

Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang

Saga Cindai Alisanda¹, Samukri², Hasanah³

^{1,2,3}Doktor Ilmu Manajemen, UMJ, Indonesia

saga.cindai@gmail.com¹, samukri15@gmail.com², hasanah@umj.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Sharia organizational culture on employee performance within a work environment that upholds Islamic values. The Sharia organizational culture includes principles such as discipline, work motivation, and compensation based on Islamic teachings, specifically in relation to the performance of employees at the Dinamika Education Development Foundation (YPPD) Cikarang. This study employs a quantitative research approach by distributing questionnaires to employees. A saturated sampling method was used, involving all 101 employees as respondents. The data were analyzed using path analysis to examine the relationship between Sharia organizational culture and employee performance. The results of the analysis show that: (1) There is a direct positive effect of discipline on employee performance at YPPD Cikarang, (2) There is a direct positive effect of work motivation on employee performance at YPPD Cikarang, (3) There is a direct positive effect of compensation on employee performance at YPPD Cikarang. These findings indicate that elements supporting a strong organizational culture, such as discipline, motivation, and compensation play a significant role in enhancing performance, in alignment with Sharia ethical principles within the workplace.

Keywords: *Sharia Organizational Culture, Discipline, Work Motivation, Compensation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi syariah terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang menerapkan nilai-nilai Islam. Budaya organisasi syariah mencakup prinsip-prinsip seperti disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi yang berlandaskan pada ajaran Islam terhadap kinerja karyawan Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang. Studi ini menggunakan metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sampel jenuh yang digunakan berjumlah 101 karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis jalur untuk melihat hubungan antara budaya organisasi syariah dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif dari disiplin terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang, (2) terdapat pengaruh langsung positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang, dan (3) terdapat pengaruh langsung positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang. Temuan ini mengindikasikan bahwa elemen-elemen yang mendukung budaya organisasi yang kuat, seperti disiplin, motivasi, dan kompensasi, berperan penting dalam peningkatan kinerja, sejalan dengan prinsip-prinsip etika syariah dalam lingkungan kerja.

Kata kunci : *Budaya Organisasi Syariah, Disiplin, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era kontemporer, organisasi semakin menyadari bahwa keberlanjutan dan

keunggulan kompetitif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks institusi yang berlandaskan nilai-nilai, seperti Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang, penguatan kinerja karyawan memerlukan fondasi budaya organisasi yang kokoh, yang dalam konteks yayasan pendidikan, dapat diinterpretasikan melalui prinsip-prinsip syariah. Prinsip-prinsip ini, yang mencakup keadilan (adl), integritas (amanah), etos kerja (ihsan), dan pertanggungjawaban (mas'uliyah), secara intrinsik mendorong disiplin, motivasi, dan sistem kompensasi yang adil.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2010:67) yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

YPPD Cikarang menghadapi tantangan penurunan kinerja karyawan, yang belum memenuhi standar yang diharapkan oleh pimpinan atau ketua yayasan. Terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin seperti datang terlambat, masih ada karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat serta terlambat kembali ke mejanya setelah jam istirahat selesai. Pelanggaran tersebut belum mendapatkan sanksi tegas, juga tingkat ketidakhadiran yang masih cukup menonjol setiap bulannya. Data rekap kehadiran dalam 3 tahun terakhir (2022-2025) menunjukkan bahwa kehadiran karyawan minimal 99%, namun fakta lapangan belum mencapai 99% karena tertinggi di YPPD Cikarang baru mencapai 95% dan terendah 81%.

Dengan demikian, peneliti mengidentifikasi kebutuhan yang diperlukan perusahaan dimana tempat saya bekerja (Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika Cikarang) yaitu adanya penurunan Kinerja Karyawan, yang disebabkan 3 aspek yaitu disiplin, motivasi kerja dan kompensasi. Meskipun variabel yang diteliti secara spesifik adalah disiplin, motivasi, dan kompensasi, dalam kerangka konseptual ini, ketiganya dianggap sebagai manifestasi penting dari Budaya Organisasi Syariah yang berupaya menumbuhkan etika kerja, keadilan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi sebagai elemen kunci Budaya Organisasi Syariah terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah implementasi Budaya Organisasi Syariah pada Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang?
- b. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang?
- c. Apakah Budaya Organisasi Syariah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD)

Cikarang?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi Budaya Organisasi Syariah pada Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang.
- b. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Syariah terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang.

