

**PENGARUH IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PROFETIK DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS: BMT BINA IHSANUL FIKRI)**

**INFLUENCE THE IMPLEMENTATION OF PROPHETIC VALUES
AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE
(CASE STUDY: BMT BINA IHSANUL FIKRI)**

Mathori Noor Hidayat, Dyah Pikanti Diwanti, S.E, M.M.

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan Kasihan, Bantul, DI
Yogyakarta, 55183*

Email: mathorinoor09@gmail.com dan dyahpikanthidiwanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profetik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder serta teknik analisis regresi liner berganda dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner menggunakan skala pengukuran likert, untuk menguji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21 Teknik menggunakan random sampling, dengan jumlah sampel 40 responden dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Variabel profetik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. 2) Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. 3) Variabel profetik dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil uji R square menunjukkan bahwa profetik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Profetik, Budaya Organisasi dan Kinerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profetik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder serta teknik analisis regresi liner berganda dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner menggunakan skala pengukuran likert, untuk menguji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21 Teknik menggunakan random sampling, dengan jumlah sampel 40 responden dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Variabel profetik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. 2) Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. 3) Variabel profetik dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil uji R square menunjukkan bahwa profetik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Profetik, Budaya Organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing untuk membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan unsur yang paling vital dalam sebuah organisasi. Dengan didukung kinerja sumber daya manusia tersebut akan membawa arah menuju tujuan organisasi. Dikutip dari buku yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" yaitu, Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya organisasi (Siagian. 2002:27).

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni serta dapat memberikan kontribusi optimal untuk memajukan organisasi tersebut. Dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam kelanjutan perusahaan tersebut karena karyawan adalah aset utama sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis dan berhubungan langsung dengan mitra atau konsumen, dalam sebuah perusahaan karyawan adalah penggerak roda perusahaan agar terus berkembang dan memajukan perusahaan tersebut, peran karyawan sangat penting terutama dalam berkerja untuk mencapai sebuah keberhasilan kerja dan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab perkerjaan yang diberikan kepadanya, untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan maka harus didukung dengan indikator yang harus dicapai dan faktor-faktor pendukung agar kinerja karyawan dapat lebih efektif serta produktif ketika sedang berkerja.

Sumber daya manusia di singkat dengan SDM adalah faktor yang utama dalam menentukan kinerja karyawan, karyawan sebagai aset sebuah perusahaan tentunya harus dibekali dengan softskillserta kemampuan dalam bidang yang ditekuninya, serta karyawan bisa berkerja secara profesional dalam menjalankan tugasnya ketika berkerja, kinerja karyawan berpengaruh dalam menentukan jalannya sebuah perusahaan dari memajukan perusahaan hingga tidak berkembangnya perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan maka kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap sebuah jalannya perusahaan, salah satunya adalah hubungan kerja. Dikutip dari buku yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Hubungan

kerja dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya, agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi (Fathoni, 2006:100).

Dalam kinerja karyawan tentunya karyawan dituntut untuk bisa berkerja profesional, inovatif dan memiliki orientasi keberhasilan dalam sebuah perusahaan, peran budaya organisasi sangat berpengaruh dalam sebuah kinerja karyawan agar karyawan dapat mewujudkan iklim organisasi yang bersifat kompetisi dalam diri karyawan untuk berlomba-lomba dalam mengejar prestasi kerja, untuk menunjang kinerja maka karyawan harus bisa menempa diri mereka sendiri dengan kegiatan yang positif. Budaya organisasi sangatlah penting karena dalam budaya inilah diri karyawan serta karakter SDM akan terbentuk untuk mencetak karyawan yang disiplin, komunikasi, kuantitas pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan terbentuk dengan baik.

Budaya organisasi akan menjadi kebiasaan karyawan ketika sedang berkerja salah satunya adalah budaya organisasi yang di bangun dengan tujuan menaikkan produktifitas karyawan, budaya organisasi ini memang sudah banyak diterapkan di perusahaan atau kantor-kantor yang menerapkan budaya organisasi sehingga budaya organisasi ini lebih sering dijumpai di lembaga keuangan syariah seperti Bank Syari'ah, BPRS dan BMT, dalam lembaga keuangan syari'ah budaya organisasi banyak di jumpai dan wajib di jalankan oleh semua karyawan karena dengan budaya inilah yang membedakan budaya organisasi islami dengan budaya organisasi konvensional yang mengedepankan profesionalitas namun tidak mengutamakan nilai-nilai religiusitas.

