, Proses Budaya Organisasi, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja, Pengertian Kinerja, Kinerja Dalam Perspektif Islam, Indikator Kinerja, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Tujuan Dan Manfaat Manajemen Kinerja, Meningkatkan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Penilaian Kinerja, Penelitian Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini tentang Jenis Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi temuan penelitian, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dan rekomendasi.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami berlandaskan dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa bekerja merupakan suatu ibadah dengan bekerja keras dapat menghapus dosa dari Allah Ta'ala. Makanan yang paling baik ialah makanan dari hasil jerih payah dan kerja kerasnya. Etos kerja Islami memberikan pandangan bahwa bekerja keras ialah sebuah kewajiban. Usaha yang cukup menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang agar memperoleh tujuan kerja itu sendiri. Bekerja keras merupakan implikasi dari etos kerja Islami. (Agustin, 2017:53).

Etos kerja Islami merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang dengan berupaya secara terbaik dalam melakukan tugas secara optimal dan berupaya untuk mencapai hasil kerja yang sempurna dan bersemangat untuk memperbaiki suatu pekerjaan dan berusaha menghindari kerusakan atau kesalahan, serta kerja yang dilakukan di dedikasikan sebagai bentuk bahwa yang dilakukan hanya untuk Allah SWT dan menempatkan diri sebagai masyarakat yang baik. (Tasmara, 2002:15).

Etos kerja Islami ialah watak yang melekat pada seseorang dan terpancar dari sikapnya dalam bekerja, yang didasari oleh keimanan/*aqidah* Islam. Dengan keimanan itu menjadi sumber motivasi dan sumber terbentuknya etos kerja Islami. (Asifudin, 2004:35).

Etos kerja Islam adalah nilai-nilai yang dapat membentuk dan berpengaruh terhadap kepribadian seseorang dalam bekerja sehingga hal tersebut yang dapat membedakan semangat seseorang dalam bekerja. (Nuraini, 2020:363).

Etos kerja Islami merupakan sikap yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pekerjaan yang akan dilakukan tidak hanya bernilai materi saja tetapi akan mendapatkan keberkahan dan bernilai pahala. Bekerja keras merupakan penerapan dari etos kerja Islami, dalam melakukan pekerjaan seseorang akan berusaha secara terbaik, mencari rezeki secara halal, bersikap amanah dan jujur, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. (Luth, 2001:38).

Menurut Abu Sa'id al-Kharraz, yang ditulis oleh Imam al-Qusyairi, berkata, "Siapa saja yang menduga bahwa apabila seseorang mencurahkan tenaganya untuk mencapai tujuan, berarti ia tertolong. Barang siapa yang menduga tanpa jerih payah ia akan meraih tujuannya, berarti ia hanya berangan-angan!" Rasulullah saw bersabda "*Athibba kasbaka tustajab da'watuka* 'perbaikilah pekerjaanmu niscaya doamu dikabulkan'," (HR. Thabrani). (Tasmara, 2002:3).

Menurut Tasmara (2002:25) Bekerja bagi seorang muslim merupakan suatu ibadah, yaitu bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka untuk memiliki etos yang baik, terdapat dalam surah Al-Kahfi (18): 7

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿١٧٧﴾

Artinya: “Sesungguhnya, Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antaranya yang terbaik perbuatannya”. (Departemen Agama RI, 2017:294). Etos kerja ialah sebuah upaya dimana suatu pekerjaan sesuai dengan norma serta nilai kerja dalam berbagai macam pekerjaan. Nilai dan norma itu menjadi sebuah rujukan untuk menjalani tugas dan pekerjaan sehingga menjadi sebuah kerangka yang relatif kohesif. (Rusyan, dkk, 2008:27).

Etos ialah suatu sifat, moral, watak, karakteristik maupun suasana hati serta keyakinan terhadap sesuatu yang dimiliki oleh individu maupun kelompok bahkan masyarakat. Etos terbentuk dari kebiasaan, budaya, serta nilai yang diyakininya. Etos merupakan semangat kuat yang tertanam dalam diri seseorang yang akan menyempurnakan pekerjaan secara optimal bahkan berupaya untuk mencapai tujuan kinerja yang terbaik. (Priansa, 2017:132).

Etos berkaitan dengan semangat hidup, termasuk semangat dalam bekerja, menuntut ilmu dan semangat dalam meningkatkan keterampilan untuk membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Dengan semangat kerja yang tinggi seseorang dapat memperbaiki kualitas hidupnya dan keterampilan yang memadai dalam pekerjaan. (Tebba, 2003:1).

2. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Menurut Agustin (2017:53) ciri-ciri seorang muslim yang memiliki etos kerja Islam adalah sebagai berikut:

- a. Baik dan Bermanfaat. Islam memerintahkan dan menganjurkan pekerjaan yang baik ialah yang bermanfaat bagi kemanusiaan, dengan bekerja mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia.
- b. *Al-Itqan* (Kemantapan atau *Perfectness*). Kualitas kerja yang *itqan* merupakan sifat dari pekerjaan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami. Rahmat Allah Ta'ala telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar idealnya. Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah dan mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.
- c. *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi). Kewajiban seorang Muslim untuk selalu berbuat baik dan yang lebih baik lagi. Semangat kerja yang ihsani akan dimiliki ketika seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah Ta'ala.
- d. *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal). *Mujahadah* ialah mengerahkan segenap kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik dan berusaha secara optimal. Didalam Al-Qur'an manfaat *mujahadah* dalam bekerja yakni untuk kebaikan diri sendiri, dan bernilai guna dari hasil kerjanya.

- e. *Tanafus dan Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong). Semangat berkompetisi dalam Islam adalah ketaatan kepada Allah Ta'ala dan ibadah serta amal saleh, berkompetisi dalam bekerja ialah antara saling mengalah atau mengorbankan. Dengan saling membantu (*ta'awun*) dalam bekerja maka amalnya akan lebih banyak serta menjadi lebih baik.
- f. Mencermati Nilai Waktu. Seseorang yang sikapnya berlandaskan iman maka seseorang itu akan menghargai waktu sebagai karunia ilahi yang wajib disyukuri. Waktu sangat tidak boleh disia-siakan, lakukanlah dengan cara mengisinya dengan amal saleh.

Etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang berlandaskan suatu keyakinan bahwa bekerja itu ibadah dan juga pandangan berpikir yang berasal dari hati untuk mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal. Menurut Tasmara (2002) ciri-ciri atau karakteristik etos kerja yang melekat pada diri seorang ialah sebagai berikut:

- a. Manajemen waktu. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan menghargai waktu dan merasakan betapa berharganya waktu. Seorang yang memiliki etos kerja yang tinggi maka akan segera menyusun tujuan dan membuat perencanaan kerja dan kemudian melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- b. Bertanggung jawab. Seseorang yang memiliki tanggung jawab akan melakukan dengan penuh rasa cinta dengan semangat yang mengharapkan ridha Allah.

- c. Moral yang bersih (ikhlas). Seseorang yang memiliki etos kerja Islami memiliki nilai keikhlasan, dengan ikhlas diri seseorang akan terlindungi dari segala bentuk hal yang tidak baik serta dengan sikap ikhlas dapat membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih.
- d. Jujur. Didalam jiwa seseorang yang jujur terdapat nilai rohani yang memantulkan sikap yang terpuji dan berpihak kepada kebenaran. Seseorang yang memiliki sikap yang jujur maka akan bertanggung jawab disetiap perbuatan dan pekerjaannya.
- e. Percaya diri. Seorang muslim yang memiliki sikap percaya diri akan terpancar dari raut wajahnya yang berkharisma dan cerah. Percaya diri melahirkan kekuatan keberanian, dan sikap yang tegas. Mereka berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus mendapatkan tantangan yang berat.
- f. Kreatif. Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba hal baru untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Seorang yang kreatif mampu merasakan permasalahan yang dianggap menyimpang, mereka pun bekerja dengan informasi, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan manfaat yang besar.
- g. Haus pengetahuan. Seseorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak akan langsung menerima sesuatu secara mentah tetapi seseorang tersebut memikirkan dahulu, dan mereka juga selalu ingin tahu terhadap ilmu untuk memperoleh pengetahuan.

3. Fungsi Etos Kerja

Menurut Priansa (2017:135-137) fungsi etos kerja sangat penting, baik untuk individu pegawai maupun untuk perusahaan.

a. Fungsi etos kerja bagi individu pegawai, yaitu :

- 1) Menunjang kepribadian. Dengan etos kerja dapat mengembangkan kepribadian yang positif dalam diri pegawai dan akan menjadi modal penting agar bisa tumbuh dan berkembang sesuai dinamika perusahaan serta mampu menjadi bagian penting dari perusahaan.
- 2) Menunjang profesionalisme. Pegawai dikatakan profesional ketika memiliki etos kerja yang tinggi, para pegawai yang memiliki etos kerja yang positif memiliki kemampuan profesional yang tinggi didalam dirinya karena etos kerja yang tertanam merupakan cerminan dari pegawai tersebut.
- 3) Menunjang karier. Etos kerja yang positif akan menunjang karier dengan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, sehingga pegawai akan memperoleh atau mendapatkan jenjang karier terbaik. Dengan etos kerja yang tinggi maka akan membawa pegawai meraih karier terbaik di tempat kerjanya.
- 4) Menunjang pergaulan. Etos kerja yang baik akan menghasilkan kemampuan untuk bersosialisasi dan bergaul, maka akan mudah diterima dari berbagai lapisan masyarakat.
- 5) Menunjang kepemimpinan. Etos kerja positif yang dimiliki pegawai akan mampu membangun semangat kepemimpinan yang ada didalam diri pegawai. Maka akan mudah mengatur dalam

suatu organisasi baik antara rekan kerja maupun bawahannya dalam menyelesaikan tanggung jawab.

b. Fungsi etos kerja bagi perusahaan, yaitu :

- 1) Menunjang kinerja perusahaan. Untuk pencapaian kinerja terbaik maka diperlukan pegawai yang memiliki etos kerja positif yang akan membawa pada pencapaian kinerja terbaiknya. Dengan kinerja yang baik maka akan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja perusahaan.
- 2) Mendorong lahirnya pegawai berbakat. Pegawai yang berbakat merupakan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi didalam dirinya.
- 3) Menunjang efektivitas perusahaan. Pegawai yang memiliki tanggung jawab akan berusaha sekeras mungkin menyelesaikan tugasnya, sehingga akan menunjang efektivitas perusahaan dalam mencapai visi sekaligus mewujudkan rencana kerja yang telah disusun sebelumnya oleh perusahaan.
- 4) Menunjang efisiensi perusahaan. Pegawai yang fokus terhadap pekerjaannya mampu menyelesaikan tanggung jawabnya, bahkan mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih dahulu dari pegawai lainnya. Oleh sebab itu, biaya dan waktu yang digunakan menjadi lebih efisien.
- 5) Membangun organisasi pembelajar. Dengan etos kerja yang baik perusahaan mampu melakukan perubahan dan dapat beradaptasi

diberbagai lingkungan, maka perusahaan tersebut dapat membangun organisasi pembelajarnya sehingga perusahaan mampu berkembang pada era perubahan yang sangat cepat.