4. Tinjauan Pustaka Singkat

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya, berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

b. Budaya Organisasi Syariah

Budaya organisasi berkaitan dengan kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut, yang memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Budaya Organisasi Syariah adalah sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang didasarkan pada prinsip-prinsip syariat Islam yang diinternalisasikan dan diwujudkan dalam perilaku individu serta operasional organisasi. Prinsip-prinsip ini meliputi tauhid (keesaan Tuhan), keadilan, amanah, profesionalisme, dan ihsan. Budaya ini berupaya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga pada keberkahan, etika, dan kesejahteraan bersama sesuai ajaran Islam. Dalam konteks yang lebih luas, manajemen sumber daya manusia syariah bertujuan untuk mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai secara maksimal, sejalan dengan nilai-nilai Islam.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Syariah terhadap Kinerja

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Dalam konteks syariah, nilai-nilai yang ditekankan seperti amanah (kepercayaan), disiplin, dan keadilan dapat secara langsung memengaruhi

kinerja karyawan. Amanah mendorong karyawan untuk bertanggung jawab penuh atas tugasnya, disiplin memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan waktu kerja, dan keadilan (termasuk dalam kompensasi) dapat meningkatkan motivasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan beretika, hal ini dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, Budaya Organisasi Syariah diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja melalui internalisasi nilai-nilai Islam yang positif dalam perilaku dan etos kerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Wiriawan (2009 : 5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam Wirawan (2009 : 54) Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja, untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Hasil Kerja adalah Keluaran Kerja yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitas.
- b. Perilaku Kerja, Ketika di tempat kerjanya seseorang mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku Kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
- c. Perilaku Pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara dan cara makan siang.

2. Disiplin

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dalam konteks syariah, disiplin adalah refleksi dari ketaatan terhadap perintah Allah dan Rasul-Nya, yang termanifestasi dalam ketaatan terhadap aturan dan etika kerja.

3. Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai pengertian secara sederhana dinilai sebagai suatu keinginan kuat dalam diri seseorang (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Menurut Notoatmodjo (2009: 114) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi ini hanya diberikan kepada

manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Dalam perspektif syariah, motivasi kerja tidak hanya didorong oleh imbalan duniawi, tetapi juga oleh niat (ketulusan) dan ihsan (melakukan yang terbaik) sebagai bentuk ibadah.

4. Kompensasi

Notoatmodjo (2009:142) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik material ataupun non material sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2010:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam PSDM berbasis syariah, kompensasi harus memenuhi prinsip adl (keadilan), transparan, dan bebas dari praktik riba atau gharar, memastikan kesejahteraan karyawan dan menghindari ketidakadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **survei**. Desain penelitian adalah **kausal-komparatif** yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi Syariah yang direfleksikan melalui disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis jalur (path analysis) digunakan dalam pengujian hipotesis.

1. Populasi dan Sampel

- a. Populasi: Seluruh karyawan Yayasan Pengembangan Pendidikan Dinamika (YPPD) Cikarang. Yayasan ini memiliki lima jenjang sekolah: TK, SD, SMP, SMK, dan perguruan tinggi.
- b. Sampel: Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 101 karyawan. Pengambilan sampel jenuh dilakukan karena fokus penelitian adalah pada seluruh karyawan yang bekerja di YPPD Cikarang terkait dengan permasalahan disiplin, motivasi, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja.

2. Sumber Data dan Pengumpulan Data

- a. Data Primer: Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur indikator Budaya Organisasi Syariah melalui disiplin, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder: Peneliti juga melakukan pencarian dan pengumpulan data sekunder terkait permasalahan dari perusahaan, seperti rekap data kehadiran karyawan dari tahun 2015 hingga Desember 2017.

3. Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menjadi subjek penelitian sebagian besar berusia 31-35 tahun yaitu 33,7%, namun usia responden dengan jumlah paling sedikit yaitu usia diatas 40 tahun yang hanya 8,9%. Kemudian diperoleh juga bahwa responden pria lebih sedikit dibandingkan dengan responden wanita. Menurut

jabatannya penelitian ini hanya mengambik karyawan yang berprofesi sebagai staff. Kemudian menurut tingkat penerimaan gaji, 33,7% menerima gaji antara 2-3 juta, ada 27,7% responden menerima gaji antara 1-2 juta, selanjutnya 21,8% responden menerima gaji kurang dari 1 juta dan 11, 9% menerima gaji antara 3-4 juta, sedangkan hanya ada 5% responden yang menerima gaji diatas 4 juta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini menggunakan Alpha Cronbach's, dimana menggunakan sampel sebanyak 30 orang, dimana dalam penelitian ini setiap instrument pernyataan sebanyak 60 butir, baik variabel bebas dan terikat, dimana dari 60 pernyataan semuanya valid karena r hitung $> 0,3$ dan terkait reliabilitas setiap variabel yaitu Disiplin (X1) sebesar 0,962, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,972, Kompensasi (X3) sebesar 0,953, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,951 artian semuanya dinyatakan reliabel karena r hitung $> 0,60$.

b. Uji Normalitas

Dengan melakukan uji menggunakan histogram menunjukkan bahwa kurjanya normal dikarenakan kurva yang berbentuk/ menyerupai lonceng, sedangkan menggunakan uji Normal P-Plot menunjukkan bahwa data-data yang digunakan berada di sekitar garis normal (diagonal) tersebut dan terakhir peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan Statistic non-parametric Kolmogorov-Smirnov, Hasil uji normalitas dengan *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* dari masing- masing variabel, yang mana menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $< 0,05$ pada variabel Kinerja dan Kompensasi. Artinya variabel kinerja dan variabel kompensasi tidak berdistribusi normal. Maka dilakukan z score dari uji z score dan diperoleh bahwa data seluruh nilai z score berada diatas nilai -2,5 dan di bawah nilai 2,5 sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut. Data seluruh nilai z score berada diatas nilai -2,5 dan di bawah nilai 2,5 sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut.

c. Uji Lineritas

Uji lineritas ini dilakukan satu persatu antara X1 dengan Y, X2 dengan Y dan X3 dengan Y, dimana nilai P dilihat dari nilai sig deviation from linearity. Berikut masing-masing nilai P; untuk X1 terhadap Y yaitu 0.000, sedangkan untuk nilai P; X2 terhadap Y yaitu 0.000 (X2), dan untuk nilai P: X3 terhadap Y yaitu 0,000 (X3) sehingga di artikan bahwa masing-masing nilai $p > 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

d. Uji Multikolinearitas

Dari data *Collinearity Statistics*, yang mana menunjukkan bahwa nilai Tolerance X1 sebesar 0.369, X2 Sebesar 0.166, dan X3 sebesar 0,164 dimana tidak ada yang lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF pada X1 sebesar 2,711, X2 Sebesar 6,023, X3 Sebesar 6,081 dimana masing-masing variabel jauh lebih kecil dari 10,

berarti dapat X1 sebesar 0.369, X2 Sebesar 0.166, dan X3 sebesar 0,164 dimana tidak ada yang lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF pada X1 sebesar 2,711, X2 Sebesar 6,023, X3 Sebesar 6,081 dimana masing-masing variabel jauh lebih kecil dari 10, berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

e. Uji Heterokedastisitas

Hasil dari *scatterplot* dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0 saja melainkan menyebar di atas dan di bawah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem heterokedastisitas pada data residual.

f. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.1. Hasil Regresi
Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients^a Regresi Berganda

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-0,070	0,110	
Disiplin	0,409	0,045	0,416
Motivasi Kerja	0,178	0,072	0,171
Kompensasi	0,456	0,072	0,438

Berikut Penjelasan persamaan regresi yang diperoleh dari table diatas sebagai berikut :

1) $Y = -0,070 + 0,409x_1 + 0,178x_2 + 0,456x_3 + e$

2) Angka koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X1) sebesar 0,409.

a. Menyatakan bahwa apabila Variabel X2 dan X3 dianggap nol (tidak dijalankan), maka variabel Disiplin (X1) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,409.