Pengaruh budaya organisasi ketika berkerja berdampak pada karyawan dan kinerjanya dalam berkerja, nilai-nilai islami yang di bawa oleh budaya organisasi islami adalah orientasi kerjasama tim dalam berlomba-lomba dalam kebaikan bukan kompetisi yang menerapkan seluruh karyawan adalah kompetitor yang sifatnya ingin menjadi yang terbaik, budaya islami yang mengajarkan manusia di bumi adalah pemimpin yaitu bertugas membawa rekan-rekan kerjanya untuk istiqomah dalam berkerja dengan sepenuh hati dan tidak ada rasa menjatuhkan satu sama lain, budaya ini bersifat kemanusiaan yang diterapkan dalam tim rekan-rekan kerja dengan orientasi mencapai sebuah kesuksesan bersama-sama dengan di iringi nilai-nilai religiusitas yaitu ke taatan kepada Allah SWT maka karakter karyawan akan jujur dan amanat saling peduli dengan sesama karyawan ketika berkerja.

Profetik adalah buah pemikiran Kuntowijoyo dalam teori sosial yang di kombinasikan dengan agama yaitu adanya reaktualisasi nilai-nilai keislaman yang tak hanya terbatas pada

transformasi perilaku, tetapi yang lebih esensial dan penting adalah melakukan sebuah transformasi nilai sosial sebelum menjelma kedalam praksis perubahan, artinya adalah perumusan filsafat sosial yang diderivasi dari teologi Islam kemudian menjadi teori sosial. Kuntowijoyo mengambil nilai-nilai yang terkandung dalam surah Ali-Imran ayat 110 (Kuntowijoyo, 2017:8). Dalam surat itu mengandung makna bahwa manusia adalah umat terbaik dan diperintahkan untuk berbuat yang makruf dan mencegah yang mungkar serta beriman kepada Allah SWT. Dalam surat ini lahirlah sebuah pemikiran Profetik oleh Kuntowijoyo, sebuah rumusan teori ilmu sosial yang memadukan antara Islam dan sosial. (Muttaqin, 2015:221)

Ilmu Sosial Profetik (ISP) mempunyai tiga komponen penting yaitu Transendensi yaitu *Tu'minuna billah* yang artinya adalah beriman kepada Allah, *Liberasi Tan hauna anil mungkar* artinya membebaskan kaum miskin berlandaskan dengan agama juga pembebasan dari kemiskinan struktural, keangkuhan teknologi dan pemerasan kelimpahan, *Humanisasi Ta'muruna bil ma'ruf* memanusiaikan manusia dengan sesuai tuntunan Nabi Muhammad SAW dengan memusatkan pada kepentingan umat. Dari tiga komponen tersebut memiliki nilai-nilai keislaman yang berlandaskan Al-Qur'an dan melakukan sifat-sifat Nabi Muhammad SAW (Kuntowijoyo, 2017:8).

Melalui kenaikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yaitu visi perusahaan dan dapat mampu melaksanakan misi perusahaan sehingga cita-cita perusahaan dapat terwujud dengan sempurna, kenapa demikian karena budaya yang di terapkan di kantor akan berpengaruh terhadap minat dan daya juang karyawan saat berkerja, dalam budaya organisasi di penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi yang diterapkan di kantor dengan mengangkat budaya organisasi dan nilai-nilai profetik pemikiran kuntowijoyo yang dikenal dengan ilmu sosial profetik.

Berdasarkan jurnal yang dilakukan oleh Wasehudin (2018), tentang Kepemimpinan Profetik, menyimpulkan bahwa pada umumnya kepemimpinan sebagai ilmu pengetahuan merupakan cabang dari ilmu, khususnya ilmu administrasi negara. Berbeda dengan teori kepemimpinan profetik dalam pandangan manajemen pendidikan islam. Kepemimpinan profetik dalam paradigma *amar ma'ruf-nahi mungkar & tu'minuna billah* adalah sosok khalifatullah yang mampu mengemban dan sekaligus menjadi seorang manajernya Allah SWT dimuka bumi dimana ia secara substansial harus menjadi penggerak, pendobrak, dinamisator dan kordinator dalam menyampaikan pesan-pesan Tuhannya untuk mencapai satu tujuan yaitu tercitanya tatanan kehidupan yang *baladun thayyibatun warabbun ghafur*. Penulis menjelaskan bahwa konsep kepemimpinan profetik adalah sebuah titipan dari Allah

yang diberikan kepada umatnya, dijelaskan juga dalam jurnal ini bahwa kepemimpinan sesuai nabi adalah menempatkan manusia sebagai manajernya Allah SWT.