Menurut Rusyan, dkk. (2008:28-29) dengan adanya etos kerja dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja :

- a. Dengan etos kerja pekerjaan dapat dilakukan dengan terarah, tertib dan teratur sehingga tujuan yang diharapkan mudah dicapai.
- b. Dengan etos kerja kreativitas bisa terpusat kesatu arah yang tepat.
- c. Etos kerja membuat karyawan bekerja dinamis dan inovatif, sehingga hal yang dikerjakan akan menghasilkan sesuatu yang berguna.
- d. Etos kerja dan aktivitas kerja lebih meningkat, karena etos kerja memberikan rasa peka dari pengaruh luar yang bersifat negatif.
- e. Dengan etos kerja pekerjaan bisa dilakukan secara efektif dan efisien.
- f. Dengan etos kerja aktivitas yang sedang berlangsung dapat memberikan suasana yang menyenangkan dan harmonis.
- g. Aktivitas yang didasari etos kerja mampu mengoptimalkan hasil kerja.
- h. Etos kerja yang dilakukan secara bekerja sama dapat menghasilkan suatu pencapaian tujuan yang optimal dalam waktu singkat.
- i. Etos kerja merupakan manifestasi disiplin nasional.
- j. Dengan etos kerja suasana dan situasi kerja dapat dengan mudah mengarahkan karyawan kepada program kerja.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2017:140-141) etos kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, faktor-faktor tersebut dijabarkan sebagai berikut.

a. Faktor Internal

- 1) Agama. Agama dapat membentuk nilai-nilai, keyakinan dan perilaku seseorang. Jika ajaran agama mengandung nilai-nilai maka dapat memacu dalam pembangunan sehingga agama turut menentukan jalannya pembangunan dan modernisasi.
- 2) Pendidikan. Pendidikan berkaitan erat dalam pembentukan karakter seseorang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan sehingga melalui pendidikan yang baik maka akan terbentuk etos kerja yang tinggi dalam diri seseorang.
- 3) Motivasi. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan membentuk seseorang memiliki motivasi yang tinggi, pandangan dan sikap seseorang didasari oleh nilai-nilai yang dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dalam dirinya.
- 4) Usia. Seseorang dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia diatas 30 tahun.
- 5) Jenis kelamin. Jenis kelamin biasanya diidentikkan dengan etos kerja karena menurut beberapa pakar bahwa perempuan lebih memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

- 1) Budaya. Seseorang yang memiliki nilai budaya yang maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, karena mereka memiliki sikap mental, tekad, dan semangat kerja yang tinggi sehingga kualitas etos kerja seseorang tersebut dapat ditentukan oleh nilai budaya yang dianutnya.
- 2) Sosial politik. Dengan struktur politik dapat mendorong seseorang untuk lebih bekerja keras dan dapat menikmati hasil dari kerja kerasnya.
- 3) Kondisi lingkungan (Geografis). Lingkungan alam yang mendukung dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan usaha, mengelola dan mengambil manfaat.
- 4) Struktur ekonomi. Negara yang mendukung dalam tumbuh kembangnya kegiatan ekonomi dalam negeri akan menciptakan masyarakat yang mandiri, karena tinggi rendahnya struktur ekonomi akan mempengaruhi etos kerja seseorang.
- 5) Tingkat kesejahteraan. Negara yang maju dan makmur masyarakatnya memiliki etos kerja yang tinggi sehingga akan mendorong negara tersebut untuk mencapai kesuksesan.
- 6) Perkembangan bangsa lain. Dengan kemajuan teknologi dan arus informasi akan mendorong negara lain untuk ikut mencontoh negara yang lebih maju dengan menerapkan etos kerja yang dipakai oleh negara tersebut.

5. Elemen Etos Kerja

Menurut Priansa (2017:142-145) terdapat delapan elemen etos kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat. Apapun pekerjaan yang dilakukan ialah rahmat dan anugerah yang berikan oleh Allah. Bakat yang ada pada diri seseorang juga merupakan rahmat yang Allah berikan kepada manusia.
- b. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan amanah yang dipercayakan kepada seseorang, maka dengan itu pekerjaan akan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sepenuh hati bekerja dengan baik dan menjauhi perbuatan tercela.
- c. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan panggilan jiwa pada diri seseorang sehingga mampu bekerja dengan penuh integritas. Dalam bekerja seseorang akan memenuhi tuntutan pekerjaannya dengan segenap hati, pikiran dan tenaga.
- d. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan merupakan sarana seseorang dalam mengerahkan semua kemampuan dirinya agar bisa bekerja keras dengan penuh semangat dan dapat bekerja secara tuntas.
- e. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan suatu bentuk ketakwaan seseorang kepada Allah dan menjalankan pekerjaannya dengan tujuan hanya kepada Allah dengan bekerja secara ikhlas.
- f. Kerja adalah seni. Bekerja dapat memberikan perasaan senang sehingga dalam melakukan pekerjaan seseorang tidak akan merasa terbebani dan menikmati pekerjaannya.

- g. Kerja adalah kehormatan. Sekecil apapun pekerjaan itu merupakan sebuah kehormatan, dengan hasilnya pekerjaan itu akan dibuktikan dengan kemampuan prestasi kerja yang dilakukannya.
- h. Kerja adalah pelayanan. Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saja tetapi juga dalam bekerja untuk melayani dengan baik dan penuh kerendahan hati.

6. Strategi Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Luth (2001:39-41) strategi yang dapat menumbuhkan etos kerja Islami dapat dilakukan melalui hal berikut.

- a. Niat ikhlas karena Allah semata. Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah atau tidaknya tergantung pada niat untuk apa melakukan suatu pekerjaan. Niat yang ikhlas merupakan landasan dalam melakukan suatu aktivitas, setiap manusia akan diperhitungkan perbuatannya sesuai dengan niatnya.
- b. Kerja keras (*al-jiddu fi al-'amal*). Islam memerintahkan kita agar bekerja keras, dengan melakukan suatu pekerjaan secara sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur dan mencari rezeki yang halal dengan cara yang halal pula.
- c. Memiliki cita-cita yang tinggi (*al-Hikmah al-'Aliyah*). Seseorang perlu memiliki cita-cita yang tinggi untuk mengubah nasib menjadi lebih baik, karena setiap manusia memiliki potensi dan peluang yang sama untuk menjadi seorang pemenang.

Sedangkan menurut Priansa (2017:146-147) strategi yang dapat diterapkan dalam menumbuhkan etos kerja yang baik antara lain melalui hal berikut.

- a. Penumbuhan sikap kerja yang optimis. Sikap kerja yang optimis dapat menumbuhkan sikap yang positif dari pegawai dengan memiliki semangat pantang menyerah dan keyakinan diri yang kuat dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Menjadi pribadi yang menampilkan diri sendiri. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan perlu diemban secara optimal melalui pemanfaatan diri sendiri, untuk itu pegawai berusaha meningkatkan kompetensi dirinya menjadi pribadi yang mandiri dan mampu mengemban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Keberanian untuk memulai dan berubah. Memulai keberanian dalam diri untuk mulai berubah, hal itu merupakan modal untuk mencapai kinerja terbaik dengan mengoreksi kesalahan atas penilaian yang telah dilakukan perusahaan.
- d. Fokus kerja dan manajemen waktu. Pegawai yang fokus dalam pekerjaannya mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan cepat secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja adalah ibadah. Menyakini dalam diri bahwa bekerja merupakan suatu ibadah, seseorang akan senantiasa meningkatkan komitmen dan kompetensinya untuk menjadi bagian terbaik dari perusahaan.

7. Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja

Etos kerja Islami yang tertanam dalam diri seorang muslim akan terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mencapai kualitas kerja yang terbaik dengan mengerjakan pekerjaan secara optimal, lebih baik dan bahkan semangat untuk menyempurnakan dan berupaya menghindari kerusakan atau kecacatan pada pekerjaan. (Tasmara, 2002:15).

Etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi akan mendorong perusahaan mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang pendek, sehingga dengan etos kerja yang tinggi suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk dapat bersaing dan berkembang tanpa batas. (Priansa, 2017:132).

Dalam bekerja seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan mampu membangun budaya kerja yang positif untuk kemajuan dalam menyelamatkan aset perusahaan dimana seseorang itu bekerja, memiliki kemauan yang sungguh-sungguh dalam bekerja, teladan dan disiplin, mempunyai moral yang terpuji dan tangguh dalam mengambil kebijakan, mampu berkomunikasi dengan baik, sopan santun dan bertakwa kepada Allah dalam setiap pekerjaannya. (Luth, 2001:38).

Etos kerja Islami akan memberikan tekanan kepada seseorang dalam bekerja sehingga akan membantu pertumbuhan dan kemajuan personal serta memberikan kepuasan kerja dan pemberdayaan diri. Dengan adanya tekanan dalam bekerja dapat memberikan kesenangan dan prestasi pada seseorang. Dengan bekerja keras maka seseorang akan mendapatkan kemajuan dalam hidupnya. (Agustin, 2017:53).

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pemahaman yang sama oleh seluruh anggota di dalam organisasi tersebut, budaya organisasi itu yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. (Robbins, 2002:279).

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat, dan mampu menggerakkan seseorang dalam organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa disadari beberapa orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, terutama dilingkungan baru tempat seseorang tersebut bekerja. Jadi, budaya organisasi dapat menyatukan seluruh anggota dalam organisasi. (Sutrisno, 2010:2).

Budaya organisasi adalah makna atau nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, dimana nantinya mereka memiliki karakteristik yang khas yang akan membuat perbedaan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku. (Samsuddin, 2018:51).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dianut bersama oleh para anggota untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang didalamnya terdapat beberapa individu. (Nyoto, 2019:83).

Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota. Budaya sebagai suatu pola asumsi yang dikembangkan oleh kelompok dalam upaya belajar untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, baik dari internal maupun dari eksternal, untuk mengajarkan ke anggota baru cara yang benar untuk merasa, berpikir, dan merasakan masalah yang terjadi. (Rivai, 2011:256).

Menurut Schein (1985) dalam Riani (2011:6) budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dan dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan tujuan agar organisasi tersebut belajar mengatasi masalah yang timbul, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Sehingga para anggota memahami masalah dengan benar, memikirkan dan merasakan masalah yang berkaitan.

2. Pengertian Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Budaya dalam Islam dicontohkan oleh Rasulullah SAW dalam budaya waktu. Dijelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberi contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu. Dalam hadis riwayat Imam Baihaqi, Rasulullah SAW bersabda: *Yang artinya* “Siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu”. (Adityangga, 2010:60).

Budaya kerja Islami yang baik dapat dibangun terdapat dalam Al-Qur'an surah Al-Mu'minuun ayat 1-11.

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ﴿٤﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ حَافِظُونَ ﴿٥﴾ إِلَّا عَلَىٰ أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ ﴿٦﴾ فَمَنْ ابْتَغَىٰ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ ﴿٧﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya: “Sungguh beruntung orang-orang yang beriman, (yaitu) orang-orang yang khusyuk dalam shalatnya, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna, dan orang yang menunaikan zakat, dan orang yang memelihara kemaluannya, kecuali terhadap istri-istri mereka atau hamba sahaya yang mereka miliki, maka sesungguhnya mereka tidak tercela. Tetapi, barang siapa mencari dibalik itu (zina dan sebagainya), maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas. Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya, serta orang yang memelihara shalatnya. Mereka itulah orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi (surga) Firdaus. Mereka kekal di dalamnya”. (Departemen Agama RI, 2017:342).

Ayat-ayat diatas menceritakan mengenai sifat-sifat seorang mukmin yang akan mendapatkan kebahagiaan. Seorang muslim harus produktif dalam segala hal, seseorang harus mampu menjaga amanah dan memenuhi janji karena itu merupakan bagian dari budaya Islam. Jika perusahaan atau organisasi maupun karyawan yang bekerja didalamnya benar-benar mampu menjaga amanah dan menepati janji maka itu merupakan kekuatan yang luar biasa yang organisasi miliki. (Siswanto, dkk, 2020:216).

Budaya kerja Islami dapat ditumbuhkan melalui sikap, perilaku, serta kebiasaan seseorang yang positif. Budaya dalam Islam ialah menghargai waktu dan menjaga amanah dan memenuhi janji, jika anggota didalam perusahaan atau organisasi dapat menepati janji maka akan tercipta budaya yang kuat yang sangat baik. (Adityangga, 2010:61).

Budaya dalam perusahaan Islam merupakan seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan dan dikembangkan dalam suatu perusahaan untuk mengatasi masalah yang terjadi. Dengan cara anggota organisasi memperlakukan konsumennya, cara berkomunikasi antara atasan dan bawahan dan sesama rekan kerja, budaya perusahaan yang diterapkan ini merupakan suatu nilai yang dijunjung tinggi dan dihargai dan diyakini kebenarannya. (Siswanto, dkk, 2020:213).

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1994) dalam Riani (2011:21-24) terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi diantaranya.

- a. Kepemimpinan. Seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan perubahan kearah yang lebih baik dimulai dari perubahan pada budaya kerja organisasi. Dari perubahan pada budaya yang lambat menjadi budaya produktif, karena pengaruh kepemimpinan dapat memberikan dampak bagi pegawai agar lebih mandiri dan menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam pengambilan keputusan.
- b. Inovasi. Dalam organisasi melakukan pekerjaan lebih cenderung pada metode yang sering digunakan dan memberikan keleluasaan kepada

pegawai untuk mengamalkan cara-cara baru yang terdapat dalam sebuah organisasi.