3) Angka koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,178. Menyatakan bahwa apabila Variabel X1 dan X3 dianggap nol (tidak dijalankan), maka variabel Motivasi (X2) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,178

4) Angka koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,456. Menyatakan bahwa apabila Variabel X1 dan X2 dianggap nol (tidak dijalankan), maka variabel Kompensasi (X1) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,456.

g. Uji T

Secara parsial Kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan YPPD Cikarang dengan hasil uji $t = 393,902 >$ dari nilai tabel t yaitu $= 1,98472$ dan tingkat signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$ dan nilai $b_1 = 0,274 >$ 0 , berikutnya Variabel Pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. KPI dengan hasil uji $t = 2,654 >$ dari nilai tabel t yaitu $= 1,675$ dan tingkat signifikansi $0,011 <$ dari $0,05$ dan nilai $b_2 = 0,289 >$ 0 , Selanjutnya Variabel Perkembangan Karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karayawan yayasan pengembangan pendidikan dinamika cikarang dengan hasil uji $t = 3,651 >$ dari nilai tabel t yaitu $= 1,675$ dan tingkat signifikansi $0,001 <$ dari $0,05$ dan nilai $b_3 = 412 >$ 0 .

h. Uji F

Dari hasil Uji Anova nilai F terlihat bahwa F hitung $>$ F tabel ($11,498 >$ $2,79$). Keputusan yang diambil berdasarkan hal tersebut adalah H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) dan Perkembangan Karir (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan).

i. Uji R-square

Dengan melakukan pengujian koefisien determinasi terlihat bahwa nilai *r square* adalah sebesar $0,924$, yang artinya bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar $92,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $7,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kinerja Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) YPPD.

Berdasarkan hasil temuan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sangat relevan (t hitung $= 9,042$ dengan probabilitas signifikansi $0,000$). Dalam konteks syariah, disiplin adalah cerminan dari amanah (integritas) dan mas'uliyah (pertanggungjawaban). Karyawan yang disiplin dalam waktu kerja, kehadiran, dan kepatuhan terhadap prosedur menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diemban, yang merupakan inti dari etika kerja Islami. Penurunan kinerja yang diamati di YPPD Cikarang akibat kurangnya disiplin menunjukkan bahwa penegakan prinsip syariah tentang ketertiban dan akuntabilitas sangat krusial

b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) YPPD.

Seperti halnya uji hipotesis sebelumnya telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang.

Hasil analisis dengan uji t menghasilkan nilai t hitung = 2,494 dengan probabilitas signifikansi yaitu 0,014. Taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5 %, sehingga ketika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_2 dinyatakan diterima, begitu pula sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_2 dinyatakan ditolak. Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai sig. $< 0,05$ maka H_2 dinyatakan diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung dengan ketentuan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dengan melihat tabel t pada taraf signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua arah dan *degree of freedom* (df) = jumlah sampel – jumlah variabel = 101-4 = 97 diperoleh nilai t tabel = 1,98472.

c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel

Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) YPPD.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang. Hasil analisis dengan uji t menghasilkan nilai t hitung = 6,352 dengan probabilitas signifikansi yaitu 0,000. Taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5 %, sehingga ketika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_3 dinyatakan diterima, begitu pula sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_3 dinyatakan ditolak. Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai sig. $< 0,05$ maka H_3 dinyatakan diterima, sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung dengan ketentuan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dengan melihat tabel t pada taraf signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua arah dan *degree of freedom* (df) = jumlah sampel – jumlah variabel = 101-4 = 97 diperoleh nilai t tabel = 1,98472. Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70% (tabel 19). Sedangkan persamaan regresi kedua variabel (tabel 27) adalah $Y = 8,785 + 1,428 X_3$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel Y akan meningkatkan variabel X2 sebesar 1,428 pada konstanta 8,785.

d. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) YPPD.

Hasil analisis dengan uji F menghasilkan nilai t hitung = 393,902 dengan probabilitas signifikansi yaitu 0,000. Taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5 %, sehingga ketika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_4 dinyatakan diterima, begitu pula sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_4 dinyatakan ditolak. Oleh karena itu hasil uji hipotesis antara ketiga variabel tersebut layak untuk dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji hipotesis pada analisa regresi berganda terbukti secara positif dan signifikan terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan YPPD . Oleh karena itu diharapkan seluruh karyawan dan pimpinan YPPD untuk tetap menumbuhkan motivasi

kerja yang tinggi, menciptakan disiplin kerja dan menerapkan pemberian kompensasi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yayasan pengembangan pendidikan dinamika (YPPD) Cikarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang dengan koefisien (b1) = 0,416 dan t hitung = 9,042 serta $sig < 0,05$.
- b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang dengan koefisien (b2) = 0,171 dan t hitung = 2,494 serta $sig < 0,05$.
- c. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang dengan koefisien (b3) = 0,438 dan t hitung = 6,352 serta $sig < 0,05$. Disiplin, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan YPPD Cikarang dengan F hitung = 393,902 dan $sig < 0,05$.