Demikian juga dengan jurnal yang ditulis oleh Muhammad Fadli (2018), mengenai jurnalnya Internalisasi Nilai-Nilai Profetik dalam Lembaga Pendidikan Islam mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan profetik menempatkan anggota organisasi adalah sebagai ummat dan mempunyai tanggung jawab membawa organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan itu tentunya di pelopori pemimpin yang memiliki karakter seperti para Nabi dan Rasul. Internalisasi yaitu penanaman nilai-nilai atau memasukan ideal yang sebelumnya dianggap diluar, seorang pemimpin harus bisa mendidik ummatnya dalam organisasi yaitu anggota dan di kantor adalah karyawan, nilai-nilai profetik sebagai pembentukan karakter kepada karyawan mulai di masukan dengan tujuan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dan juga memajukan kinerja karyawan, nilai-nilai profetik yang dimasukan adalah transendensi, liberasi dan humanisasi.

Dalam ilmu sosial profetik ini Kuntowijoyo menambahkan Transendensi karena perubahan sosial manusia bisa diarahkan dengan nilai-nilai keagamaan. Dalam konteks umat islam tantangannya adalah mentransformasikan Islam normatif menjadi Islam teoritik. Pada saat yang bersamaan umat Islam harus bisa mentransformasikan nilai-nilai islam subjektif menjadi objektif. (Paradigma Islam, 2017)

Nilai-nilai profetik adalah wujud dari budaya manusia sebagai makhluk sosial yang akan di murnikan kembali dengan Transendensi, sehingga budaya sosial yang di jalankan oleh umat membawa ke arah dakwah dan nilai-nilai islam.

Profetik ini menjadi landasan teori penelitian karena Ilmu Sosial Profetik yang di rumuskan oleh Kuntowijoyo ini terinspirasi dari surat Q.S. Ali 'Imran ayat 110 yang berbunyi:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمْ

الْفَاسِقُونَ (١١٠)

“Engkau adalah umat terbaik yang diturunkan ditengah manusia untuk menegakan kebaikan, mencegah kemungkaran (kejahatan) dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.”

Dengan isi kandungannya adalah menyuruh umat Islam untuk menyeru kepada yang makruf dan mencegah dari yang mungkar dan beriman kepada Allah, secara konsep pemikiran Kuntowijoyo dari arti dan isi kandungan surat Ali ‘Imran ayat 110 adalah sebuah pemikiran ilmu sosial kemudian di ekstrak menjadi sebuah gagasan pemikiran Ilmu Sosial Profetik, terdapat 3 komponen dalam Ilmu Sosial Profetik yang di tafsirkan oleh Kuntowijoyo dengan menggabungkan Ilmu Sosial dan Ilmu Agama yang selama ini masih dianggap 2 hal yang tidak bisa menyatu karena ilmu sosial dan ilmu agama sudah berberda ranah dan dimensi sehingga munculah sebuah pemikiran baru dari Kuntowijoyo dalam penafsiran ilmu sosial yang di padukan dengan agama sesuai landasan Q.S. Ali’Imran 110 yang di ekstrak mengambil poin-poin penting sehingga lahirlah buah pemikiran Ilmu Sosial Profetik yang terdiri dari 3 komponen penting dalam Ilmu Sosial Profetik yaitu Transendensi, Liberasi dan Humanisasi.

Dalam jurnal Cut Nurviza dan Yusrizal Nasir Usman (2019), mengenai jurnal Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh, mengungkapkan bahwa budaya organisasi menjadi solusi dari peningkatan kinerja guru disekolah ketika mengajar maupun diluar kegiatan mengajar, ditambah dengan beberapa faktor-faktor budaya organisasi dapat mempenaruhi hasil kinerja sehingga budaya organisasi bisa memberikan pengaruh kepada manusia sehingga akan muncul kebiasaan yang akan membangun karakter serta etika.