- c. Inisiatif individu. Meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan tidak terikat dari anggota didalam suatu organisasi, yaitu kewenangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta seberapa besar kebebasan dalam pengambilan keputusan.
- d. Toleransi terhadap resiko. Budaya organisasi mendorong seseorang untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu menghadapi berbagai resiko didalam pekerjaan.
- e. Pengarahan. Kejelasan suatu organisasi dalam menentukan sasaran terhadap sumber daya manusia dari hasil pekerjaannya, sehingga memberikan harapan yang dituangkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, serta waktu penyelesaian.
- f. Integrasi. Adalah unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatan dalam upaya yang terbaik, yakni menyatukan antar anggota organisasi sehingga menjadi saling bekerja sama dan berkaitan.
- g. Dukungan manajemen. Ialah ukuran penilaian terhadap perilaku kepemimpinan dari setiap manajer, manajer harus memberikan komunikasi yang baik dan jelas, bantuan dan dukungan dengan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- h. Pengawasan. Terdapat peraturan yang langsung digunakan oleh manajemen dalam suatu organisasi untuk melihat perilaku anggotanya.

- i. Identitas. Adalah pandangan atau cerminan dari anggota organisasi yang berpihak kepada organisasinya secara penuh.
- j. Sistem penghargaan. Hal ini berkaitan dengan alokasi balas jasa seperti kenaikan gaji dan promosi sesuai dengan kinerja karyawan.
- k. Toleransi terhadap konflik. Upaya mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Dalam konflik jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan menjadi wajar, tapi jika toleransinya rendah, maka karyawan lebih memilih menghindari.
- l. Pola komunikasi. Adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:283) budaya memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Budaya memiliki batas-batas tertentu, yakni budaya mampu menciptakan perbedaan dan menimbulkan ciri khasnya antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Menciptakan identitas atau jati diri kepada para anggota organisasi.
- c. Budaya dapat memfasilitasi kebangkitan komitmen hingga batasan yang lebih bermakna dibandingkan ketertarikan secara individual.
- d. Meningkatkan kestabilan sistem sosial. Budaya dapat mengikat kebersamaan antar anggota organisasi dengan prosedur yang akan dilaksanakan sehingga budaya dapat mendorong stabilitas organisasi.
- e. Budaya menjadi kontrol sosial dan mekanisme yang menjadi pemandu dari perilaku dan sikap tenaga kerja.

Sedangkan menurut Nyoto (2019:79-81) fungsi budaya organisasi secara umum adalah sebagai berikut.

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d. Sebagai kontrol dalam memandu dan membentuk perilaku karyawan.
- e. Sebagai integrator.
- f. Membentuk perilaku karyawan.
- g. Sebagai sarana dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi.
- h. Sebagai alat komunikasi.

5. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Riani (2011:25) unsur-unsur atau dimensi yang terdapat dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar
- b. Seperangkat nilai dan keyakinan yang diikuti oleh seseorang
- c. Pemimpin
- d. Petunjuk dalam mengatasi masalah
- e. Beragam nilai-nilai
- f. Warisan
- g. Pedoman perilaku
- h. Citra dan ciri yang khas
- i. Adaptasi.

Sedangkan menurut Adityangga (2010:27-29) budaya perusahaan atau *corporate culture* dalam perusahaan Islam terdapat elemen-elemen dasar budaya organisasi perusahaan, yaitu:

- a. *Artifact*. *Artifact* merupakan elemen dasar organisasi yang paling mudah untuk dikenali karena dapat dilihat, didengar, dan dapat dirasakan. Yaitu hal-hal seperti ciri khas yang ada pada fisik suatu organisasi, bahasa yang digunakan, pola perilaku, simbol dan peraturan.
- b. *Beliefs, value, and attitude* atau kepercayaan, nilai-nilai dan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Nilai-nilai lebih mengarah pada kode-kode moral dan etika seperti kepercayaan dan keterbukaan.
- c. Asumsi dasar. Merupakan asumsi dan logika dasar yang digunakan dalam bertindak dan berperilaku serta yang dapat dipercaya oleh anggota organisasi.

Menurut Robbins (2002:279) budaya organisasi memiliki beberapa dimensi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko. Tingkat daya karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Tuntutan karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan lebih detail.
- c. Orientasi terhadap hasil. Tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil.

- d. Orientasi terhadap individu. Keputusan dalam manajemen yang mempengaruhi individu didalam organisasi.
- e. Orientasi terhadap tim. Tingkat aktivitas pekerjaan yang disusun secara tim, bukan individu.
- f. Agresivitas. Tuntutan kepada orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing.
- g. Stabilitas. Penekanan aktivitas dalam mempertahankan status quo.

6. Strategi Menumbuhkan Budaya Perusahaan Islami

Menurut Siswanto, dkk (2020:218) untuk membangun dan menciptakan budaya perusahaan yang Islami, perlu diterapkan dalam diri setiap karyawan dalam perusahaan sikap budaya yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah, antara lain sebagai berikut.

- a. Dalam lingkungan kerja (kantor)
 - 1) Membudayakan mengucapkan salam
 - 2) Murah hati, bersikap ramah dan mampu melayani
 - 3) Berbusana sesuai syariah
 - 4) Lingkungan kerja yang bersih dan Islami
 - 5) Berdoa sebelum dan sesudah kerja
- b. *Syakhsiyah Islamiyah* (kepribadian Islam) untuk *hablumminallah*
 - 1) Pemahaman dan pengalaman akidah yang lurus
 - 2) Pemahaman dan pengalaman ibadah yang shahih
 - 3) Pemahaman dan pengalaman akhlakul karimah
 - 4) Pemahaman mendalam Al-Qur'an
 - 5) Pemahaman fikrah Islamiyah

c. *Syakhsiyah Islamiyah* (kepribadian Islam) untuk *hablumminannas*

- 1) Keluarga yang Islami yang rukun dan bahagia
- 2) Mempraktikkan muamalah dalam kehidupan sehari-hari
- 3) Mampu bermasyarakat dengan baik
- 4) Memakmurkan masjid
- 5) Menjauhkan diri dari tempat maksiat
- 6) Berperilaku sederhana dan tidak bermewah-mewahan
- 7) Menghindari hutang
- 8) Gemar menolong antar sesama
- 9) Tidak sombong dan angkuh
- 10) Senantiasa selalu menjaga hati.

7. Proses Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:284) adanya budaya organisasi melalui berbagai proses mulai dari terbentuknya budaya organisasi hingga bagaimana mempertahankan suatu budaya organisasi.

a. Proses terbentuknya budaya organisasi

- 1) Para pendiri atau pemimpin merekrut dan mempertahankan para karyawan dan mereka saling merasakan hal yang sama dengan apa yang mereka lakukan.
- 2) Mereka menanamkan dan mensosialisasikan cara berpikir mereka dan merasakan terhadap para karyawan.
- 3) Perilaku para pendiri menjadi pendorong bagi karyawan lain untuk mengidentifikasi keyakinan, nilai dan asumsi mereka. Jadi ketika

organisasi berhasil sudah tertanam budaya dalam diri semua anggota.

b. Proses mempertahankan budaya organisasi

- 1) Pemilihan. Pemilihan menyediakan informasi untuk perusahaan atau organisasi untuk berpikir dan memilih antara untuk menghindari ketidaksesuaian atau mempertahankan budaya organisasi dengan bukan memilih antara mereka yang akan merubah nilai luhurnya.
- 2) Manajemen puncak. Tindakan ini akan berpengaruh dan akan berdampak pada budaya organisasi, para atasan akan menyeleksi dan menyaring norma yang berlaku melalui organisasi seperti kata-kata dan perilaku para karyawan.
- 3) Sosialisasi. Sosialisasi diperlukan terutama bagi karyawan baru karena mereka memerlukan bantuan dengan sosialisasi untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan.

c. Proses mengubah budaya organisasi

Menurut Riani (2011:19) ada tiga langkah untuk melakukan perubahan budaya organisasi, yaitu:

- 1) Harus memahami budaya yang ada sebelum merubah budayanya.
- 2) Memikirkan budaya yang akan dibuat untuk kedepannya sesuai dengan visi yang akan dijalankan dalam mendukung kesuksesan organisasi.

- 3) Dalam organisasi seorang individu harus mampu memutuskan untuk merubah perilaku untuk menciptakan budaya baru yang diinginkan.

8. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Menurut Siswanto, dkk (2020:215) hubungan budaya organisasi dengan kinerja antara lain.

- a. Budaya dapat menentukan kinerja jangka panjang dimulai dari pertumbuhan pendapatan dan penjualan, pertumbuhan harga saham, pertumbuhan *net income* dan ekspansi.
- b. Budaya menjadi faktor penting sukses atau gagalnya perusahaan dimasa mendatang.
- c. Budaya dapat menjadikan suatu perusahaan menjadi sukses karena karyawan akan mampu berpikir lebih mendalam mengenai masalah yang terjadi dengan menyesuaikan diri dalam segala perubahan lingkungan.
- d. Budaya dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang kompleks baik bentuk maupun isinya.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang akan memengaruhi kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang akan menentukan kekuatan yang menyeluruh pada suatu organisasi, produktivitas, dan daya saing dalam jangka panjang. Budaya organisasi akan tercermin dalam perilaku seluruh anggota organisasi pada kegiatan kesehariannya baik dalam bekerja, berhubungan antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan, dan banyak hal lain lagi

yang merupakan wujud dari budaya yang khas pada suatu organisasi. (Sudaryono, 2017:79).

Kinerja karyawan akan membaik seiring dengan budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi, karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai suatu kepribadian yang akan mendukung dan akan memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, minimal akan memberikan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang tak terduga. Hal ini akan menentukan bagi organisasi dan individu untuk menjalankan bisnis dan berinteraksi dengan lingkungan dan cara mengelola secara internal. (Sudaryono, 2017:82).

Budaya organisasi dapat menentukan kinerja karyawan, dengan budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang positif dapat menghilangkan faktor-faktor negatif yang dapat memperlambat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Sebuah nilai budaya merupakan suatu sistem yang menjadi asumsi dasar sebuah organisasi untuk bergerak dalam meningkatkan kinerjanya yang salah satunya terbentuk dari budaya yang kuat sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Budaya yang kuat akan dapat mendukung terciptanya prestasi bagi anggotanya, budaya yang diterapkan oleh pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku bagi anggota karyawan lainnya baik didalam organisasi maupun diluar organisasi. (Samsuddin, 2018:100).

C. Kinerja Agen

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan hasil dari kerja atau prestasi kerja, tetapi kinerja juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana mengelola suatu kinerja dalam perusahaan dan menciptakan hubungan serta komunikasi yang efektif antara satu anggota dengan anggota lainnya. Manajemen kinerja diperlukan oleh seluruh kalangan dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Wibowo, 2014:7).

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan diemban sebagai tanggung jawab. Ketercapaian kinerja yang telah dilakukan secara baik akan tercatat dan dapat dievaluasi dengan baik. (Priansa, 2017:49).

Kinerja merupakan hasil dari proses seseorang dalam melakukan sebuah tugas dalam suatu pekerjaan, kinerja tersebut akan memberikan dampak terhadap organisasi. Oleh sebab itu, kinerja yang telah dilakukan oleh seseorang harus dievaluasi agar kinerja yang dilakukan dalam organisasi bisa dinilai secara objektif. (Sutrisno, 2010:192).

Menurut Suyadi dalam Wasmin (2008:49). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum serta norma maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dapat mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut dapat memenuhi persyaratan dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan, dikarenakan kinerja tidak bisa terlepas dari suatu organisasi. (Hamzah, 2020:237).

Kinerja merupakan hasil dari proses aktivitas yang dilakukan oleh seseorang baik secara individu maupun kelompok ataupun organisasi pada periode tertentu, hasil dari kinerja tersebut dapat dinikmati dan akan mempengaruhi pencapaian tujuan dalam perusahaan atau organisasi. (Alfani, 2018:6).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dengan menyelesaikan tugas secara baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi. (Sudaryono, 2017:70).

Kinerja atau *job performance* atau *actual performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada para anggota yang bekerja. (Samsuddin, 2018:76).

2. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kerja merupakan sumber nilai manusia yang akan menentukan nilai atau harga terhadap usahanya, manusia tidak akan mendapatkan hasil kerja yang terbaik kecuali apa yang dia kerjakan. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran dalam bertanggung jawab. Allah berfirman dalam QS. Al-Najm, (53) : 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”. (Departemen Agama RI, 2017:527).

Al-Qur’an menanamkan kesadaran bahwa bekerja yang dilakukan hanya mengharapkan kepada Allah dan menempuh jalan menuju ridhanya. Rasulullah SAW bersabda dalam hadits yang diriwayatkan Al-Bukhari

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرِ بْنِ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمِقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya : “Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa telah mengabarkan kepada kami ‘Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma’dan dari Al Miqdam radiallahu ‘anhu dari Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri” (HR. Bukhari). (Arif, 2018:46).

