

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REFINDO INTISELARAS INDONESIA

Yuni Dita Chrisnawati¹, Karuniawati Hasanah²

¹Universitas PGRI Madiun

yuniditachrisnawati@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aankaruniawati@unipma.ac.id

Abstract

This study aimed to find empirical evidence about the effect of Islamic organizational culture on employee performance at PT. Refindo Intiselaras Indonesia, to find empirical evidence about the impact of reward on employee performance at PT. Refindo Intiselaras Indonesia, to find empirical evidence about the effect of Islamic organizational culture and reward on employee performance at PT. Refindo Intiselaras Indonesia. This research was conducted on 237 respondents. This study uses a non-probability sampling technique using saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Islamic organizational culture partially has a significant impact on employee performance at PT. Refindo Intiselaras Indonesia, 2) reward partially has a significant impact on employee performance at PT. Refindo Intiselaras Indonesia, 3) Islamic organizational culture and reward simultaneously significantly affect on employee performance at PT. Refindo Intiselaras Indonesia.

Keywords: *Islamic Organizational Culture, Reward, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia, untuk mengetahui bukti empiris tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia, untuk mengetahui bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi Islami dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 237 orang. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia, 2) reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia, 3) budaya organisasi Islami dan reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia.

Kata kunci : Budaya Organisasi Islami, Reward, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pesatnya pertumbuhan ekonomi saat ini dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam setiap organisasi, sumber daya yang paling penting adalah manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak dapat berfungsi atau mencapai tujuannya (Safuan & Ismartaya, 2019).

Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi dan memegang peranan penting dalam aktivitas organisasi. Sumber daya manusia selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan membutuhkan kerjasama antara perusahaan dengan karyawannya untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor utama yaitu kemampuan dan minat karyawan, persepsi karyawan tentang pekerjaan dan interpretasi peran serta tingkat motivasi karyawan. Menurut Nugroho (2015) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Budaya organisasi Islami yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Mahriddi (2022), Khafis (2022), Farandhi & Lestari (2021), dan Fauziah *et al* (2022), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Efrina (2019) bahwa budaya organisasi Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi Islami merupakan suatu sistem makna, nilai dan keyakinan berdasarkan pada nilai Islami yang dianut oleh organisasi, yang menjadi landasan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain (Kusumawati, 2015). Maula *et al.* (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi Islami adalah sistem nilai-nilai Islami yang diambil dan dikembangkan dari Al-Qur'an dan Al-hadits tentang pandangan hidup Islami yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai konsekuensi dari ajaran Islam yang memiliki perhatian besar pada aktivitas perusahaan, maka agama juga mengajarkan penegakan spiritual dalam budaya dan tingkah laku manusia yang beraktivitas dalam organisasi.

Suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan dan mendorong kinerja yang lebih baik yaitu dengan pemberian *reward*. *Reward* atau penghargaan merupakan stimulus yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai (Nugroho, 2015). Pemberian *reward* dimaksudkan

sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Koencoro *et al.*, 2013). *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Syahril & Nurbiyati, 2016). Adanya pemberian *reward* secara tepat sangat penting bagi karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islami merupakan budaya organisasi yang berdasarkan nilai-nilai yang disepakati dalam Islam (Assyofa *et al.*, 2018). Budaya organisasi Islami adalah nilai dan asumsi yang disebarkan dalam organisasi berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Quran dan Al-Hadits (Oktavia, 2017). Budaya organisasi Islami merupakan sebuah nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari atau kegiatan dengan menggunakan nilai-nilai Islam yang sesuai dengan pedoman Islam yaitu Al-Quran dan Hadits (Hakim, 2012).

H₁: Diduga budaya organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia..

Reward

Reward dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemenuh kebutuhan tertentu (Suak *et al.*, 2017). Lebih lanjut Sofiati (2021) menjelaskan bahwa *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Menurut Kentjana & Nainggolan (2018) *reward* adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan Pramesti *et al.* (2019) menjelaskan bahwa *reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan.

H₂: Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia..