Sejalan dengan jurnal diatas, Arif Yudho Prasetyo, Andi Solarso dan Handriyono (2018) mengenai jurnal Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, mengungkapkan bahwa budaya organisasi ternyata berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat membuat karyawan lebih produktif dan berkerja lebih signifikan. Budaya organisasi juga merupakan pembangunan kultur di manusia yang artinya budaya dalam lingkungan kerja perlu di bentuk dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dilakukan pengujian dimana hipotesis merupakan jawaban yang didapatkan dari latar belakang permasalahan yang ada. Dalam

penelitian ini menggunakan Hipotesis Hubungan (*Asosiatif*), yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2014:89).

berdasarkan hasil studi pustaka dan kerangka pemikiran yang ada, ditemukan hipotesis sebagai berikut, H1: Nilai-nilai profetik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, H3: Nilai-nilai profetik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pentingnya penelitian ini untuk dikupas karena sudah banyak penelitian mengenai kinerja karyawan namun hanya sedikit penelitian yang menggunakan variabel profetik dan budaya organisasi, nilai-nilai Profetik pemikiran Kuntowijoyo terdiri dari *Transendensi, Liberasi dan Humanisasi* dan Budaya Organisasi yang terdiri dari *Budaya Religiustias, Budaya Inovatif dan Budaya Suportif* yang di kolaborasi dengan Kinerja karyawan akan menjadi sebuah hasil buah analisis baru yang akan menjadi sebuah teori baru dalam kinerja karyawan di perusahaan, hasil penelitian nantinya juga akan berguna sebagai pembanding terhadap pengaruh budaya organisasi konvensional yang diterapkan dalam perusahaan, iklim organisasi yang tidak membawa nilai-nilai islam dalam sebuah perusahaan yang sekarang sudah banyak di teliti dan memiliki hasil yang berbeda juga, namun bagaimana dengan penambahan unsur nilai-nilai islam apakah dapat menjadi solusi dalam sebuah permasalahan kinerja karyawan dan membawa kinerja karyawan ini lebih baik serta memajukan perusahaannya akan di kupas lengkap dalam penelitian ini.

Pentingnya penelitian ini untuk diteliti karena sudah banyak penelitian mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi namun banyaknya konsep-konsep kepemimpinan yang di tawarkan belum mampu memberikan efek positif terhadap berubahnya suatu kinerja di perusahaan atau instansi bahkan pendidikan seperti yang di nyatakan oleh Muhammad Fadli dalam jurnal penelitiannya. Pada era modern saat ini kita sedang mengalami krisis ketaladanan, kemanusiaan dan juga keagamaan di buktikan dengan munculnya berbagai macam masalah yang timbul di dunia kerja terutama pada karyawan, marak munculnya kasus korupsi, stres karena tekanan pekerjaan, pembatasan karyawan dalam menyampaikan pendapat, konsep teori dalam menaikkan kinerja karyawan sudah banyak di temukan namun sampai saat ini masih sedikit nilai-nilai yang berbasis kenabian dan budaya organisasi dalam dunia kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya data diperoleh dengan angka kemudian diolah menjadi sebuah penelitian. Karena penelitian ini memiliki maksud untuk meneliti hubungan antara variabel. Sampel penelitian ini adalah Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di satu kantor pusat dan lima kantor cabang yang ada di Yogyakarta, sampel yang diambil sebanyak 40 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan variasi metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yaitu menghilangkan jawaban netral untuk mendapatkan jawaban yang tidak menggantung dan pasti sehingga dapat di oleh dengan hasil yang akurat. Penelitian menggunakan bantuan SPSS 21 untuk melakukan uji keabsahan data yang telah diuji coba lebih dulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Variabel Profetik (X1)

Nilai-Nilai Profetik (X1)	R Hitung	R Table	Keterangan
X1.1	0.701	0.312	Valid
X1.2	0.751	0.312	Valid
X1.3	0.853	0.312	Valid
X1.4	0.787	0.312	Valid
X1.5	0.718	0.312	Valid
X1.6	0.829	0.312	Valid
X1.7	0.831	0.312	Valid
X1.8	0.751	0.312	Valid
X1.9	0.438	0.312	Valid
X1.10	0.599	0.312	Valid
X1.11	0.786	0.312	Valid
X1.12	0.793	0.312	Valid
X1.13	0.729	0.312	Valid
X1.14	0.868	0.312	Valid
X1.15	0.390	0.312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel profetik dikatakan valid. Dari sumber data diatas variabel dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan itu valid.