Pemikiran manajemen dalam Islam bersumber dari Al-Qur’an dan Sunnah. Selain itu, berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang pada masyarakat pada waktu itu. Sedangkan manajemen

konvensional merupakan suatu sistem bersifat bebas nilai serta hanya pencapaian manfaat duniawi saja. Manajemen konvensional berusaha untuk memberikan nilai-nilai namun tidak mampu karena tidak bersumber dan berdasarkan petunjuk syariah. (Sinn, 2008:28).

Manajemen kinerja syariah adalah suatu proses dalam merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah agar berkesinambungan pada suatu perusahaan. Kinerja perlu dievaluasi dan dikembangkan karena searah dengan tujuan perusahaan tetapi tidak hanya itu, manajemen kinerja syariah ialah bagaimana para agen atau karyawan dapat mengimplementasikan iman dan amal salehnya pada kehidupan sehari-hari. (Siswanto, dkk, 2020:288).

3. Indikator Kinerja

Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey, dkk dalam Wibowo (2014:85-88). Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Tujuan. Merupakan suatu keadaan yang ingin dicapai dimasa mendatang, tujuan menunjukkan kemana arah kinerja yang harus dilakukan. Kinerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dapat berhasil apabila mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Standar. Merupakan suatu ukuran kapan tujuan akan diselesaikan. Kinerja dapat berhasil apabila mencapai standar yang telah ditentukan, dengan standar dapat mengetahui kapan tujuan akan tercapai.
- c. Umpan balik. Merupakan pendapat yang digunakan dalam mengukur kinerja, dengan umpan balik kinerja dapat dievaluasi sebagai hasil dari perbaikan.

- d. Alat atau Sarana. Merupakan faktor pendukung dalam mencapai suatu tujuan, pekerjaan dapat dilakukan dan diselesaikan apabila terdapat alat atau sarana yang menunjangnya.
- e. Kompetensi. Merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara baik, dengan kompetensi seseorang mampu mewujudkan pekerjaan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan.
- f. Motif. Merupakan alasan bagi seseorang untuk melakukan suatu kehendak.
- g. Peluang. Merupakan kesempatan bagi seseorang untuk mendapatkan prestasi kerjanya.

4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010:176-178) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Efektivitas dan efisiensi. Agar tercapai tujuan organisasi maka perlu memperhatikan wewenang dan tanggung jawab seseorang untuk mendukung tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.
- b. Otoritas dan tanggung jawab. Didalam organisasi seseorang akan mengetahui mana hak dan tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, kejelasan mengenai tugas yang diberikan akan mendukung kinerja suatu organisasi.

- c. Disiplin. Kinerja dari seorang agen atau karyawan dapat terwujud apabila mempunyai komitmen pada organisasi dan menjunjung tinggi disiplin kerjanya.
- d. Inisiatif. Inisiatif dapat mendorong kemajuan didalam organisasi yang akan memengaruhi pada kinerja.

Sedangkan menurut Mathis, dkk (2012) dalam Priansa (2017:50).

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan Individual. Merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang seperti pengetahuan, kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang.
- b. Usaha yang dicurahkan. Seseorang akan mencurahkan usahanya diwaktu bekerja, dengan motivasi gambaran tingkat usaha akan terlihat, tingkat upaya ialah cerminan dari sesuatu yang telah dilakukan.
- c. Lingkungan organisasional. Suatu perusahaan biasanya menyediakan fasilitas bagi pegawai didalam lingkungan organisasi seperti pelatihan, teknologi, sarana, maupun manajemen.

5. Tujuan Dan Manfaat Manajemen Kinerja

Menurut Ruky dalam Siswanto (2020:283-284) tujuan dan manfaat dalam menerapkan manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhan diri dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Peningkatan prestasi karyawan secara individu diharapkan mampu mendorong kinerja pada perusahaan, sehingga sumber daya manusianya dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Membangkitkan minat untuk mengembangkan pribadi dengan tujuan untuk meningkatkan hasil karya dan prestasi serta potensi pribadi karyawan.
- d. Membantu perusahaan atau organisasi dalam menyusun program pengembangan dan pelatihan.
- e. Menyediakan alat atau sarana dalam membandingkan prestasi kerja dengan tingkat gaji atau imbalan kepada pekerja.
- f. Memberikan keterbukaan dan kesempatan dalam berkomunikasi tentang pekerjaan sehingga akan mempererat hubungan antar sesama pegawai dalam perusahaan.

6. Meningkatkan Kinerja

Menurut Tyson, dkk, (2010) dalam Priansa (2017:52-53) empat tahapan dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

- a. Memulai pekerjaan yang telah dikerjakan secara berkelompok dan tim akan memberikan kontribusi atas keberhasilan yang telah dilakukan.
- b. Dari keberhasilan maupun kegagalan yang telah terjadi dapat menilai mana yang harus di ambil dan mana yang tidak bernilai.
- c. Dengan bekerja sama dapat membuat suatu yang tepat dan menyingkirkan hal yang lain.
- d. Analisis tidak hanya dilakukan berkelompok saja namun bisa juga secara individu.

7. Pengukuran Kinerja

Diungkapkan oleh Mondy, dkk (1999) dalam Priansa (2017:55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan hal berikut.

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*). Berkenaan dengan volume dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*). Berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas yang diberikan organisasi.
- c. Kemandirian (*dependability*). Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas secara mandiri, kemandirian mencerminkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*initiative*). Berkenaan dengan fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*adaptability*). Berkenaan dengan kemampuan dalam beradaptasi, serta mampu mempertimbangkan kemampuan untuk mengubah suatu kondisi.
- f. Kerja sama (*cooperation*). Berkenaan dengan kemampuan untuk saling bekerja sama dengan orang lain.

Sedangkan menurut Indrastuti, dkk (2012:109) ada beberapa unsur dalam pengukuran kinerja yaitu:

- a. Kecakapan dalam bekerja
- b. Teliti dalam menyelesaikan tugas
- c. Kemampuan dalam mengambil suatu keputusan
- d. Intensif terhadap kemampuan dalam menciptakan hal baru
- e. Disiplin dalam pekerjaan
- f. Bertanggung jawab
- g. Kemampuan bekerjasama
- h. Kesetiaan dalam bekerja
- i. Kejujuran dalam melaksanakan tugas
- j. Mampu memimpin dan memotivasi dalam lingkungan kerja.

Menurut Siswanto, dkk (2020:285-286) terdapat beberapa unsur-unsur dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut.

- a. Kinerja yang berorientasi pada input : karakteristik yang dijadikan pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun dan lainnya.
- b. Kinerja yang berorientasi pada proses : diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Kinerja yang berorientasi pada output : dengan sistem yang memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau yang akan dicapai.

8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan dasar dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, dikarenakan adanya program dan kebijakan yang lebih baik lagi dalam organisasi.

Manfaat penilaian kinerja bagi perkembangan organisasi secara menyeluruh, dengan itu dapat mengetahui keadaan sebenarnya tentang kinerja. (Arif, 2019:82).

Penilaian kinerja merupakan pengevaluasian kinerja para karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan atau dilaksanakan. Karyawan biasanya mengetahui tentang standar kinerja mereka sehingga penyelia dalam perusahaan memberikan umpan balik agar mampu menghilangkan kinerja karyawan yang kurang baik. Diungkapkan oleh Deissler (2000) dalam Riani (2011:101).

Penilaian (*appraisal*) merupakan teknik lama yang dipergunakan dalam meningkatkan kinerja dalam suatu manajemen. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) ialah proses dalam evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan dimasa lalu. Dengan penilaian kinerja maka karyawan dapat mengetahui seberapa baik kinerja yang telah dilakukan dari standar organisasi. Jika penilaian kinerja dilakukan dengan baik dan benar maka akan dapat menguntungkan organisasi melalui upaya karyawan dalam memberikan kontribusi terbaiknya kepada organisasi. (Febrian, 2019:45).

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang mengkaji kembali komponen-komponen dalam suatu sistem kinerja yang efektif dan faktor-faktor penentu dalam penilaian kinerja serta membahas lebih rinci seluruh sistem manajemen kinerja dan memaksimalkan kinerja agar berjalan dengan baik. (Indrastuti, dkk, 2012:182).

D. Penelitian Relevan

Ada beberapa penelitian relevan yang berkaitan dengan etos kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan antara lain:

Pertama: Penelitian yang dilakukan oleh Jefri Fernata (2017) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru*". Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus dan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi serta untuk menganalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 94,2%. Dari uji parsial terdapat pengaruh yang sangat signifikan sebesar 14,784. Dan besarnya kontribusi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,6% dan sisanya dari pengaruh faktor lain sebesar 11,4%. Adapun persamaan dari penelitian relevan ini terdapat pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu X_1 sebagai etos kerja Islami dan perbedaan pada tempat penelitian yang dilakukan.

Kedua: Penelitian yang dilakukan oleh Rifka Rahmadani (2018) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling* dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket dan dokumentasi serta menganalisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini terdapat adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,844% sedangkan uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 8,778. Dan terdapat kontribusi yang cukup besar sebesar 0,713%. Adapun persamaan dari penelitian relevan terdapat pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu X_1 sebagai etos kerja Islami dan perbedaan pada tempat penelitian yang dilakukan.

Ketiga: Penelitian yang dilakukan oleh Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri dan Zulhelmy (2021) yang berjudul “*THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP AND ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF ISLAMIC BANKS IN RIAU PROVINCE MEDIATED*”

BY ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE". Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau dimana budaya organisasi Islami sebagai variabel mediator. Penelitian ini menggunakan *Structure Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *SmartPLS 3.0 M3 software*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dari 275 responden yaitu pegawai Bank Syariah di Provinsi Riau. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, dan budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau. Disisi lain, kepemimpinan Islam dimediasi oleh budaya organisasi Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau. Dalam temuan penelitian ini menyarankan bahwa untuk meningkatkan peran kepemimpinan Islami untuk menciptakan budaya organisasi Islami dan etos kerja Islami akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau. Adapun persamaan dari penelitian ini terdapat pada variabel etos kerja Islami, budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kepemimpinan Islam dan tempat penelitian yang dilakukan berbeda.

Keempat: Penelitian yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021) yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*". Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan

etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel etos kerja Islami terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,432 artinya 43,2% kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh kompensasi dan etos kerja Islami. Adapun persamaan dari penelitian relevan ini terdapat pada variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kompensasi dan tempat penelitian yang dilakukan berbeda.

E. Konsep Operasional

Adapun konsep operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 : Konsep Operasional

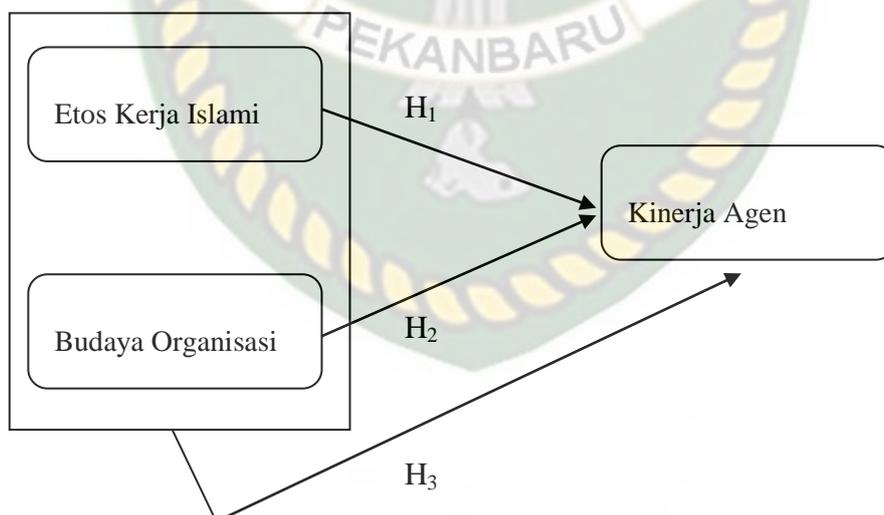
Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen	Etos Kerja Islami (X_1) (Tasmara,2002)	1. Manajemen waktu 2. Bertanggung jawab 3. Moral yang bersih (ikhlas) 4. Jujur 5. Percaya diri	Likert

		6. Kreatif 7. Haus pengetahuan	
	Budaya Organisasi (X ₂) (Adityangga, 2010:27-29)	1. <i>Artifact</i> 2. <i>Beliefs, value, and attitude</i> 3. Asumsi Dasar	Likert
	Kinerja Agen (Y) (Mondy,dkk (1999) dalam Priansa (2017:55))	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja sama	Likert

F. Kerangka Berfikir

Berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan dapat digambarkan dalam kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Berfikir



Gambar kerangka berfikir diatas menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja agen.