Kinerja

Menurut Arifin *et al.*, (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Mufidah *et al.* (2022) kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang dicapai seseorang atas fungsi pekerjaannya selama periode waktu yang ditetapkan. Sedangkan menurut Lie & Siagian (2018) menjelaskan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Sedangkan Hasibuan & Silvy (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

H₃: Diduga budaya organisasi Islami dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut pendapat Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Instrumen Data****1) Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk $N = 237$ dan $(\alpha) = 5\%$ adalah 0,1269. Berikut uraian hasil uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Budaya	X1.1	0,585	Valid
Organisasi	X1.2	0,748	Valid
Islami	X1.3	0,802	Valid

	X1.4	0,657	Valid
	X1.5	0,571	Valid
	X1.6	0,696	Valid
	X1.7	0,632	Valid
	X1.8	0,597	Valid
	X1.9	0,722	Valid
	X1.10	0,787	Valid
Reward	X2.1	0,787	Valid
	X2.2	0,592	Valid
	X2.3	0,822	Valid
	X2.4	0,802	Valid
	X2.5	0,698	Valid
	X2.6	0,500	Valid
	X2.7	0,546	Valid
	X2.8	0,560	Valid
	X2.9	0,514	Valid
	X2.10	0,710	Valid
Kinerja	Y1	0,718	Valid
	Y2	0,811	Valid
	Y3	0,756	Valid
	Y4	0,586	Valid
	Y5	0,810	Valid
	Y6	0,740	Valid
	Y7	0,576	Valid
	Y8	0,607	Valid
	Y9	0,550	Valid
	Y10	0,790	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam kuisioner pada penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas dan semua pernyataan dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Menurut Ghozali (2018), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70. Uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi Islami (X ₁)	0,937	0,70	Reliabel
Reward (X ₂)	0,898	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,869	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas seperti nampak pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,075 ^c

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* seperti yang nampak pada tabel 3 adalah nilai *Asymp. Sig.* > 0,05, berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam suatu penelitian. Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Terlepas dari multikolinearitas ketika nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Budaya Organisasi Islami	0,398	2,514
<i>Reward</i>	0,398	2,514

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF semua variabel bebas yang lebih besar dari 10 dan tidak ada nilai *tolerance* semua variabel bebas yang lebih kecil dari 0,1. Hal ini menunjukkan pada variabel budaya organisasi Islami dan *reward* tidak terdapat multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Kriteria diterima atau tidaknya adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih dari $\alpha = 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	0,089
Budaya Organisasi Islami	0,121
<i>Reward</i>	0,101

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) uji Glejser semua variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian Durbin Watson (DW). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 6 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.003

Sumber: *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Nilai du dengan jumlah variabel bebas 2 dan $n = 237$ adalah 1,789. Jadi nilai $du < DW < 4-du$ yaitu $1,789 < 2,003 < 2,211$. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, baik positif maupun negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,946	1,265	
	Budaya Organisasi Islami	0,432	0,042	0,405
	<i>Reward</i>	0,708	0,048	0,575

Sumber: *Output SPSS,2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,946 + 0,405 X_1 + 0,575 X_2 + e$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 2,946. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 2,946. Hal ini menunjukkan apabila budaya organisasi Islami, *reward* dan

- e (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia sebesar 2,946.
- b. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,405$, berarti bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi Islami (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu *point*, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia akan mengalami peningkatan sebesar 0,405 *point*.
- c. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,575$, berarti bahwa apabila nilai variabel *reward* (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu *point*, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,575 *point*.

4. Uji Hipotesis

1) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	200,467	0,000 ^b

Sumber: *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan bahwa F_{hitung} (200,467) > F_{tabel} (3,04) dan nilai probabilitas (0,000) < α (0,05), oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi Islami dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Ada maupun tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} . Untuk hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,329	0,021
Budaya Organisasi Islami	10,338	0,000
Reward	14,664	0,000

Sumber: *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel budaya organisasi Islami (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,338 > 1,653$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel budaya organisasi Islami (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia (Y).
- 2) Pada variabel *reward* (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,664 > 1,653$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *reward* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia (Y).

5. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat. Besarnya proporsi/persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan simbol R^2 . Kriteria pengujian determinasi berganda sebagai berikut:

- 1) Jika *Adjusted* R^2 mendekati 1, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat
- 2) Jika *Adjusted* R^2 mendekati 0, berarti ada pengaruh yang lemah atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat
- 3) Jika *Adjusted* R^2 sama dengan 1, berarti terdapat pengaruh yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat

Untuk nilai koefisien determinasi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Tabel Koefisien Determinasi Berganda

Model	Adjusted R Square
1	0,856

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan tabel di atas yaitu dari hasil SPSS 25.0 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* mendekati 1 yaitu 0,856 atau 85,6 %, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel budaya organisasi Islami dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia secara simultan sebesar 85,6% sedangkan sisanya yaitu 14,4% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Refindo Intiselaras Indonesia

Pembahasan pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia. Analisis data pertama yang digunakan yaitu uji t dengan hasil thitung > ttabel yaitu $10,338 > 1,653$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel budaya organisasi Islami (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia (Y), sehingga hipotesis pertama diterima.

Fadhlorrohman (2022) menjelaskan bahwa pembentukan budaya organisasi Islami adalah hasil usaha yang terintegrasi dari seluruh anggota perusahaan, mulai dari pendiri sampai staff. Apabila seluruh anggota organisasi bekerja berlandaskan nilai-nilai Islam sesuai petunjuk Allah SWT dengan diikuti komitmen dan ketulusan, maka keberkahan dari Allah SWT akan datang. Mas'ud (2022) mengatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi Islami maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kedekatan antara pegawai dengan pemimpin. Budaya organisasi Islami dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dimana hal tersebut merupakan sebuah prinsip dengan didasarkan pada nilai-nilai Islam yang harus senantiasa diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. (Farandhi & Lestari 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farandhi & Lestari, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu menurut (Maula et al, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Refindo Intiselaras Indonesia

Pembahasan kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia. Analisis data kedua yang digunakan yaitu uji t dengan hasil thitung > ttabel yaitu $14,664 > 1,653$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel reward (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia (Y), sehingga hipotesis kedua diterima.

Reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para karyawan. Maksud dari pemberian *reward* kepada karyawan adalah agar karyawan menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain karyawan menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kerjanya. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan *reward* (Sofiati, 2021). Pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Koencoro & Susilo, 2012).

Pada penelitian ini *reward* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hidayat, 2018) yang menyatakan bahwa *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu menurut (Nugroho, 2015) yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian (Sofiati, 2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Refindo Intiselaras Indonesia

Pembahasan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia. Analisis data ketiga yang digunakan yaitu uji F dengan hasil Fhitung = $200,467 > Ftabel = 3,04$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi Islami dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Oleh karena itulah kinerja karyawan sangat penting pada suatu usaha.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi Islami dan reward. Hal ini sesuai dengan pendapat Hakim (2012) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu budaya organisasi Islami dan reward. Pada penelitian ini budaya organisasi Islami dan reward memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yani, 2021) dan (Sinaga, 2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi Islami dan reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi Islami yang diterapkan karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *reward*, maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia.
3. Budaya organisasi Islami dan *reward* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi Islami dan *reward* sangat penting bagi karyawan PT. Refindo Intiselaras Indonesia agar kinerja karyawan meningkat maupun semakin baik.

SARAN

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independent. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memberikan hubungan antara variabel lain seperti variabel *intervening* dan variabel moderasi.
2. Peneliti selanjutnya agar bisa menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Assyofa, A. R., Malik, M., Rohandi, A., Putri, S. A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab Sumedang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis : Performa Volume*

XV Nomor 2 September 2018 ISSN : 1829-8680 hal 124–138.

- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja - Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1), 1-9.
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Journal Bussiness, Accounting, and Management UNISULA*, 2(1), 233–242.
- Mahriddi, M. B. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan. *Pencerah Publik*, 9(1), 49–56. <https://doi.org/10.33084/pencerah.v9i1.3385>
- Maula, L. H., Jamil, A. S., & Zuana, M. M. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh*, 5(1), 80–91.
- Mufidah, L., Suswati, E., Wahyono, G. B., & ... (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *J-CEKI: Jurnal ...*, 1(5), 661–678. <http://ulilalbabainstitute.com/index.php/J->
- Nugroho, Agung Dwi. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR Vol . IV No . 2 Juni 2015 , Hal . 4 - 14.*
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Riyanti (2020) *Pengaruh Reward, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP Nusantara VII Unit Bekri Di Lampung Tengah*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Metro.
- Sinaga, M. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. Vol 3 No. 02
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>