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi (X2)	R Hitung	R Table	Keterangan
X2.1	0.704	0.312	Valid
X2.2	0.744	0.312	Valid
X2.3	0.361	0.312	Valid
X2.4	0.331	0.312	Valid
X2.5	0.692	0.312	Valid
X2.6	0.864	0.312	Valid
X2.7	0.814	0.312	Valid
X2.8	0.779	0.312	Valid
X2.9	0.399	0.312	Valid
X2.10	0.645	0.312	Valid
X2.11	0.617	0.312	Valid
X2.12	0.555	0.312	Valid
X2.13	0.627	0.312	Valid
X2.14	0.738	0.312	Valid
X2.15	0.726	0.312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel budaya organisasi dikatakan valid. Dari sumber data diatas variabel dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan itu valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	R Hitung	R Table	Keterangan
Y1	0.575	0.312	Valid
Y2	0.657	0.312	Valid
Y3	0.326	0.312	Valid
Y4	0.483	0.312	Valid
Y5	0.776	0.312	Valid
Y6	0.545	0.312	Valid
Y7	0.653	0.312	Valid
Y8	0.601	0.312	Valid
Y9	0.736	0.312	Valid

Y10	0.617	0.312	Valid
Y11	0.792	0.312	Valid
Y12	0.733	0.312	Valid
Y13	0.779	0.312	Valid
Y14	0.607	0.312	Valid
Y15	0.643	0.312	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan dikatakan valid. Dari sumber data diatas variabel dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan itu valid.

d. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbach's Alpha	Keputusan
Profetik	0,929	>0,60	Reliabel

Hasil pengujian dari uji realiabilitas menunjukkan bahwa semua variabel profetik memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Artinya untuk semua variabel dapat diputuskan reliabel.

Variabel	Nilai	Cronbach's Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi	0,889	>0,60	Reliabel

Hasil pengujian dari uji realiabilitas menunjukkan bahwa semua variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Artinya untuk semua variabel dapat diputuskan reliabel.

Variabel	Nilai	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,885	>0,60	Reliabel

Hasil pengujian dari uji realiabilitas menunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Artinya untuk semua variabel dapat diputuskan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Variabel	Hasil Uji Tolerance	Hasil Uji VIF	Syarat Uji Tolerance	Syarat Uji VIF	Keputusan
Profetik	0,379	2,637	>0,10	<10,00	Baik
Budaya Organisasi	0,379	2,637	>0,10	<10,00	Baik

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance adalah 0,379 maka bisa dikatakan nilai Tolerance lebih dari >0,10 yang artinya bahwa tidak terjadi Multikolonieritas dan melihat nilai VIF yaitu 2,637 maka bisa dikatakan nilai VIF lebih kecil <10,00 yang artinya tidak terjadi Multikolonieritas, dan dapat disimpulkan bahwa diketahui tidak terjadi gejala Multikolonieritas sehingga variabel dinyatakan baik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Syarat Sig	Kesimpulan
Profetik	0,386	>0,05	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	0,240	>0,05	Tidak Terjadi

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig variabel X1 dan X2 tidak terjadi heteroskedastisitas karena kedua variabel memiliki nilai sig > 0,05.

c. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig	Syarat Sig	Kesimpulan
Semua Variabel	0,443	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,443 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji Regresi Parsial (Uji T)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Kesimpulan
Profetik	2.542	2.028	Berpengaruh
Budaya Organisasi	2.439	2.028	Berpengaruh

Jika dilihat dari tabel menunjukkan bahwa t hitung variabel X1 dan X2 yaitu 2.542 dan 2439 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat diartikan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y secara parsial. Sehingga berdasarkan uji t dengan data yang ada di tabel 4.14 dapat diartikan bahwa H1 dan H2 dinyatakan diterima secara Uji Regresi Parsial (Uji T).

b. Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Syarat Sig	Kesimpulan
Profetik	0,00	<0,05	Diterima
Budaya Organisasi			