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang ada maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos kerja Islami terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Sehingga penelitian ini mengetahui adanya korelasi sebab-akibat. (Arikunto, 2010:5).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, di Jalan Todak/ Jalan Udang Putih No 1, Tangkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan, dimulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021. Dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian

NO	JENIS KEGIATAN	TAHUN/BULAN/MINGGU											
		Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan Proposal												
2.	Pengumpulan Data												
3.	Pengolahan Data												
4.	Persiapan Skripsi												

Sumber: Data olahan, 2021

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dan objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan elemen yang menunjukkan ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat suatu kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. (Sanusi, 2019:87).

Menurut Arikunto (2010:173) populasi merupakan keseluruhan dari subjek dalam penelitian, semua elemen yang terdapat didalam wilayah penelitian merupakan populasi.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh agen yang ada di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dimulai dari tahun 2018-2020 yang berjumlah 34 agen (Sumber: PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru).

2. Sampel

Menurut Sanusi (2019:87) sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi sedangkan elemen merupakan subjek pengukuran yang dilakukan. Sampel yang baik ialah sampel yang bisa mewakili karakteristik dari populasi yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya.

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) sebanyak 34 agen, teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu menggunakan sampling jenuh atau dikenal juga dengan sensus, teknik yang digunakan dalam sampling jenuh ini ialah semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono,2015:85).

E. Sumber Data Penelitian

Menurut Sanusi (2019:104) sumber data dalam penelitian terbagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dengan data ini peneliti mampu mengontrol tentang kualitas data, mampu mengatasi kesenjangan waktu antara data yang dibutuhkan dengan data yang tersedia, serta peneliti bisa menghubungkan masalah dengan kemungkinan yang ada dilapangan.

2. Data sekunder

Merupakan data yang sudah tersedia dan telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data ini tersedia di instansi penelitian atau diluar instansi bahkan dilokasi penelitian yang dilakukan sehingga peneliti dapat memanfaatkan data sesuai kebutuhannya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu pengamatan yang meliputi suatu kegiatan yang melakukan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi ini dilakukan secara langsung menggunakan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara. (Arikunto, 2010:199).

2. Angket atau Kuesioner (*Questionnaires*)

Angket atau kuesioner adalah sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sedemikian rupa untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. (Arikunto, 2010:194).

Teknik angket atau kuesioner ini digunakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para karyawan untuk memperoleh data. Pengukuran dalam pengumpulan data ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang. Dalam penelitian ini gejala sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian, Menurut Siregar (2014:26) setiap variabel diberi penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Skor Alternatif Pilihan Jawaban

No.	Alternatif Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Siregar, 2014:216

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan pendekatan lebih dalam untuk mencari sumber bukti dari landasan hukum dan peraturan tertentu. (Arikunto,2010:201).

G. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan lanjutan setelah melakukan pengumpulan data. Menurut Bungin (2005:174) dalam penelitian kuantitatif, pengolahan data dilakukan melalui hal berikut:

1. *Editing* (memeriksa)

Merupakan kegiatan yang dilakukan setelah peneliti selesai menghimpun data lapangan. Proses ini dilakukan karena data yang terhimpun belum tentu sesuai dengan harapan peneliti sehingga kegiatan ini dimulai dengan memberi identitas pada instrumen penelitian dilanjutkan dengan memeriksa lembaran instrumen.

2. *Coding* (pengkodean)

Kegiatan berikutnya setelah proses *editing* ialah mengklarifikasi data-data yang ada melalui tahapan pengkodean yaitu memberi identitas sehingga memiliki kategori tertentu saat dianalisis.

3. *Tabulating* (tabulasi)

Tabulasi merupakan proses terakhir dalam pengolahan data. Proses ini dilakukan dengan memasukkan data pada tabel dan mengatur angka-angka dan menghitungnya.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif yang telah terkumpul dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dilakukan dengan mengelompokkan dan menjumlahkan data sedangkan data kuantitatif yang berbentuk kata atau simbol dikelompokkan dan diberi penjelasan atau argumen sesuai dengan instrumen yang digunakan.

Dengan teknik analisis data yang digunakan mampu mengukur pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengukur pengaruh antara variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y dimana proses perhitungannya menggunakan program *SPSS Versi 22 for Windows*.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas merupakan suatu ukuran yang menentukan tingkat kevalidan atau tingkat akurasi yang tinggi suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dimana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau yang diinginkan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas adalah suatu instrumen yang bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data. Instrumen sebaiknya harus reliabel artinya

dapat dipercaya dan dapat diandalkan, suatu instrumen yang baik akan mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya sehingga akan menghasilkan data yang bisa dipercaya juga.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang diterapkan pada analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, uji multikolinieritas ini mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi (r). (Sunyoto, 2011:79).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini merupakan uji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya memiliki varians yang sama disebut homoskedastisitas sedangkan jika variansnya tidak sama disebut dengan heteroskedastisitas. (Sunyoto, 2011:82)

c. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui pada persamaan regresi dari data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak normal. (Sunyoto, 2011:84).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi masalah autokorelasi, persamaan regresi yang baik ialah tidak memiliki masalah autokorelasi. Masalah ini timbul karena jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ sebelumnya. (Sunyoto, 2011:91).

3. Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2019:136) Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana yaitu dengan adanya penambahan jumlah variabel bebas. Analisis regresi linier berganda menyatakan hubungan sebab akibat atau kausalitas antar variabel. Dimana didalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, dengan persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja

X₁ = Etos Kerja Islami

X₂ = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu (error)

b. Uji T (Parsial)

Uji t pada umumnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat. (Kuncoro, 2007:81).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau individual untuk mengetahui pengaruh dominan dan mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sanusi (2019:138) uji t dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
- 2) Menentukan kriteria keputusan dari pengujian

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

c. Uji F (Simultan)

Uji f pada umumnya menunjukkan apakah terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara semua variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). (Kuncoro, 2007:82).

d. Koefisien Korelasi

Menurut Sanusi (2019:122) koefisien korelasi atau dikenal dengan korelasi Pearson (*Pearson productmoment*), fungsi utama korelasi ini adalah untuk menentukan dan mengukur seberapa erat hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi ini

bernilai -1 sampai +1, diagram pencar (*scatterplot*) yang menyatakan hubungan yang negatif atau positif.

Koefisien korelasi merupakan bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang menentukan arah dari variabel. Untuk nilai koefisien korelasi berada diantara -1 dan 1, sedangkan arah dinyatakan dengan bentuk positif (+) dan negatif (-). Menurut Siregar (2014:251-252) tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dinyatakan dalam tabel berikut.

Tabel 3.3: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Siregar, 2014:251-252

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sanusi (20019:136) koefisien determinasi atau dikenal dengan koefisien determinasi majemuk, digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan linear antara variabel terikat dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan PT. Asuransi Takaful Indonesia

Pada abad pertengahan istilah asuransi mulai dikenal di Eropa Barat berupa asuransi kebakaran. Pada abad 13 dan 14 berkembang juga asuransi angkatan laut. Pada abad 19 asuransi jiwa baru dikenal, pada abad ini Ibnu Abidin (1784-1836), seorang ahli hukum Mazhab Hanafi mendiskusikan ide asuransi beserta dasar hukumnya. Ia merupakan orang pertama yang memandang asuransi sebagai sebuah lembaga resmi, bukan sebagai praktik adat. (Nopriansyah, 2016: 5).

Pada masa Rasulullah selain dari prinsip *aqilah*, praktik asuransi telah dilakukan oleh orang Arab, bahkan Rasulullah telah melakukan praktik asuransi dalam berdagang di Mekkah. Ketika suatu barang dagangannya hilang karena suatu bencana, pengelola usaha memberikan santunan dana atas kejadian yang terjadi. (Nopriansyah, 2016:6).

Asuransi jiwa syariah mulai terbentuk pada tahun 1979 di Sudan dengan nama *Sudan Islamic Insurance* dan Uni Emirat juga memperkenalkan asuransi jiwa syariah, tahun 1981 Swiss mendirikan asuransi syariah dengan nama *Dar Al-Maal Al-Islami*, tahun 1983 di Luksemburg asuransi dikenal sebagai *Islamic Takafol Company (ITC)* bersamaan dengan Bahrain mendirikan asuransi jiwa syariah dengan nama *Syarikat Al-Takafol Al-Islamiah*. Di Asia, pada tahun 1985

asuransi jiwa syariah pertama kali dikenalkan di Malaysia dengan nama *Takafol Malaysia*. (Nopriansyah, 2016: 7).

PT. Syarikat Takaful Indonesia berdiri pada 24 Februari 1994 atas prakarsa Tim Pembentukan Asuransi Takaful Indonesia (TEPATI) yang dimotori oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melalui Yayasan Abdi Bangsa, Bank Muamalat Indonesia Tbk, PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan RI, serta Pengusaha Muslim Indonesia.

Pada 5 Mei 1994 Takaful Indonesia mendirikan PT. Asuransi Takaful Keluarga dan PT. Asuransi Umum yang bergerak dibidang asuransi syariah. Takaful Keluarga diresmikan di Puri Sahid Jaya Jakarta oleh Mar'ie Muhammad sebagai Menteri Keuangan pada saat itu, dan mulai beroperasi sejak 25 Agustus 1994. Sedangkan Takaful Umum diresmikan oleh Menristek/Ketua BPPT Prof. Dr. B.J. Habibie selaku ketua sekaligus pendiri ICMI, dan mulai beroperasi pada 2 Juni 1995. Sejak saat itu, Takaful Keluarga dan Takaful Umum berkembang menjadi salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia.

Sebagai langkah awal, lima orang anggota TEPATI melakukan studi banding ke Malaysia pada tanggal 7-10 September 1993. Malaysia merupakan negara ASEAN pertama yang mempraktekkan asuransi berdasarkan prinsip syariah yakni sejak Agustus 1985 dengan nama Takaful Malaysia.

2. Sejarah dan Perkembangan PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dengan berkembangnya sistem ekonomi perbankan dan perasuransian maka berdirilah PT. Asuransi Takaful Keluarga Representative Office Riau Agency Pekanbaru dipertemuan Grand Sudirman Blok D.2 Jl. Setia Maharaja / Parit Indah Pekanbaru, pada 24 Februari 2014. *Representative Office* ini diresmikan oleh bapak Ronny Iskandar sebagai Direktur Takaful Keluarga, bapak Suswanto sebagai Manajer Area Sumatera, dan bapak Ayat Cahyadi sebagai Wakil Walikota Pekanbaru. Riau Agency dipimpin oleh Ibu Dewi Hartati dan dibantu oleh *team leader* yaitu Ibu Wirda Ningsih dan Ibu Mirna Nelli.

3. Visi dan Misi PT. Asuransi Takaful Indonesia

a. Visi

Menjadi perusahaan asuransi jiwa syariah yang terdepan dalam pelayanan, operasional dan pertumbuhan bisnis syariah di Indonesia dengan profesional, amanah dan bermanfaat bagi masyarakat.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan bisnis asuransi syariah secara profesional dengan memiliki keunggulan dalam standar operasional dan layanan.
- 2) Menciptakan sumber daya manusia yang handal melalui program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.
- 3) Mendayagunakan teknologi yang terintegrasi dengan berorientasi pada pelayanan dan kecepatan, kemudahan serta informatif.

4. Logo PT. Asuransi Takaful Keluarga

Gambar 4.1. Logo PT. Asuransi Takaful Keluarga



Sumber : PT. Asuransi Takaful Keluarga.

Logo merupakan identitas brand yang mempresentasikan visi dan misi, nilai-nilai serta budaya perusahaan. Desain logo yang baik dapat menciptakan impresi dan *brand image* positif dibenak khalayak sehingga meningkatkan kepercayaan (*trust*) dan menghadirkan kebanggaan (*pride*) terhadap perusahaan.