Temuan ini secara implisit menunjukkan bahwa elemen-elemen kunci Budaya Organisasi Syariah yang tercermin dalam disiplin, motivasi, dan kompensasi memiliki peran vital dalam membentuk kinerja karyawan di institusi pendidikan berbasis yayasan.

2. Saran

a. Saran bagi Manajemen YPPD Cikarang

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti memberikan saran untuk manajemen YPPD Cikarang sebagai berikut :

- 1) Untuk Peningkatan Kualitas Kerja: Manajemen YPPD Cikarang dapat memprioritaskan pada faktor tujuan dan kemampuan karyawan, motivasi kerja dari faktor organisasi seperti pembayaran gaji, keselamatan kerja maupun faktor pengawasan, serta kompensasi tidak langsung yang mencakup tunjangan dan fasilitas.
- 2) Untuk Peningkatan Kuantitas dan Efisiensi: Manajemen YPPD Cikarang dapat memprioritaskan pada berbagai faktor utama seperti balas jasa, sanksi, ketegasan, hubungan manusia, faktor-faktor motivasi individu (kebutuhan- kebutuhan, tujuan individu, sikap dan kemampuan individu), serta pemberian kompensasi langsung yang mencakup gaji, komisi dan bonus. Hal ini mendukung penegakan disiplin (amanah) dan keadilan (adl).

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti hal-hal lain yang bersifat konstruktif diluar penelitian ini seperti: Kompetensi, Pelatihan, Perkembangan Karir, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja, terhadap kinerja

karyawan YPPD Cikarang, dengan harapan hasil penelitian dari peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan memberikan input yang berguna bagi pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.
- _____. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2014. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- _____. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdurahman Fathoni. 2012. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Afrida, Z., Bambang, S.S., dan Endang, S.A. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang).
- Agung Setiawan. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”.
- Agus Supriyono. 2009. Cooperative Learning. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ahmed, Ashfaq, dan Muhammad Ramzan. 2013. *Effects of Job Stress on Employess Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*.
- Aji, Ndaru Mukti. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Goro Assalam Hipermarket di Surakarta), Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Akbar & Usman. 2013. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara
- Ambarita Biner, Paningkat Siburian, Benyamin Situmorang dan Sukarman Purba. 2014. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arifin, & Barnawi. 2012. Etika dan Profesi Kependidikan. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arizona, Riniwati dan Harahap. 2013. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi

- Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang).
- Azwar, Saifuddin. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bonusia. 2013. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Concierge Pada Hotel Sahid Jaya Solo.
- BPFE, Pers.
- Cushway, Barry. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Dwipayana, Ari. 2014. Membangun *Good Governance* di Desa. Yogyakarta: IRE Press.
- Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Ekonomi, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YPKN.
- Munandar, A. S. 2014. Psikologi industri dan organisasi. Tangerang: UI-Press.
- Garry Dessler, 2015. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gujarati, Damodar N. 2012. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, dkk. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta:
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Khusnudin, Imam. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 SLTA Yayasan PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi). *Warta Ekonomi*, Vol. 02, No. 02.
- Laksmi Riani. 2013. Asri Manajemen SDM Masa Kini, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muchdarsyah Sinungan. 2012. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudrajad Kuncoro. 2013. Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review* Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Nawawi, Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.
- Notoatmodjo S. 2012. Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personal. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, harbani. 2013. Teori administrasi publik. Bandung: Alfabeta.

- Purwanto, Ngalm. 2013. Psikologi Pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyadi, Muclisin. (2012). Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.
- Safwan., Nadirsyah., dan Abdullah. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Jurnal Akuntansi Volume 3, No. 1, Februari 2014 pp. 133- 139
- Salemba Humanika.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Universitas Widayatama Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Septawan dkk. 2014. Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, 2012. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia

As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 573 – 586 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v4i3.452

Wursanto. 2011. Dasar-Dasar Manajemen Personalia. Jakarta: Dian Pustaka.
Yogyakarta: Gajah Mada University Press.