Berdasarkan hasil Uji f dapat dilihat hasilnya bahwa Signifikansi variabel X1 dan X2 secara simultan adalah 0.00. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari variabel X1 dan X2 secara simultan lebih kecil dari 0.05 dan jumlah nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka bisa dikatakan bahwa Uji F diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Adjusted R Square	Sisanya
59%	41%

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat di artikan bahwa Koefisien determinasi *Adjusted R2* sebesar 59% yang artinya bahwa latar nilai-nilai profetik, budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka penelitian ini sudah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang ingin diteliti maka untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh nilai-nilai profetik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Berikut penjelasan dan hipotesis penelitian:

Pengaruh nilai-nilai profetik terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t hitung diketahui sebesar 2,542 sedangkan t tabel diketahui 2.028 dapat dipahami bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya adalah secara parsial variabel X1 yaitu nilai-nilai profetik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan H1 diterima, hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh nilai-nilai profetik terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan wawancara secara langsung terhadap karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang mengatakan bahwa “di BMT BIF ini menerapkan sistem pekerjaan yang berbeda dengan instansi perkantoran lain salah satunya adalah penerapan nilai-nilai keislaman sehingga bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan karyawan sehingga dalam berkerja jika akhlaknya baik maka perkerjaannya pun akan baik seperti maikin giat dalam berkerja, jika dalam penerapannya nilai keagamaan ini juga diterapkan di luar kantor yaitu jika marketing sedang terjun dilapangan maka dianjurkan dengan mendahulukan sholat tepat waktu walau pun sedang berada dilapangan, dalam nilai-nilai kejujuran juga BMT BIF menggunakan absensi kejujuran yaitu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk jujur atau tidak dengan tujuan adalah karyawan akan terbangun kesadarannya untuk jujur dalam berkerja”

Dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai profetik salah satu faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Agam Hyasantang Maulana, Imron Arifin dan Raden Bambang Sumarsono dalam jurnal yang berjudul “*Kepemimpinan Profetik Islam Oleh Kepala Madrasah*” hasil penelitian ini adalah kepemimpinan profetik berpengaruh menumbuhkan rasa kebersamaan antar warga madrasah dan tingginya komitmen yang dimiliki oleh warga MI Muhammadiyah, kepemimpinan

profetik dalam lingkungan organisasi menumbuhkan suasana yang baik dengan rasa saling memiliki serta komitmen menjadikan organisasi akan berjalan dengan sesuai apa tujuan awalnya, selain itu rasa humanitas yaitu saling membutuhkan sesama manusia atau kerjasama tim menjadi hal yang selalu dilakukan karena dalam kepemimpinan profetik menjelaskan bahwa sudah menjadi fitrah manusia sejak lahir menjadi fitrah saling membutuhkan dan saling menolong sesama manusia.

Dalam jurnal ini juga menyatakan bahwa kepemimpinan profetik mengasilkan poin-poin penting dalam meningkatkan sumberdaya manusia yang berkerja di MI Muhammadiyah 03 Jogoroto yaitu memberikan porsi yang lebih terhadap sesama, menghargai dan mengapresiasi pendapat, melibatkan semuanya dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas atas apa yang sudah menjadi keputusan.

Serta dalam hasilnya memberikan dampak yang baik dalam lingkup masyarakat MI Muhammadiyah 03 Jogoroto salah satunya adalah terciptanya situasi yang kondusif serta menimbulkan rasa komitmen yang tinggi dalam berorganisasi, hal ini selaras dengan hasil penelitian mengenai pengaruh profetik terhadap kinerja karyawan yang dalam jurnal ini adalah pengaruh ke seluruh masyarakat madrasah.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t hitung diketahui sebesar 2439 sedangkan t tabel diketahui 2.028 dapat dipahami bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya adalah secara parsial variabel X2 yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan H2 diterima, hasil dari penelitian ini diketahui ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ini didukung dengan wawancara secara langsung terhadap karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang mengatakan bahwa “mengenai budaya organisasi itu biasanya tiap instansi memiliki budaya sendiri namun di BMT BIF ini memiliki budaya yang sampai saat ini masih dijalankan yaitu menghafalkan surat-surat pendek dan rutin mengaji di lingkup kantor hal ini di bangun dan sekarang sudah menjadi budaya di BMT BIF, sekaligus karyawan juga saling berkerja sama seperti saling semak-semakan dalam menghafalkan surat-surat dan dampak dari budaya yang sering dibangun ini menjadi sebuah kebiasaan dan ternyata meningkatkan keakraban dalam lingkaran karyawan sehingga berpengaruh dalam berkerja mereka dalam berkerja teamwork bisa solid dan membuat kinerja semakin baik”