Pada tanggal 6 September 2018, PT. Asuransi Takaful Keluarga melakukan transformasi pada logo perusahaan yang dinilai sebagai langkah untuk menyempurnakan dan menyegarkan identitas perusahaan. Transformasi logo menjadi bagian dari transformasi struktur dan budaya perusahaan kearah yang lebih baik. Kehadiran logo baru menunjukkan respon perusahaan terhadap perkembangan pasar, dinamika industri, serta kemajuan teknologi. Penjelasan dari logo diatas adalah :

- 1) Logo mark, dikembangkan dari huruf hijaiyah (alfabet arab) berlafal “Takaful” dengan menggunakan gaya penulisan kaligrafi atau Khat Tsuluts menghadirkan karakter logo mark yang luwes, modern, dan estetik. Logo mark berbentuk kubah masjid sebagai ciri khas dan identitas arsitektur Islam yang mempresentasikan simbol kebesaran, kemegahan, serta syiar Islam.

2) Logo Type, bagian logo yang berupa *font/typeface* menggunakan *basic typeface* Lato berjenis sans serif yang dimodifikasi untuk menghadirkan logo yang solid, luwes, dan modern. Penulisan menggunakan huruf kecil (*lowercase*) memberikan kesan keterbukaan, bersahabat, dan komunikatif. Lafal “Takaful Keluarga” merupakan nama brand. Sedangkan lafal “*Sharia Life Insurance*” merepresentasikan bisnis asuransi jiwa syariah yang dijalankan perusahaan.

3) Makna warna, warna yang digunakan ialah warna biru, biru merepresentasikan kepercayaan (*trust*), stabilitas (*stability*), kepakaran (*expertise*), kebijaksanaan (*wisdom*), serta keyakinan (*confidence*). Sedangkan hijau merepresentasikan pertumbuhan (*growth*), pembaharuan (*regeneration*), kesegaran (*freshness*), keseimbangan (*harmony*), keamanan (*safety*), serta kesejahteraan (*prosperity*).

Keseluruhan dimensi logo menciptakan entitas logo perusahaan yang segar, modern, dan dinamis. Perusahaan berkomitmen untuk mensyiarkan asuransi jiwa syariah kepada masyarakat dengan pendekatan yang lebih segar, modern, inklusif, serta responsif terhadap perkembangan industri dan kemajuan teknologi.

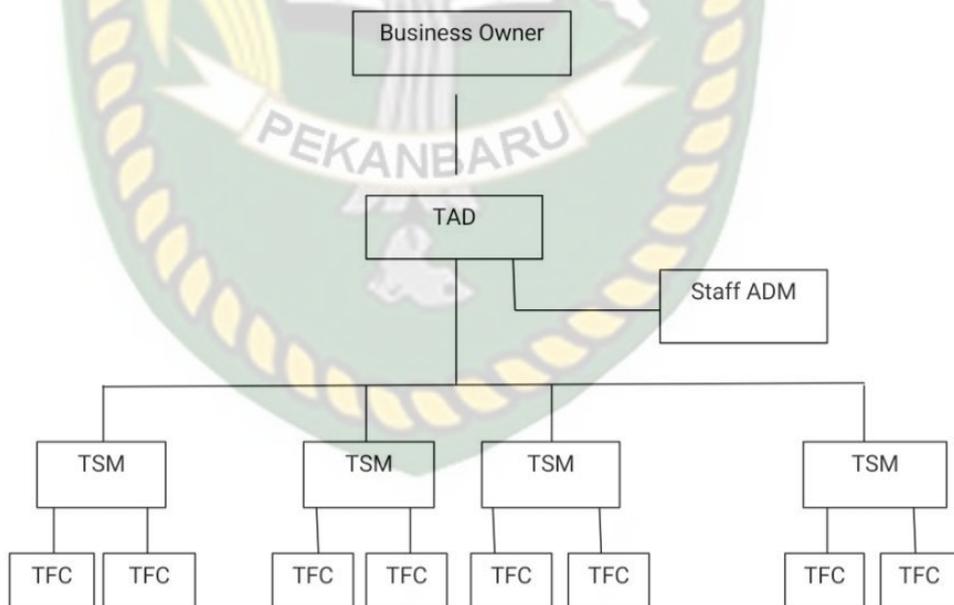
5. Struktur organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga

Struktur organisasi mempengaruhi perilaku individu dan kelompok yang ada di dalam suatu organisasi, karena struktur organisasi merupakan

ciri-ciri organisasi yang dapat dipakai untuk mengendalikan atau membedakan bagian-bagian dalam organisasi.

Struktur organisasi yang jelas akan memuat uraian-uraian tugas serta tanggung jawab dari setiap orang yang berbeda didalam organisasi. Hal ini sangat membantu pelaksanaan tugas-tugas agar dapat berjalan dengan baik dan benar sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis dalam usaha meningkatkan penjualan, produksi maupun mutu pelayanan kepada konsumen. Berikut merupakan struktur organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga



Sumber : PT. Asuransi Takaful Keluarga.

Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab pada struktur organisasi diatas sebagai berikut :

a. BO (*Business Owner*)

- 1) Menjalankan usahanya menurut ketentuan-ketentuan dan peraturan perundang-undangan dibidang perasuransian dan perundangan lainnya.
- 2) Senantiasa menjaga dan menegakkan prinsip-prinsip syariah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Mentaati dan menjalankan seluruh ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan termasuk sistem dan prosedur operasional.
- 4) Mengirimkan seluruh informasi data dan dokumen yang dipersyaratkan perusahaan.
- 5) Memasarkan produk perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Memastikan para agen memiliki sertifikasi keagenan (lisensi).
- 7) Memberikan pelayanan yang baik kepada peserta.
- 8) Memelihara sarana dan prasarana kantor *Representative Office* (RO).
- 9) Menjaga citra positif perusahaan.
- 10) Memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan dalam hal terjadinya perubahan yang menyangkut mitra *Representative Office* (RO) maupun usahanya.
- 11) Mengelola dan menyelenggarakan tertib administrasi kantor dan pemasaran secara baik dan benar.

12) Menyerahkan setiap dokumen kepada perusahaan, bahan dan keterangan-keterangan yang diminta perusahaan kepada mitra *Representative Office* (RO).

b. TAD (*Takaful Agency Director*)

- 1) Mematuhi seluruh ketentuan yang diatur dalam perjanjian keagenan beserta perjanjiannya (Annex).
- 2) Merekrut agen baru secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Membina, mengembangkan dan mempromosikan semua agen dan *agency leader* yang ada dalam timnya secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Khusus untuk TAD yang sudah mempromosikan TAD diharuskan turut serta membina TAD yang dipromosikannya.
- 5) Membuat dan menjalankan rencana kerja (*business plan*) yang telah disetujui oleh perusahaan.
- 6) Melakukan penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 7) Melayani pemegang polis dan peserta hasil penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 8) Melakukan administrasi keagenan sesuai dengan standar yang berlaku.
- 9) Melakukan evaluasi tim secara regular berdasarkan kriteria target dan ketentuan *maintenance* atau validasi.

10) Mengikuti pelatihan-pelatihan dan pertemuan yang diadakan ataupun diundang oleh perusahaan.

11) Memiliki lisensi Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI) sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku.

12) Mentaati seluruh peraturan-peraturan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan keagenan termasuk yang diatur dalam panduan kode etik agen Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) dan Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI) maupun perusahaan.

13) Melakukan penawaran dan penjelasan tentang pemahaman produk yang dijual ke calon peserta dengan baik dan benar serta dengan itikad yang baik.

c. TSM (*Takaful Sales Manager*)

1) Mematuhi seluruh ketentuan yang diatur dalam perjanjian keagenan beserta perjanjiannya (Annex).

2) Merekrut agen baru secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3) Membina, mengembangkan dan mempromosikan semua agen yang ada didalam timnya secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4) Membuat dan menjalankan rencana kerja (*business plan*) yang telah disetujui oleh *agency leader*.

- 5) Melakukan penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Melayani pemegang polis dan peserta hasil penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 7) Melakukan administrasi keagenan sesuai dengan standar yang berlaku.
- 8) Melakukan evaluasi tim secara regular berdasarkan kriteria target dan kontrak *maintenance* atau validasi.
- 9) Mengikuti pelatihan-pelatihan dan pertemuan yang diadakan ataupun diundang oleh perusahaan dan *agency leader*.
- 10) Memiliki lisensi Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI) AASI sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku.
- 11) Mentaati seluruh peraturan-peraturan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan keagenan termasuk yang diatur dalam panduan kode etik agen Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) dan Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI) maupun perusahaan.
- 12) Melakukan penawaran dan penjelasan tentang pemahaman produk yang dijual ke calon peserta dengan baik dan benar serta dengan itikad yang baik.

d. TFC (*Takaful Financial Consultant*)

- 1) Mematuhi seluruh ketentuan yang diatur dalam perjanjian keagenan beserta perjanjiannya (Annex).

- 2) Membuat dan menjalankan rencana kerja (*bussines plan*) yang telah disetujui oleh *agency leader*.
- 3) Melakukan penjualan pribadi secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melayani pemegang polis dan peserta secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Melakukan administrasi keagenan sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan.
- 6) Mengikuti pelatihan-pelatihan dan pertemuan yang diadakan ataupun diminta oleh perusahaan dan *agency leader*.
- 7) Memiliki lisensi Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI) sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku.
- 8) Mentaati seluruh peraturan-peraturan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan keagenan termasuk yang diatur dalam panduan kode etik agen dari Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) dan Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI) maupun perusahaan.
- 9) Melakukan penawaran dan penjelasan tentang pemahaman produk yang dijual ke calon peserta dengan baik dan benar serta dengan itikad yang baik.

e. Staff Administrasi

- 1) Mencatat dan mengarsipkan pembukaan dan penutupan polis.

- 2) Mencatat segala hal yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- 3) Mencatat pembukaan ringan.
- 4) Mencatat surat masuk dan surat keluar.
- 5) Memproses klaim nasabah.
- 6) Memproses aplikasi calon nasabah, serta kegiatan yang mencakup kegiatan perusahaan secara teknis.

6. Konsep dan Filosofi Pendirian Perusahaan

Segala musibah dan bencana yang menimpa manusia adalah ketentuan Allah SWT, namun manusia wajib berikhtiar untuk memperkecil resiko dan dampak keuangan yang mungkin akan terjadi. Upaya tersebut seringkali tidak memadai sehingga timbul kebutuhan akan mekanisme membagi resiko seperti yang ditawarkan oleh konsep takaful.

Sebagai perusahaan asuransi syariah pertama di Indonesia, takaful beroperasi dengan konsep *Ta'awun* yaitu tolong menolong dalam menghadapi dampak yang timbul dari suatu peristiwa tertentu yang tidak diharapkan oleh peserta lain. Sebagaimana yang telah digariskan didalam Al-Qur'an "*Tolong-menolonglah kamu dalam kebaikan dan Taqwa*" (QS. Al-Maidah 5:2). Dengan landasan ini, takaful menjadikan semua sebagai suatu keluarga besar yang akan saling melindungi dan bersama-sama menanggung resiko dan musibah yang mungkin akan terjadi.

Transaksi yang digunakan berlandaskan akad *Tabarru'*, akad *Tijarah (Mudharabah)*, dan akad *Wakallah Bil Ujrah*. Semua akad tersebut terbebas dari unsur *riba* (bunga uang), *gharar* (ketidakpastian),

dzulum (penganiayaan), dan *riswah* (suap), yang secara tegas dilarang dalam syariat Islam.

7. Produk PT. Asuransi Takaful Keluarga.

a. Takaful Personal

Perencanaan keuangan syariah untuk individu melalui berbagai produk proteksi dan investasi yang tidak hanya memberikan ketenangan hidup, tetapi juga menciptakan hubungan silaturahmi dan saling berbagi antara peserta dengan nasabah lainnya.

- 1) Takaful Dana Pendidikan (Fulnadi), merupakan program asuransi dan tabungan yang menyediakan pola penarikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan terkait biaya pendidikan anak (penerima hibah) serta memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia atau cacat total dalam periode akad.
- 2) Takafulink Salam, merupakan program unggulan yang dirancang untuk memberikan manfaat perlindungan jiwa dan kesehatan menyeluruh sekaligus membantu untuk berinvestasi secara optimal untuk berbagai tujuan termasuk persiapan hari tua.
- 3) Takafulink Salam Cendekia, merupakan program yang memberikan perlindungan jiwa dan kesehatan menyeluruh serta dirancang untuk memudahkan peserta dalam merencanakan kebutuhan pembiayaan pendidikan buah hati mulai dari Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi melalui program investasi.