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Cut Nurviza, Yusrizal dan Nasir Usman dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding*”

School Kota Banda Aceh” dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa munculnya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja disebabkan karena adanya hubungan antara kedua variabel itu yang artinya ketika budaya organisasi yang dilakukan bersifat positif maka akan berdampak positif terhadap kinerja, serta dalam jurnal tersebut disebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen serta kemampuan dalam bekerja sehingga terciptanya iklim kerja yang saling memberikan dampak positif kepada seluruh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah disediakan dalam porsinya masing-masing namun budaya organisasi memberikan warna baru dalam iklim kerja yaitu dengan budaya saling membantu yang berdampak pada peningkatan kinerja dan komitmen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh nilai-nilai profetik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian diketahui bahwa nilai-nilai profetik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar (*nilai uji t profetik parsial*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai profetik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT BIF. Hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT BIF, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar (*nilai uji t budaya organisasi parsial*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai profetik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT BIF. Hasil penelitian ini untuk secara simultan adanya pengaruh yang positif antara nilai-nilai profetik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di BMT BIF, mengenai pengaruh nilai-nilai profetik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut. 1) Bagi peneliti selanjutnya yang berencana melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan disarankan untuk menambah variabel atau mencari variabel lain yang sekiranya belum pernah diteliti dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

seperti, gaya kepemimpinan, etika kerja islami, kemandirian kerja, integrasi leader dan kompensasi. 2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menambah objek penelitian untuk memperluas penelitian terutama dalam ranah profetik yang hingga kini masih menjadi variabel yang susah ditemui dalam penguat kinerja karyawan serta memperluas dimensi budaya organisasi yang nanti berguna untuk berbandingan. 3) Bagi BMT BIF semoga hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk mempertahankan nilai-nilai islam yang sudah dibangun terutama mengenai profetik sebagai solusi untuk memperkuat kinerja karyawan dan mempertahankan budaya organisasi yang sudah dibangun untuk dipertahankan serta diperluas untuk memberikan spirit kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Agam Hyasantam Maulana, Imron Arifin, Raden Bambang Sumarsono. 2019. Kepemimpinan Profetik Islam Oleh Kepala Madrasah. JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan Vol 2 No. 1. Maret 2019. Hal: 26-31.
- Ahmad Anwar. 2017. Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep dan Implementasinya dalam Kepemimpinan di Perpustakaan. Pustakaloka Vol 9 No. 1. Juni 2017 Hal: 1-14
- Arief Yudho Prasetyo, Andi Sularso, Handriyono. 2018. Pengaruh Pada Pimpinan Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 12 No. 2. Mei 2018 Hal: 182-190.
- Cut Nurviza, Yusrizal, Nasir Usman. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan. Vol 7 No. 1. Februari 2019 Hal: 1-6.
- Dewi Sandy Trang. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013 Hal: 208-216.
- Edy Supriyadi, (2014). SPSS+Amos Statistical Data Analysis. Jakarta: In Media.
- HM. Sonny Sumarsono, (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Husnul Muttaqin. 2015. Menuju Sosiologi Profetik. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, Volume 10 No. 1 Oktober 2015 Hal: 219.
- Juliansyah Noor, (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi Tesis Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kunto Wijoyo, (2017). *Paradigma Islam Interpretasi Untuk Aksi*. Sleman: Tiara Wacana.
- Muhammad Fadli. 2018. Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik dalam Lembaga Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* Volume 10, No.2 Desember 2018 Hal: 116-126.
- Nel Ariyanti. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.14 No.2 Oktober 2014 Hal:144-150.
- Ni Made Ria Setyawati dan I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.6.1 Hal: 17-32.
- Puti Archianti Widiasih. 2017. Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologis: Kajian Empiris dan Non-Empiris* Vol. 3, No. 1. November 2017 Hal: 31-41.
- Sondang P, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Wasehudin. 2018. Kepemimpinan Profetik dalam Prespektif Manajemen Pendidikan Islam. *TARBAWI: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* Vol 4 No. 02. Desember 2018 Hal:1-10