4) Takafulink Salam Community (komunitas), takfulink salam community pada dasarnya sama dengan takafulink salam biasa namun dengan kontribusi (premi) lebih murah yakni Rp. 150.000, karena dirancang khusus untuk jumlah peserta minimal 10 orang, produk ini cocok untuk perusahaan, lembaga, organisasi (berbadan hukum atau tidak) maupun komunitas.

5) Salam Ziarah Baitullah, merupakan program asuransi jiwa berbasis unit link yang memberikan manfaat takaful dasar dan dana investasi kepada peserta atau yang berhak (ahli waris atau yang ditunjuk), dana tersebut digunakan untuk melakukan perjalanan ibadah atau peruntungan yang lain sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku dalam polis.

b. Non saving

Merupakan mekanisme pengelolaan dana (premi) asuransi syariah tanpa tabungan (non saving) adalah dana yang diserahkan kepada perusahaan asuransi hanya berupa dana *Tabarru'* (dana sosial) yang akan dimasukkan ke dalam rekening khusus.

1) Al-Khairat Individu, adalah program asuransi yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli waris apabila peserta ditakdirkan meninggal dunia dalam masa perjanjian.

2) Personal Accident Individu, adalah suatu program asuransi yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli

waris apabila peserta ditakdirkan meninggal dunia, cacat tetap total atau cacat tetap karena kecelakaan dalam masa perjanjian.

- 3) Kesehatan Individu, adalah suatu program asuransi yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada peserta apabila peserta menjalani rawat inap dirumah sakit atau rujukan dokter untuk mendapatkan perawatan medis yang diperlukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) hari kalender.

B. Deskripsi Temuan Penelitian

1. Identitas Responden

Identitas responden merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian untuk mengetahui jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Jenis Kelamin	Orang	Persentase %
Laki-Laki	9	26,5
Perempuan	25	73,5
Jumlah	34	100,0

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dalam mengambil pekerjaan sebagai agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru yaitu berjumlah 25 orang atau sebesar 73,5 %.

b. Usia

Tabel 4.2 : Usia Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Tingkat Usia	Orang	Persentase %
26 – 30	13	38,3
31 – 35	10	29,4
36 – 40	6	17,6
41 – 45	5	14,7
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui usia agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru lebih banyak berusia 26-30 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 38,3% yang artinya agen yang bekerja dalam perusahaan lebih banyak dalam usia produktif.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 : Pendidikan Terakhir Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Tingkat Pendidikan	Orang	Persentase %
SD/Sederajat	-	-
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	9	26,5
Akademi/Diploma	-	-
Sarjana (S1)	23	67,6
Pasca Sarjana (S2/S3)	2	5,9
Jumlah	34	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan para agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 23 orang atau sebesar 67,6 %.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4 : Masa Kerja Responden PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Masa Kerja	Orang	Persentase %
19 tahun	1	2,9
2 tahun	12	35,3
3 tahun	12	35,3
4 tahun	3	8,8
5 tahun	1	2,9
6 tahun	1	2,9
7 tahun	1	2,9
8 Tahun	3	8,8
Jumlah	34	100,0

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat lama bekerja para agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, jumlah terbanyak agen terdapat pada masa kerja 2 tahun dengan jumlah 12 orang dengan persentase 35,3 % dan 3 tahun yaitu berjumlah 12 orang dengan persentase 35,3 %.

2. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, di mana mencakup indikator yang terdiri dari manajemen waktu, bertanggung jawab, moral yang bersih (Ikhlas), jujur, percaya diri, kreatif, dan haus pengetahuan. Adapun tanggapan para agen mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat dilihat pada rekapitulasi perhitungan data angket etos kerja Islami (X_1) dibawah ini :

Tabel 4.5 : Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Etos Kerja Islami (X₁)

No.	Pernyataan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	1	8	23	3	0	0	34
2	2	9	9	16	0	0	34
3	3	11	14	7	2	0	34
4	4	4	24	6	0	0	34
5	5	6	19	9	0	0	34
6	6	14	11	9	0	0	34
7	7	9	13	12	0	0	34
8	8	10	17	6	1	0	34
9	9	4	24	6	0	0	34
10	10	5	17	12	0	0	34
11	11	8	17	7	2	0	34
12	12	0	24	10	0	0	34
13	13	7	14	12	1	0	34
14	14	9	19	6	0	0	34
Jumlah		104	245	121	6	0	476
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		520	980	363	12	0	
Grand Total Skor							1.875
Rata-rata Skor Penelitian							375
Persentase		21,9%	51,5%	25,4%	1,2%	0%	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari hasil rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap etos kerja Islami (X₁) nilai tertinggi terdapat pada pernyataan setuju dengan nilai sebesar 51,5%, karena responden menilai mengenai pernyataan tanggung jawab serta mampu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mampu mengembangkan ide-ide baru. Sedangkan nilai terendah mengatakan tidak setuju dengan besaran nilai sebesar 2,7%, karena responden menilai mengenai disiplin pada peraturan, melakukan pekerjaan dengan kejujuran, merasa bangga

bekerja di asuransi, dan keingintahuan terhadap hal baru, itu dianggap masih belum berhasil dalam meningkatkan kinerja agen.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana indikator budaya organisasi yang terdiri dari *artifact, beliefs, value, and attitude*, dan asumsi dasar. Adapun tanggapan agen mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat dilihat pada rekapitulasi perhitungan data angket budaya organisasi (X_2) dibawah ini :

Tabel 4.6 : Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Budaya Organisasi (X_2)

No.	Pernyataan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	15	20	9	5	0	0	34
2	16	15	11	8	0	0	34
3	17	9	15	10	0	0	34
4	18	8	15	11	0	0	34
5	19	16	12	6	0	0	34
6	20	12	13	9	0	0	34
7	21	7	20	7	0	0	34
8	22	16	11	7	0	0	34
9	23	14	13	5	2	0	34
Jumlah		117	119	68	2	0	306
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		585	476	204	4	0	
Grand Total Skor							1.269
Rata-rata Skor Penelitian							253,8
Persentase		38,2%	38,9%	22,2%	0,7%	0%	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari hasil rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap budaya organisasi (X_2) nilai tertinggi mengatakan setuju dengan besaran nilai 38,9 %, karena responden menilai pernyataan mengenai bersikap tegas dan adil, menggunakan bahasa yang sopan, dan mampu melayani nasabah dengan rendah hati dan ramah. Sedangkan nilai terendah responden menyatakan tidak setuju dengan besaran nilai 0,7% mengenai menjalin hubungan antar sesama karyawan hal itu dianggap belum berhasil dalam meningkatkan kinerja agen.

4. Kinerja Agen

Kinerja agen merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang sebagai suatu hal yang harus dilakukan dan diemban sebagai tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa indikator yaitu kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama. Adapun tanggapan para agen dapat dilihat pada rekapitulasi perhitungan data angket kinerja agen (Y) dibawah ini :

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kinerja Agen (Y)

No.	Pernyataan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	24	8	15	10	1	0	34
2	25	0	7	19	8	0	34
3	26	1	11	15	7	0	34
4	27	1	11	15	7	0	34
5	28	4	24	6	0	0	34
6	29	5	23	3	3	0	34
7	30	5	10	17	2	0	34
8	31	11	17	5	1	0	34
9	32	13	19	2	0	0	34
Jumlah		48	137	92	29	0	306

Nilai Skor	5	4	3	2	1	
Total Skor	240	548	276	58	0	
Grand Total Skor						1.122
Rata-rata Skor Penelitian						224,4
Persentase	15,7%	44,8%	30,0%	9,5%	0%	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari hasil rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja agen (Y) terdapat nilai tertinggi yang menyatakan setuju dengan besaran nilai 44,8%, karena responden menilai mengenai pemahaman dalam menguasai pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Sedangkan nilai terendah mengatakan tidak setuju dengan besaran nilai 9,5% menilai mengenai target yang dicapai, dan melakukan pekerjaan secara teliti belum berhasil meningkatkan kinerja agen.

C. Analisis Data

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang dapat menentukan tingkat kevalidan atau tingkat akurasi yang tinggi terhadap suatu instrumen. Dengan menggunakan rumus *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$), artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Berikut ini disajikan tabel dari hasil uji validitas dan butir-butir pernyataan responden penelitian :

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i> (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
X ₁	Item 1	0,519	0,283	Valid
	Item 2	0,585	0,283	Valid
	Item 3	0,306	0,283	Valid
	Item 4	0,470	0,283	Valid
	Item 5	0,310	0,283	Valid
	Item 6	0,520	0,283	Valid
	Item 7	0,268	0,283	Tidak Valid
	Item 8	0,587	0,283	Valid
	Item 9	0,495	0,283	Valid
	Item 10	0,309	0,283	Valid
	Item 11	0,318	0,283	Valid
	Item 12	0,420	0,283	Valid
	Item 13	0,578	0,283	Valid
	Item 14	0,676	0,283	Valid
X ₂	Item 15	0,403	0,283	Valid
	Item 16	0,382	0,283	Valid
	Item 17	0,635	0,283	Valid
	Item 18	0,818	0,283	Valid
	Item 19	0,436	0,283	Valid
	Item 20	0,666	0,283	Valid
	Item 21	0,462	0,283	Valid
	Item 22	0,325	0,283	Valid
	Item 23	0,570	0,283	Valid
Y	Item 24	0,359	0,283	Valid
	Item 25	0,574	0,283	Valid
	Item 26	0,099	0,283	Tidak Valid
	Item 27	0,123	0,283	Tidak Valid
	Item 28	0,664	0,283	Valid
	Item 29	0,592	0,283	Valid
	Item 30	0,689	0,283	Valid
	Item 31	0,582	0,283	Valid
	Item 32	0,639	0,283	Valid

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat tiga indikator variabel yang tidak valid yaitu terletak pada item 7, item 26 dan item 27, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Sedangkan untuk item lainnya dinyatakan valid karena terbukti dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Diketahui nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah sebesar 0,283 (lihat r tabel) dan nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{hitung} . Nilai r_{hitung} dalam uji validitas ini adalah pada kolom *Item Total Statistic (Corrected Item-Total)*.

b. Uji Reliabilitas

Batasan nilai dalam uji reliabilitas adalah 0,6. Jika nilai uji reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistic (Cronbach Alpha)*.

Berikut ini disajikan tabel hasil uji reliabilitas dan butir-butir pernyataan responden penelitian:

Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
X ₁	Item 1	0,894	Reliabel
	Item 2	0,893	Reliabel
	Item 3	0,901	Reliabel
	Item 4	0,896	Reliabel
	Item 5	0,898	Reliabel
	Item 6	0,895	Reliabel
	Item 8	0,894	Reliabel
	Item 9	0,894	Reliabel
	Item 10	0,898	Reliabel
	Item 11	0,900	Reliabel
	Item 12	0,896	Reliabel
	Item 13	0,893	Reliabel
	Item 14	0,891	Reliabel

X ₂	Item 15	0,897	Reliabel
	Item 16	0,897	Reliabel
	Item 17	0,891	Reliabel
	Item 18	0,888	Reliabel
	Item 19	0,896	Reliabel
	Item 20	0,891	Reliabel
	Item 21	0,895	Reliabel
	Item 22	0,898	Reliabel
	Item 23	0,893	Reliabel
Y	Item 24	0,898	Reliabel
	Item 25	0,893	Reliabel
	Item 28	0,892	Reliabel
	Item 29	0,893	Reliabel
	Item 30	0,889	Reliabel
	Item 31	0,892	Reliabel
	Item 32	0,892	Reliabel

Sumber : Data Olahan,2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* di atas maka dapat disimpulkan bahwa 32 butir pernyataan tentang pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Uji multikolinieritas ini melihat dari nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak akan terjadi uji multikolinieritas. Berikut data hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,474	3,248		-,761	,452		
EKI	,188	,068	,288	2,765	,010	,743	1,346
BO	,522	,079	,684	6,567	,000	,743	1,346

a. Dependent Variable: KK

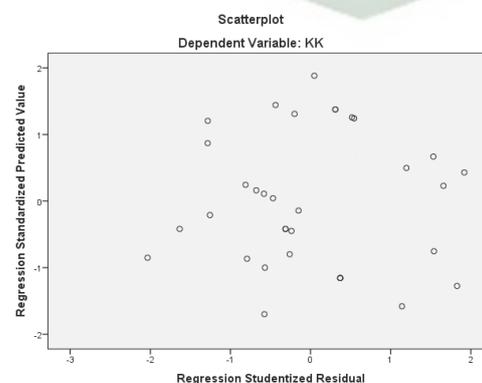
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan data diatas dapat dilihat nilai VIF dari masing-masing variabel etos kerja Islami (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebesar $1,346 < 10,00$, dan nilai *tolerance* sebesar $0,743 > 0,10$, dengan demikian hal tersebut maka setiap variabel bebas dari gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui sama atau tidaknya varians dari residual dari satu observasi dengan observasi lainnya. Jika residualnya memiliki varians yang sama maka disebut homoskedastisitas sedangkan jika variannya tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.11 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa dari uji heteroskedastisitas bahwa tidak terdapat pola tertentu karena titik yang tersebar tidak beraturan diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi dari data variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan dihasilkan apakah normal atau tidak normal, berikut data hasil uji normalitas :

Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61791286
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,083
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,200 > 0,05$ dengan residual dan terdistribusi data normal pada regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan

variabel sebelumnya, persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Pengujian tersebut menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) untuk mendeteksi gejala autokorelasi. Jika $du < d \text{ hitung} < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Berikut hasil dari uji autokorelasi :

Tabel 4.13 : Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,866 ^a	,750	,734	1,669	2,085

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa terlihat dari uji Durbin-Watson (DW test) yaitu $du < d \text{ hitung} < 4-du$. Nilai Durbin-Watson dari tabel diatas (k,n) jadi (2,34), (k=jumlah variabel) diperoleh nilai *du* dan *dl* adalah sebesar 1,580 dan 1,343. Maka nilai autokorelasi diantara $1,580 < 2,085 < 2,420$ maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Hipotesis
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda ini diolah menggunakan *statistic product and services solution* (SPSS 22.0) for Windows, maka diperoleh nilai-nilai untuk untuk variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,474	3,248		-,761	,452		

EKI	,188	,068	,288	2,765	,010	,743	1,346
BO	,522	,079	,684	6,567	,000	,743	1,346

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = -2,474 + 0,288 X_1 + 0,684 X_2$$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar -2,474, menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan budaya organisasi diasumsikan nilai $X = 0$, maka nilai variabel kinerja agen (Y) sebesar -2,474.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel etos kerja Islami (X_1) sebesar 0,288 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel etos kerja Islami (X_1) meningkat maka variabel kinerja agen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,288 satuan dengan asumsi variabel X tetap atau konsisten.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,684 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi (X_2) meningkat maka variabel kinerja agen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,684 satuan dengan asumsi variabel X tetap atau konsisten.

b. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau independen secara parsial atau individual untuk mengetahui pengaruh dominan dan mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil dari uji T (Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 : Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,474	3,248		-,761	,452		
EKI	,188	,068	,288	2,765	,010	,743	1,346
BO	,522	,079	,684	6,567	,000	,743	1,346

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel etos kerja Islami (X_1) sebesar 2,765 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,692 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 33 {dk = n-1} (34-1) maka terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,765 > 1,692$. Dan dapat dilihat nilai Sig pada masing-masing variabel dengan taraf signifikan sebesar 0,05, yaitu untuk variabel etos kerja Islami (X_1) sebesar $0,010 > 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 6,567 dan t_{tabel} sebesar 1,692 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 33 $\{dk = n-1\}$ (34-1) maka terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,567 > 1,692$. Dan dapat dilihat nilai Sig pada masing-masing variabel dengan taraf signifikan sebesar 0,05, yaitu untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar $0,000 < 0,005$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Maka dari hasil uji T (Parsial) dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X_1 etos kerja Islami tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Sedangkan untuk variabel X_2 budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

c. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$, maka semua variabel independen secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 : Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	259,383	2	129,691	46,542	,000 ^b
Residual	86,382	31	2,787		
Total	345,765	33			

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa pengujian Uji F (Simultan) X_1 dan X_2 terhadap Y :

Nilai F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan *Degrees of Freedom* (df) sebesar 2;31 adalah sebesar 3,305. Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,542 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} ($46,542 > F_{tabel}$ (3,305)), dan nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islami (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja agen (Y).

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan koefisien korelasi untuk mengetahui hasil tersebut. Berikut ini hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17 : Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,866 ^a	,750	,734	1,669	2,085

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,866 atau sebesar 86,6%. Artinya ada hubungan yang sangat kuat dari etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana nilai keeratan hubungannya sebesar 86,6%.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.18 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,866 ^a	,750	,734	1,669	2,085

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan data diatas, maka dapat dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,734 atau 73,4%. Artinya ada

pengaruh yang besar dari etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana nilainya sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian tentang pengaruh etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru yang terdiri dari variabel bebas yaitu etos kerja Islami (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja agen (Y).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data secara argumentatif berdasarkan data-data yang ada dan menganalisis data secara statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang mengukur pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y , pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y dan pengaruh etos kerja Islami (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja agen (Y). Proses perhitungan data ini menggunakan *Statistic Product and Services Solution (SPSS 22.0) for Windows*.

1. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Etos kerja Islami merupakan semangat yang tinggi dalam bekerja, sikap tersebut harus diterapkan dalam bekerja karena apabila diterapkan

maka pekerjaan yang akan dilakukan tidak hanya bernilai materi saja tetapi juga mendapatkan keberkahan dan bernilai pahala, oleh karena itu apabila sikap etos kerja Islami diterapkan pada diri seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, tanggapan responden terhadap etos kerja Islami yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada pernyataan setuju dengan nilai sebesar 51,5%, karena responden menilai mengenai pernyataan mampu mengemban tugas yang diberikan oleh PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, dan mampu mengembangkan ide-ide baru dalam meningkatkan penjualan. Sedangkan nilai terendah mengatakan tidak setuju dengan nilai sebesar 2,7%, karena responden menilai mengenai pernyataan disiplin pada peraturan yang ditetapkan oleh PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran, merasa bangga dapat bekerja di asuransi, dan keingintahuan terhadap hal baru.

Dan hasil dari uji parsial, dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Nilai etos kerja Islami sebesar $2,765 > 1,692$ dan nilai Sig etos kerja Islami sebesar $0,010 > 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri dan Zulhelmy (2021), penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau dimana budaya organisasi Islami sebagai variabel mediator. Penelitian ini menggunakan *Structure Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *SmartPLS 3.0 M3 software*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dari 275 responden yaitu pegawai Bank Syariah di Provinsi Riau. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, dan budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau. Disisi lain, kepemimpinan Islam dimediasi oleh budaya organisasi Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau. Dalam temuan penelitian ini menyarankan bahwa untuk meningkatkan peran kepemimpinan Islami untuk menciptakan budaya organisasi Islami dan etos kerja Islami akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau.

Dan penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021) mengenai Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian

ini sebanyak 61 orang karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel etos kerja Islami terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,432 artinya 43,2% kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh kompensasi dan etos kerja Islami. Adapun persamaan dari penelitian relevan ini terdapat pada variabel etos kerja Islami dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kompensasi dan tempat penelitian yang dilakukan berbeda.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Budaya organisasi merupakan suatu pemahaman yang sama oleh seluruh anggota didalam organisasi yang menjadi ciri khas organisasi dan budaya organisasi tersebutlah yang membedakan antara organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat ditumbuhkan melalui sikap, perilaku, serta kebiasaan seseorang yang positif, dengan adanya budaya yang baik dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja yang terdapat didalamnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, tanggapan

responden mengenai budaya organisasi memiliki nilai tertinggi menyatakan setuju dengan besaran nilai sebesar 38,9%, karena responden menilai mengenai pernyataan bersikap tegas dan adil, menggunakan bahasa yang sopan, dan pernyataan mengenai mampu melayani nasabah dengan rendah hati dan ramah. Sedangkan nilai terendah menyatakan tidak setuju dengan besaran nilai sebesar 0,7% mengenai pernyataan mampu menjalin hubungan antar sesama agen.

Dan dari hasil uji parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Nilai budaya organisasi sebesar $6,567 > 1,692$, dan dapat dilihat nilai Sig budaya organisasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05, yaitu sebesar $0,000 < 0,005$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jefri Fernata (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini terdapat koefisien korelasi sebesar 94,2%, uji parsial sebesar 14,784, dan besarnya kontribusi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,6% dan sisanya sebesar 11,4% dari pengaruh faktor lain.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Rifka Rahmadani (2018) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini terdapat adanya pengaruh yang signifikan sebesar 8,778, dan terdapat kontribusi yang cukup besar sebesar 0,713%.

Berdasarkan dari data yang diperoleh bahwa dari hasil penelitian secara parsial untuk variabel (X_1) etos kerja Islami tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dan untuk hasil penelitian pada variabel (X_2) budaya organisasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Secara simultan, terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dan hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,734 atau 73,4% kinerja agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dipengaruhi oleh etos kerja Islami dan budaya organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, secara parsial bahwa variabel X_1 etos kerja Islami tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dan untuk variabel X_2 yaitu budaya organisasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, Secara simultan, terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara etos kerja Islami dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dan hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,734 atau 73,4% kinerja agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dipengaruhi oleh etos kerja Islami dan budaya organisasi.

Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru harus selalu meningkatkan kinerja agennya dengan menerapkan konsep etos kerja Islami dan budaya organisasi kepada seluruh agen yang ada pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat lebih meningkatkan dalam manajemen waktu seperti disiplin pada peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dengan selalu mematuhi peraturan yang ada maka pekerjaan yang dilakukan akan terarah dengan baik dan tidak saling bertentangan.
2. Diharapkan kepada agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru sebaiknya lebih kuat dalam menjalin hubungan antar sesama agen yang lainnya sehingga dengan keakraban yang terjalin antar sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja agen pada perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan dan target dari perusahaan akan tercapai.
3. Diharapkan kepada Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat lebih meningkatkan kuantitas dalam bekerja agar target yang dicapai dalam penjualan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan lebih giat lagi agar target yang dicapai lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku:

- Adityangga, Krishna. (2010). Membangun Perusahaan Islam Dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Agustin, Hamdi. (2017). Studi Kelayakan Bisnis Syariah. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). Etos Kerja Islami. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Bayinah, Ai Nur dan Sepky Mardian, et.al. (2019). Akuntansi Asuransi Syariah. Jakarta : Salemba Empat.
- Bungin, Burhan. (2005). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana.
- Indrastuti, Sri, dan Amries Rusli Tanjung. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Pekabaru : UIR PRESS.
- Luth, Thohir. (2001). Antara Perut Dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. Jakarta : Gema Insani Press.
- Manan, Abdul. (2012). Hukum Ekonomi Syariah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama. Jakarta : Kencana.
- Mardani. (2015). Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Nopriansyah, Waldi. (2016). Asuransi Syariah. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Nyoto. (2019). Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bantul : Lembaga Ladang Kata.
- Priansa, Donni Juni. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2002) Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.

- Rusyan, A. Tabrani dan Wasmin, (2008), Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru. Jakarta Timur : PT. Intimedia Cipta Nusantara.
- Samsuddin, Harun. (2018). Kinerja Pegawai : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sanusi, Anwar. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. (2008). Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Siregar, Syofian. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta : Kencana.
- Siswanto, Agus dan Muhammad Fahri Farid, et.al. (2020). HRD Syariah : Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sudaryono. (2017). Pengantar Manajemen: Teori Dan Kasus. Yogyakarta : CAPS
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2011). Analisis Regresi Dan Uji Hipotesisi. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana.
- Tasmara, Toto. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Depok : Gema Insani Press.
- Tebba, Sudirman. (2003). Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf. Bandung : Pustaka Nusantara Publishing.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Skripsi :

- Fernata, Jefri. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru. Skripsi, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Rahmadani, Rifka (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Skripsi, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Jurnal :

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1 (1), 1-13.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.
- Arif, M., & Ardiyan, B. (2019). Analisis Faktor Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(2), 302-314.
- Febrian, W. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pt. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(1), 37-49.
- Febrian, W. D., Zulhaida, Z., & Ilosa, A. (2019), Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(2), 77-87.
- Hamzah, Z. (2020). Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan melalui Manajemen Perencanaan Karir. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 235-247.
- Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP AND ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF ISLAMIC BANKS IN RIAU PROVINCE MEDIATED BY ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE. *Internasional Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23-34.
- Permata, L. (2016). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Klaim Pada PT. Prudential Life Assurance Pru Future Team Syariah

Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 13(2), 153-172.

Septianingsih, R., Elsy, M. A. W., Nuraini, P. (2020). ANALISIS MOTIVASI TERHADAP ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH RIAU. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 360-372.

Suryadi, N. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 231-241.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau