

**ANALISIS PENGARUH UPAH, ETOS KERJA ISLAMI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA SAAT PANDEMI COVID-19 DI BANK SYARIAH  
INDONESIA AREA SEMARANG**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Magister  
dalam Ilmu Ekonomi Syariah



**Oleh : Dwi Ayu Hidayati**

**NIM : 1905028006**

**Konsentrasi : Bisnis dan Manajemen Syariah**

**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH  
PASCASARJANA UIN WALISONGO SEMARANG  
2022**

# PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus III Ngalyan Telp (024) 7608454 Semarang 50185

FTM-20A

## PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS OLEH MAJELIS PENGUJI UJIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis saudara:

Nama : **DWI AYU HIDAYATI**  
NIM : **1905028006**  
Prodi : **EKONOMI SYARIAH**  
Konsentrasi : **BISNIS DAN MANAJEMEN SYARIAH**  
Judul : **ANALISIS PENGARUH UPAH, ETIKA KERJA ISLAMI, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAAT PANDEMI COVID-  
19 DI BANK SYARIAH INDONESIA AREA SEMARANG**

telah dilakukan perbaikan sesuai dengan saran yang diberikan penguji pada saat Ujian Tesis yang telah dilaksanakan pada 15 September 2022

NAMA

TANGGAL

TANDATANGAN

Prof. Dr. Mujiyono, M.A  
Ketua/Penguji

24/10/2022



Dr. Ali Murtandho, M.Ag  
Dr. Ahmad Furqon, Lc. M.A.  
Sekretaris/Penguji

11/10/2022



Prof. Dr. Musahadi, M.Ag  
Pembimbing/Penguji

11/10/2022



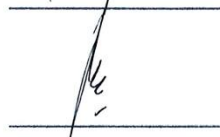
Dr. Wahab, M. M  
Pembimbing/Penguji

19/10/2022



Prof. Dr. Siti Mujibatun, M.Ag  
Penguji

11/10/2022



## NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 16 Agustus 2022

Kepada

Yth. Direktur Pascasarjana

UIN Walisongo

di Semarang

*Assalamu 'alaikum. Wr. Wb*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Dwi Ayu Hidayati**

NIM : 1905028006

Konsentrasi : Bisnis dan Manajemen Syariah

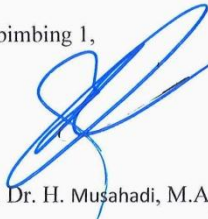
Program Studi : S2 Ekonomi Syariah

Judul : **Analisis Pengaruh Upah, Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang**

Kami memandang bahwa Tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

*Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.*

Pembimbing 1,



Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag

NIP: 196907091994031003

## NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 16 Agustus 2022

Kepada

Yth. Direktur Pascasarjana

UIN Walisongo

di Semarang

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Dwi Ayu Hidayati**

NIM : 1905028006

Konsentrasi : Bisnis dan Manajemen Syariah

Program Studi : S2 Ekonomi Syariah

Judul : **Analisis Pengaruh Upah, Etika Kerja Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang**

Kami memandang bahwa Tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

*Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Pembimbing 2,



Dr. H. Wahab, MM

NIP: 19690908200003

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Ayu Hidayati  
NIM : 1905028006  
Judul Penelitian : **Analisis Pengaruh Upah, Etos Kerja Islami, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang**  
Program Studi : S2 Ekonomi Syariah  
Konsentrasi : Manajemen dan Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

**Analisis Pengaruh Upah, Etos Kerja Islami, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 di Bank SYariah Indonesia Area Semarang**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sebelumnya.

Semarang, 21 Oktober 2022



Dwi Ayu Hidayati

## **PERSEMBAHAN**

*Kupersembahkan karya kecil ini untuk:*

*Orangtuaku:*

*Bapak. Zainal Abidin & Ibu Nining Hartiningsih*

*Motivatorku:*

*Para Dosen Penguji Munaqosah tesis: Bapak Prof.Dr.*

*H. Mujiono Abdillah, MA., Bapak Dr. Ali Murtadho, M.Ag., Bapak*

*Prof. Dr. H. Musahadi M.Ag., Bapak Dr. Wahab., M. M., Ibu Prof.*

*Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag., Bapak Dr. Nyata Nugraha, SE,*

*M.Si.Akt. dan Ibu Mustika Widowati, SE, M.Sc*

*Saudara-Saudaraku*

## **MOTTO**

الصِّدْقُ مِفْتَاحُ النَّجَاحِ

Kejujuran adalah kunci kesuksesan. – Prof. Dr. Mujiyono

Abdillah, M. A.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Upah, Etos Kerja Islami, Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif, dengan jenis data primer yaitu menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Sementara untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R_2$ ) uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Menurut analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan Upah ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar -1.472 dengan nilai signifikansi sebesar 0,145. Etos Kerja Islami ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 3.328 dan signifikansi sebesar 0,001. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 29.271 dan signifikansi 0,000

**Kata kunci:** Upah, Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.



## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the analysis of the Compensation, Islamic Work Ethos, and Job Performance during Pandemic COVID-19 in Bank Syariah Indonesia Area Semarang. The writing method used is a quantitative research method, with primary data types namely questionnaire to be shared to the employees in Bank Syariah Indonesia Area Semarang. This research uses SPSS 25 as their counting. Technical analysis of the data carried out in the form of classical assumption test in the form of validity test, reliability test, normality test and heteroscedasticity test. Meanwhile, the hypothesis test includes panel data regression test, coefficient of determination test ( $R_2$ ),  $t$  test (partial) and  $F$  test (simultaneous).*

*Based on data analysis and discussion, it can be concluded that Compensation ( $X_1$ ) has positive and insignificant effect to Job Performance with a coefficient value of -1.472 and a significance 0,145. The Islamic Work Ethic ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on the Job Performance with a coefficient value of 3.328 and a significance of 0,001. Work Motivation ( $X_3$ ) has a positive and significant effect on the Job Performance with a coefficient value of 29.271 and a significance of 0,000.*

**Keywords:** *Compensation, Islamic Work Ethics (IWE), Work Motivation dan Job Performance.*

## PANDUAN TRANSLITERASI HURUF ARAB KE HURUF LATIN

Transliterasi merupakan hal yang sangat penting dalam tesis karena pada umumnya terdapat istilah arab, nama orang, judul buku, nama Lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf arab dan disalin ke huruf latin. Untuk menjamin konsistensi perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

### A. Konsonan

ء = '	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = dh	ه = h
د = d	ع = '	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

### B. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

### C. Diftong

أ = ay

أ = au

#### **D. Syaddah (-)**

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda ( ّ ).

#### **E. Kata Sandang (.....ال)**

Kata sandang (... اي) ditulis dengan *al...* misalnya *الصناعة = al-shina''ah*. *Al* ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

#### **F. Ta' Marbutah (ة)**

Setiap *ta'' marbutah* ditulis dengan —hl misalnya *المعيشة الطبيعية = al-ma''isyah al-thabi''iyyah*.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas kehadiran, rahmat, hidayah dan inayah-Nya, anugerah yang tidak dapat terhitung seperti kesehatan, ilmu, iman, dan Islam yang hanya kepada-Nya kita dapat menjadi manusia yang beriman, mampu melewati jalan yang baik yaitu kebahagiaan dunia maupun akhirat. Solawat serta salam semoga dilimpahkan kepada junjungan kepada Nabi agung, Nabi Muhammad SAW., para keluarga, sahabat, serta pengikut-pengikut beliau yang senantiasa diberi syafa'at di yaumul akhir. Karya tulis berbentuk tesis dengan judul **Analisis Pengaruh Upah, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang** tersebut yaitu tugas akhir penulis sebagai mahasiswa pascasarjana Fakultas Ekonomi Bisnis Islam di UIN Walisongo Semarang. Penyelesaian penulisan karya tersebut tidak terlepas dari ide, saran dan kritik yang kompeten dari pihak-pihak yang telah menjalin komunikasi akademis dengan penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta beberapa wakil rektor.
2. Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana UIN Walisongo Semarang

3. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta beberapa wakil dekan.
4. Dr. Ali Murtadho, M.Ag selaku Ketua Program Studi S2 Ekonomi Syariah dan Dr. Ahmad Furqon, Lc, MA selaku sekretaris Program Studi di S2 Ekonomi Syariah.
5. Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag. Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan waktu luang dan memberikan ide-ide yang cemerlang hingga penulis menemukan pengetahuan baru serta kemudahan untuk menyelesaikan penulisan tesis tersebut.
6. Dr. H. Wahab, M.M. Dosen Pembimbing II terima kasih atas waktu, saran, motivasi, dan ide-ide yang cemerlang hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tesis ini secara tepat.
7. Beberapa dosen Penguji pada sidang komprehensif dan proposal tesis serta memberikan beberapa ide yang cemerlang.
8. Dosen-dosen pada mata kuliah yang telah banyak memberikan ilmu, bimbingan, dan motivasi selama perkuliahan pascasarjana tersebut.
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo serta perpustakaan yang telah memberikan penulis fasilitas secara administratif.
10. Teman-teman angkatan 2019 maupun senior dan seluruh pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis sangat menyadari bahwa karya tulis saya jauh

dari sempurna. Maka dari itu, saran dan masukan yang bersifat memotivasi sangat berharga untuk memperbaiki karya ini untuk kebaikan di masa depan. Penulis berharap karya ini untuk menambah pengetahuan bagi pencinta ilmu ekonomi syariah dan bermanfaat baik bagi pihak akademis maupun para masyarakat secara umum.

Semarang, 11 Oktober 2022

Penulis,

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>PANDUAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	18
C. Tujuan Penelitian .....	18
D. Manfaat Penelitian .....	19
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Deskripsi Teori .....	21
Teori Motivasi Islam .....	21
B. Kajian Pustaka dan Hipotesis .....	25

1. Upah.....	25
2. Etos Kerja Islam.....	39
3. Motivasi Kerja.....	52
4. Kinerja Karyawan .....	59
C. Model Penelitian .....	74
D. Penelitian Terdahulu .....	74

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	82
B. Populasi dan Sampel .....	83
C. Sumber Data.....	86
D. Metode Pengumpulan Data .....	86
E. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	87
F. Instrumen Penelitian.....	90
G. Teknik Analisis Data.....	91

### **BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

A. Deskriptif Objek Penelitian.....	102
B. Karakteristik Responden .....	106
C. Uji Kualitas Data.....	108
1. Uji Validitas Data.....	108
2. Uji Reliabilitas .....	116
D. Uji Asumsi Klasik .....	118
1. Uji Normalitas.....	118
2. Uji Multikolonieritas.....	120



3. Uji Heteroskedastisitas.....	121
E. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	121
F. Uji Simultan (F) .....	123
G. Uji Parsial (Uji t).....	124
H. Uji Regresi .....	126
I. Pembahasan dan Analisis .....	128

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	136
B. Keterbatasan Penelitian.....	137
C. Saran.....	139

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Laba Bersih Bank Syariah Area Semarang Pada Masa Pandemi COVID-19.....	11
Tabel 1. 3 Kinerja Tiga Bank Syariah BUMN dan Hasil Merger Bank Syariah Indonesia Area Semarang ..	16
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	74
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	88
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden .....	106
Tabel 4. 2 Uji Validitas .....	109
Tabel 4. 3 Discriminant Validity - Cross Loading .....	111
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas .....	117
Tabel 4. 5 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test .....	119
Tabel 4. 6 Uji Multikolonieritas.....	120
Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas dengan glejser.....	121
Tabel 4. 8 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	122
Tabel 4. 9 Uji Simultan (F) .....	123
Tabel 4. 10 Uji Parsial (Uji t).....	124
Tabel 4. 11 Persamaan Garis Regresi Linier Berganda.....	126

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Metode Penelitian.....	74
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Area Semarang .....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada masa globalisasi, keuangan dan perbankan syariah tidak hanya menjadi fenomena negara-negara yang mempunyai penduduk mayoritas muslim atau negara-negara dari belahan dunia ketiga. Bank Syariah telah mempunyai fenomena keuangan mutakhir yang terletak di Benua Eropa tetapi penduduk tersebut mempunyai sedikit masyarakat muslim. Pengembangan sumber daya insani hendak dilakukan dengan cara peningkatan kualitas pada sumber daya insani tersebut. Hal tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya insani yang masih jauh dari kata kompeten.

Namun pada kenyataannya berbanding terbalik yaitu sumber daya insani terkait pada institusi syariah tidak berpengalaman akademis maupun praktik perbankan syariah. Sumber daya insani yang terdapat di Indonesia hanya memiliki 10% yang berlatar belakang syariah atau bekerja di institusi keuangan syariah, sedangkan 90% mempunyai latar belakang ekonomi non-syariah (konvensional) dengan cara pelatihan singkat mengenai perbankan syariah yang digunakan untuk mengembangkan industri keuangan syariah tumbuh lebih cepat dibanding pengkajian teoritis dan konseptual dalam pembentukan sistem yang lebih menyeluruh namun mempunyai keterikatan

sumber daya insani yang mempunyai pemahaman baik terkait dengan sudut pandang ekonomi dan perbankan syariah sebagai sanggahan yang harus dialmi untuk mengembangkan ekonomi Islam.<sup>1</sup> Sumber daya insani syariah yang ada sekarang belum memiliki target yang sesuai dengan harapan dan efisien, kompeten tetapi belum dapat mengganti situasi yang sesuai dengan syariah.<sup>2</sup>

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan ilmu dan seni yang mempelajari hubungan dan peran terhadap tenaga kerja yang baik dan sesuai yang berfungsi untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat sekitar. Manajemen Sumber Daya Insani berfungsi untuk meningkatkan fungsi Sumber Daya Insani terhadap satuan kerja yang efektif.<sup>3</sup>

Sebuah lembaga keuangan syariah yang mempunyai manajemen sumber daya insani, maka operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar serta visi dan misi lembaga keuangan syariah akan terwujud. Karena lembaga keuangan itu mempunyai pelaku keuangan syariah yang mempunyai integritas yang tinggi,

---

<sup>1</sup> PT Zahir Syariah Indonesia, *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*, ed. PT Zahir Syariah Indonesia, Cetakan Pe. (Jakarta, 2019).

<sup>2</sup> Prof. Dr. H. Kartawan, SE., MP., Hj. Lina Marlina, S. Ag., M. Ag., Agus Susanto S. Ag., M. Ag., *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bogor: LPMM Prof. Dr. H. Kartawan, SE., MP., Hj. Lina Marlina, S. Ag., M. Ag., Agus Susanto S. Ag., M. Ag., *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bogor: LPMM Universitas Siliwangi, 2018); 20.

<sup>3</sup> Ibid.

profesional pada bidang-bidang yang dikuasai, serta memahami nilai-nilai moral pada aplikasi syariah.<sup>4</sup>

Ekonomi Islam adalah cabang ilmu sosial yang bertujuan untuk membantu manusia dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan syariat (*maqasid syariah*) dengan cara mewujudkan kesejahteraan umat manusia baik material dan immaterial dunia maupun akhirat (*al-falah*).<sup>5</sup>

Ekonomi konvensional merupakan ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya yang tidak terbatas, namun faktor-faktor produksi yang terbatas. Permasalahan utama pada ekonomi konvensional yaitu kelangkaan (*scarcity*) dan pilihan (*choices*).<sup>6</sup>

Tujuan ekonomi Islam yaitu:

1. Mencapai kebahagiaan manusia (*falah*)

Keberuntungan atau kebahagiaan itu berupa kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sebagaimana firman Allah Swt.:

---

<sup>4</sup> Fahadil Amin Al Hasan and Muhammad Irfan Maulana, "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global," *SOSIO-DIDAKTIKA: Social Science Education Journal* 3, no. 1 (2016).

<sup>5</sup> Akhmad Akbar Susanto, "Toward a New Framework of Islamic Economic Analysis," *American Journal of Islam and Society* 37, no. 1–2 (2020): 103–123.

<sup>6</sup> Ibid.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ  
١٣٠

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda] dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan.

Imam Tantawi menjelaskan bahwa maksud dari ayat tersebut adalah agar kita bertaqwa kepada Allah Swt dengan menjauhi perbuatan haram supaya dapat memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Didalam Islam, filosofi Al-Falah menuntut seorang muslim untuk berorientasi pada masalah dalam setiap aktivitasnya. Jika seseorang menggunakan ukuran masalah dalam aktivitas ekonominya baik dalam kegiatan produksi, konsumsi maupun distribusi, maka diharapkan ia akan mencapai Al-Falah; yaitu kemuliaan dan kemenangan dalam hidup.

Dalil al-Qur'an surah al-Ma'idah ayat 2 berisi tentang falah (kemenangan), yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا  
الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنْ  
رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ  
قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ

الَّذِينَ وَاللَّتَّقَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Q.s. Al-Maidah/5: 2)*

Ayat ini turun untuk menegaskan tidak diperbolehkannya melakukan balas dendam belaka. Hendaknya, melakukan tolong-menolong.

## 2. Kehidupan yang baik (*hayatan toyyibah*)

Dalil mengenai hayatan toyyibah berdasarkan Qur'an surah An-nahl: 97, yaitu:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ دَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۙ ٩٧



*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.s. An-nahl: 97)*

Sistem ekonomi Islam adalah sistem yang menganut dan mengintegrasikan nilai-nilai, akidah, norma dan ajaran Islam (variabel iman) sebagai elemen dasar untuk mewujudkan kemakmuran. Faktor kepercayaan menjadi acuan untuk menetapkan perbuatan ekonomi pada pengelolaan faktor pembuatan, penyaluran dan konsumsi sebuah produk baik prokduk jasa maupun produk barang sebelum beredar menurut aturan pasar. Agar ada kesamaan juga ada keseimbangan ditengah tengah kepentingan perorangan, kelompok masyarakat dan pengelolaan pasar, terbentuk berdasarkan hasil berbagai kebijakan lembaga sosial ekonomi masyarakat dan negara dalam bentuk kebijakan yang berlandaskan nilai-nilai agama. Untuk itu diperlukan stimulan juga desiminasi ekonomi yang global untuk dapat membawa seseorang maupun kelompok masyarakat mencapai kebahagiaan dan kehormatan yang baik (hayatan toyyibah) pada kehidupan dunia juga dalam kehidupan di akhirat.

### 3. Menekan aspek persaudaraan (ukhuwah)

Berdasarkan arti-arti kebahasaan tadi, maka ukhuwah dalam konteks bahasa Indonesiamemiliki arti sempit seperti

saudara sekandung, dan arti yang lebih luas yakni hubungan pertalian antara sesama manusia, serta hubungan kekerabatan yang akrab di antara mereka. Berkenaan dengan itulah, M. Quraish Shihab menjelaskan definisi ukhuwah secara terminologis sebagai berikut : Ukhuwah pada mulanya berarti “persamaan dan keserasian dalam banyak hal”. Karenanya, persamaan dalam keturunan mengakibatkan persaudaraan, persamaan dalam sifat-sifat juga mengakibatkan persaudaraan. Dalam kamus-kamus bahasa, ditemukan bahwa kata akh juga digunakan dalam arti teman akrab atau sahabat. Menurut Quraish Shihab, kalau kita mengartikan ukhuwah dalam arti “persaudaraan”. Ukhuwah artinya berarti persaudaraan, dari akar kata yang mulanya berarti memperhatikan. Ukhuwah fillah atau persaudaraan sesama muslim adalah suatu model pergaulan antar manusia yang prinsipnya telah digariskan dalam al-Quran dan al-Hadits adalah suatu wujud persaudaraan karena Allah.

Penelitian yang dilakukan Agustinus dan Halim memberikan penjelasan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja suatu individu atau kelompok secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada suatu organisasi pada pelaku pekerja.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Daniel Cassa Augustinus and Cindy Febiola Halim, “*The Effect of Motivation Towards Employee*” (2018): 44–56.

Faktor utama yang mendorong kinerja karyawan yaitu upah. Saman memaparkan bahwa upah dianggap sebagai tujuan utama kinerja karyawan seperti gaji dan penghargaan lain karena dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.<sup>8</sup> Penghargaan adalah suatu upaya untuk mendorong individu bekerja lebih keras dan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ramli, *et al* memberikan penjelasan upah yang tinggi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Studi yang dilakukan Sukriyani memaparkan bahwa sebagian pekerja yang memaparkan kekecewaannya dengan perlakuan tidak adil oleh perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan sistem penghargaan yang efektif dan fleksibel untuk memotivasi pekerja.<sup>10</sup>

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Etos kerja Islami. Wardani menyatakan bahwa Etos kerja Islami mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor terkait dengan keberhasilan pada karyawan yaitu Etos kerja Islami. Penelitian yang dilakukan Shaheen, *et al* memberikan penjelasan

---

<sup>8</sup> Anton Saman, "Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance," *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 4, no. 01 (2020): 185–190.

<sup>9</sup> Abdul Haeba Ramli, John Edward, and Alex Milton, "Compensation , Job Satisfaction Affects Employee Performance in Healthcare," *Australian Business & Psychology Review*, no. October (2020).

<sup>10</sup> Muhammad Hasmi Abu Hassan Asaari, Nasina Mat Desa, and Loganathan Subramaniam, "Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees," *International Journal of Business and Management* 14, no. 4 (2019): 48.

bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara Etos kerja Islami dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian oleh Nurhayati yang memaparkan bahwa Etos kerja Islami tidak berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia wilayah Jakarta Barat.<sup>11</sup>

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdiansyah, *et al* memberikan penjelasan bahwa motivasi kerja dapat memberikan isyarat informatif estrisik pada karyawan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>12</sup>

BSI atau disebut dengan Bank Syariah Indonesia merupakan Lembaga Perbankan Syariah yang berupa hasil merger anak perusahaan BUMN pada bidang perbankan diantaranya Bank Rakyat Indonesia Syariah (Bank BRIS), Bank Syariah Mandiri (BSM) dan BNI Syariah.<sup>13</sup> Ketiga bank yang demerger tersebut beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB. Bank Syariah Indonesia telah memperoleh izin dari OJK dengan Nomor: SR- 3/ PB. 1/ 2021 per 27 Januari 2021

---

<sup>11</sup> Aprianita and Mafizatun Nurhayati, "The Effect of Job Insecurity on Job Performance with Islamic Work Ethics and Employee Engagement as Mediation Variables (Study at Bank Muamalat West Jakarta Region)," *European Journal of Business and Management Research* 6, no. 5 (2021): 20–25.

<sup>12</sup> Nurdiansyah et al., "Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. ", 153-162.

<sup>13</sup> Martinus Robert Hutauruk, "Dampak Situasi Sebelum Dan Sesudah Pandemi COVID-19 Terhadap Volatilitas Harga Saham LQ45," *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 9, no. 2 (2021): 241–252.

mengenai Surat Izin Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah, serta PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank Hasil Penggabungan atau *merger*.

Alasan pemilihan Bank Syariah Indonesia Area Semarang dijadikan objek penelitian, yaitu:

1. Bank Syariah Indonesia Area Semarang merupakan merger dari 3 bank umum syariah yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan Bank BRI Syariah.
2. Bank Syariah Indonesia Area Semarang merupakan bank umum syariah yang memiliki total pertumbuhan asset yang besar dengan komposisi komposisi pemegang saham BSI terdiri atas PT Bank Mandiri sebagai pemegang saham terbesar yakni 51,2%, PT Bank Negara Indonesia (25%), PT Bank Rakyat Indonesia sebesar 17,4 %, DPLK BRI-Saham Syariah (2%) dan publik (4,4%).
3. Bank Syariah Indonesia Area Semarang memiliki total aset sebesar Rp240 triliun, total pembiayaan sebesar Rp157 triliun, total Dana Pihak Ketiga (DPK) mencapai Rp210 triliun serta total modal inti sebesar Rp22,6 triliun. Bank Syariah Indonesia pun memiliki lebih dari 1.200 kantor cabang yang terdapat di seluruh Indonesia dan memiliki kurang lebih 20.000 karyawan.

Berikut perbandingan antara Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang dengan ketiga bank konvensional yang telah dimerger (Bank Mandiri, BNI, BRI) dari sebelum dan pada saat pandemi covid-19 yang diukur dengan Laporan Laba Bersih, yaitu:

**Tabel 1. 1 Laporan Laba Bersih Bank Syariah Area Semarang Pada Masa Pandemi COVID-19**

Dalam Milyar Rupiah	2016	2017	2018	2019	2020
	Sebelum COVID-19				Saat COVID-19
Bank Syariah Mandiri	Rp 325	Rp 365	Rp 605	Rp 1,275	Rp 1,434
BNI Syariah	Rp 277	Rp 307	Rp 416	Rp 603	Rp 503
BRI Syariah	Rp 170	Rp 101	Rp 107	Rp 74	Rp 248

**Sumber:** *Annual Report Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan Bank BRI Syariah, 2020.*

Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri dari sebelum hingga saat covid-19 (tahun 2016 sampai dengan 2020) yang diukur dengan laporan laba bersih mengalami pergerakan yang fluktuatif. Hasil laporan laba bersih pada Bank Syariah Mandiri mengalami kenaikan yang Signifikan. Sedangkan hasil laporan laba bersih pada BNI Syariah dan BRI Syariah mengalami pergerakan yang naik turun (fluktuatif). Hasil laporan laba bersih pada BNI Syariah dari sebelum hingga

saat covid-19 mengalami pergerakan naik turun (fluktuatif). Pada tahun 2016 hingga 2019 mengalami kenaikan yang signifikan. Namun pada tahun 2020, laporan laba bersih mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar Rp 505,11 Miliar. Laba hasil BRI Syariah dari sebelum hingga saat covid-19 mengalami pergerakan yang fluktuatif. Pada tahun 2016 menuju tahun 2019 mengalami penurunan yang drastis yaitu sebesar Rp 101,091 Miliar. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebesar Rp 106,600 Miliar. Namun pada tahun 2019 mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar Rp 74,016 Miliar. Hingga pada tahun 2020 mengalami kenaikan yang drastis yaitu sebesar Rp 248,054 Miliar.

Upah merupakan hak pekerja dari yang memberi kerja sebagai imbalan dalam bentuk uang cash atau transfer dibayarkan sesuai dengan kesepakatan dan peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup> Upah atau ju'alah merupakan suatu pemberian atas prestasi yang dicapai pada suatu pekerjaan.<sup>15</sup> *Research gap* pada penelitian yang dilakukan Saman memberikan penjelasan bahwa upah memiliki pengaruh

---

<sup>14</sup> Ruslan Abdul Ghofur, "Wages in Wage Systems in Indonesia and Islam," *SSRN Electronic Journal* (2019): 263–292.

<sup>15</sup> Ibid.

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ramli, *dkk.*<sup>17</sup> Studi ini bertolak belakang dengan studi yang dilakukan Sukriyani yang memaparkan upah memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

Etos kerja Islami adalah etika yang memiliki dampak positif pada perilaku seseorang untuk bekerja karena dapat memberikan dorongan untuk sikap kerja yang positif. Keuntungan dari sikap kerja yang positif yaitu kerja keras, komitmen, kemauan, dan dedikasi pekerjaan dan sikap kerja untuk individu dan organisasi perusahaan.<sup>19</sup> *Research gap* yang dilakukan oleh Maaz Ud Din, *et al* memaparkan bahwa Etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang

---

<sup>16</sup> Saman, "Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance," 186.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Sukriyani, "The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer," *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4, no. 1 (2021): 903–917.

<sup>19</sup> Azharsyah Ibrahim, "Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countries: Bridging Between Theory and Reality," *International Conference of Moslem Society* 2, no. June 2018 (2018): 43–50.

<sup>20</sup> Maaz Ud Din et al., "Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation," *International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (September 30, 2019): 676.



dilakukan oleh Wardhani.<sup>21</sup> Penelitian tersebut bertolak belakang dengan studi yang dilakukan Shaheen, *et al* yang memberikan penjelasan bahwa Etos kerja Islami memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>22</sup> Penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati.<sup>23</sup>

Motivasi kerja adalah kecenderungan yang membuat seorang karyawan semangat untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dengan sukarela tidak ada unsur paksaan dari pihak lain serta menciptakan sesuatu yang memperoleh keuntungan dan kepuasan. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan memiliki inisiatif, tanggung jawab dan disiplin serta efektif untuk melakukan suatu pekerjaan serta memanagemen waktu.<sup>24</sup> *Research gap* yang dilakukan oleh

---

<sup>21</sup> Wardhani Hakim, Siti Haerani, and Haeriah Hakim and Asriani Ansar, "The Influence of Leader's Islamic Work Ethic on Employee Performance and Organizational Commitment," *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)* 92, no. Icame 2018 (2019): 344–354.

<sup>22</sup> Sadia Shaheen et al., "Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics," *Frontiers in Psychology* 11, no. October (2020): 1–14.

<sup>23</sup> Aprianita and Mafizatun Nurhayati, "The Effect of Job Insecurity on Job Performance with Islamic Work Ethics and Employee Engagement as Mediation Variables (Study at Bank Muamalat West Jakarta Region)," *European Journal of Business and Management Research*, Volume. 6, No. 5 (2021): 20–25.

<sup>24</sup> Adriana Ana Maria Davidescu et al., "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications

Nurdiansyah, *et al.*, yang memberikan penjelasan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>25</sup> Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irwan yang memberikan penjelasan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup>

Persebaran COVID-19 di Indonesia dimulai sejak awal bulan Maret 2020. Informasi terupdate di dunia berdasarkan data worldometers pada tanggal 18 Oktober 2022 Positif mencapai 630,310,824 jiwa, yang dinyatakan sembuh 609,532,106 jiwa, dan meninggal 6,572,808 jiwa.

Telah dipaparkan per Desember 2020 aset BSI dapat mencapai RP 239,56 triliun (lihat tabel 1.1). Aset sebesar itu menempatkan BSI sebagai bank terbesar ke-7 di Indonesia dari sisi aset. Aset bank berkode saham BRIS itu berada di bawah PT Bank CIMB Niaga Tbk (Rp 281,7 triliun) dan diatas PT Bank Panin Tbk (Rp 216,59 triliun) per September 2020. Aset yang melimpah tersebut dapat mengungkit kemampuan lebih besar dalam mendukung pembiayaan

---

for Sustainable Human Resource Management,” *Sustainability (Switzerland)* 12, no. 15 (2020).

<sup>25</sup> Nurdiansyah et al., “Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.”

<sup>26</sup> Pancasila, Haryono, and Sulisty, “Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia.”

ekonomi. Setelah Bank Syariah Indonesia diresmikan operasionalnya oleh Presiden Joko Widodo, harga saham BRIS pada sesi perdagangan ditutup menguat 14,8% ke level Rp 2.800 per unit dan membentuk kapitalisasi pasar bank tersebut sebesar Rp 27,4 triliun. Kapitalisasi BRIS merupakan yang tertinggi di kelompok bank syariah. Sejak tahun 2021, saham BRIS sudah mencatatkan peningkatan sebesar 24,4%. Hal tersebut disebabkan keberadaan BSI mendapat sambutan baik dari masyarakat, baik pelaku usaha maupun investor sebagaimana dicatat oleh bursa saham.

**Tabel 1. 2 Kinerja Tiga Bank Syariah BUMN dan Hasil Merger  
Bank Syariah Indonesia Area Semarang**

(dalam triliun rupiah)

	Bank Syariah Mandiri		BNI Syariah		BRI Syariah		Bank Syariah Indonesia Per Desember 2020
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Total Aset	112.29	126.85	44.98	55.01	112.29	126.85	239.56
Pembiayaan	99.81	112.58	43.77	47.97	99.81	112.58	209.98
Dana Pihak	75.54	83.43	32.58	33.05	75.54	83.43	156.51

Ketiga							
Laba	1.28	1.43	0.6	0.5	1.28	1.43	2.19

*Sumber: Annual Report Bank Syariah Indonesia (2021)*<sup>27</sup>

Dari paparan diatas menjelaskan bahwa merger tiga bank syariah BUMN di Indonesia ini secara umum berdampak positif dan pandemi Covid19 menjadi momen yang tepat untuk dilakukannya merger ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak merger BSI secara langsung dari pihak-pihak yang terlibat seperti karyawan atau pekerja dan nasabah di Bank Syariah Indonesia Area Semarang pada masa pandemi Covid-19.

Menurut fenomena *gap* dan juga *research gap*, maka masalah dalam penelitian ini “bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja. Dengan demikian, penulis mengambil tema penelitian yang berjudul **“Pengaruh upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.”**

---

<sup>27</sup> Laporan Tahunan/Annual Report PT. Bank Syariah Indonesia Tahun 2021, diakses tanggal 10 Oktober 2022

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah berikut, pertanyaan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang?
4. Bagaimana pengaruh upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada saat pandemic covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada saat pandemic covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang berbasis Islami. Sehingga dapat menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang.
- b. Sebagai tambahan penelitian dalam bidang ekonomi syari'ah terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang berperan dan berkontribusi untuk meningkatkan upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi praktek Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia

Area Semarang dengan mengoptimalkan upah, etos kerja Islami, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu sebagai acuan dan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat secara luas.
- c. Penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran untuk UIN Walisongo Semarang dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai bahan kebijakan lembaga dalam menghadapi sanggahan perkembangan ilmu dan teknologi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **Teori Motivasi Islam**

Motivasi Islam dibagi menjadi tiga yaitu: 1) Motivasi aqidah, 2) Motivasi ibadah, dan 3) Motivasi mu'amalat.

##### **1. Motivasi Akidah**

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, artinya bahwa motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Motivasi tauhid/iman tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan seorang muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatis (rukun iman), sedangkan ibadah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Alquran dan Hadis.

##### **2. Motivasi Ibadah**

Motivasi ibadah adalah motivasi yang bertitik tolak dari akidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam tahap proses, sedangkan output/hasil dari ibadah adalah mu'amalat. Mu'amalat merupakan tata aturan illahi



yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia, dan manusia dengan benda/materi.

### 3. Motivasi Muamalat

Motivasi muamalat adalah motivasi yang digunakan untuk mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja di samping menghindari kemewahan serta pemborosan yang dilarang oleh Islam. Karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan memproduksi sebagai bagian dari mu'amalat menuju tercapainya rahmatan lil-'alamin.<sup>28</sup>

### **Teori Maslahah al-Mursalah**

*Mashlahah mursalah* terdiri dari dua kata, yaitu *mashlahah* dan *mursalah*. Kata “*maslahat*” yang berasal dari bahasa Arab yaitu (*mashlahah*) dengan jama'nya *mashalih* yang secara etimologi yaitu manfaat, faedah, bagus, baik, kebaikan, guna atau kegunaan. *Mashlahah* merupakan bentuk *mashdar* dari *fi'il shalaha* yaitu lawan dari kata *mafsadat* yang berarti kerusakan dan kebinasaan.

*Mashlahat* secara etimologi merupakan kata mufrad dari *mashlahat* sama artinya dengan *al-shalah* yaitu mendatangkan

---

<sup>28</sup> Dr. Mahmud Yusuf, SHI, M.Si, *Motivasi Kerja Islami*, ed. M.Ag Raihanah, S.Pd.I (Mataram: PENERBIT LAFADZ JAYA, 2015).

kebaikan. Terkadang dipakai istilah lain yaitu istilah yang memiliki arti mencari kebaikan.

Rusydi Ali Muhammad dalam penelitiannya menyatakan bahwa *mashlahat* atau *mashlahah* adalah sesuatu yang dipandang baik menurut akal sehat karena mendatangkan kebaikan dan menghindari kerusakan atau keburukan bagi manusia serta sejalan dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum.

*Mashlahat* adalah suatu sarana untuk menetapkan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan manusia, yang bersendikan azas menarik manfaat dan menolak kemudharatan.

Sedangkan *mursalah* artinya sama dengan *mutlaqah*, berarti terlepas. Al-Ghazali mendefinisikan *mashlahat* menjadi tiga, yaitu: Pertama, *mashlahat* yang dibenarkan oleh syara'; kedua *mashlahat* yang dibatalkan (*mashlahat* yang tidak dibenarkan oleh syara'); dan ketiga, *mashlahat* yang tidak ada dalil tertentu yang membenarkan atau membatalkannya. Yang pertama dapat dijadikan hujjah dan implementasinya kembali kepada qiyas. Yang kedua tidak dapat dijadikan hujjah. Sedangkan yang ketiga diperselisihkan. Yang ketiga inilah yang disebut dengan *mashlahah mursalah*.

Metode untuk menjadikan *mashlahah mursalah* sebagai dalil dalam menetapkan hukum, ulama Malikiyyah dan Hanabilah mensyaratkan tiga syarat, sebagai berikut:

1. Kemashlahatan itu sejalan dengan kehendak syara' dan termasuk dalam jenis kemaashlahatan yang didukung nash secara umum.
2. Kemashlahatan itu bersifat rasional dan pasti, bukan sekedar perkiraan sehingga hukum yang ditetapkan melalui mashlahah al-mursalah itu benar-benar menghasilkan manfaat dan menghindari atau menolak kemudaratan.
3. Kemashlahatan itu menyangkut kepentingan orang banyak, bukan kepentingan pribadi atau kelompok kecil tertentu.<sup>29</sup>

Konsep Masalahah dalam Ekonomi Islam didefinisikan menjadi dua bagian, yaitu: konsumsi yang ditujukan untuk beribadah dan konsumsi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Contoh konsumsi yang ditujukan untuk beribadah yaitu pembelian barang atau jasa yang disediakan untuk orang miskin dan diwakafkan untuk keperluan umat. Contoh konsumsi yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia yaitu konsumsi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tujuan aktivitas ekonomi syariah adalah mencukupi kebutuhan dan bukan memenuhi keinginan. Hal untuk memenuhi sebuah tujuan yaitu salah satu kewajiban untuk beragama. Sifat-sifat masalahah yang bersifat subyektif yaitu setiap individu menjadi hakim bagi masing-masing dalam menentukan apakah sifat

---

<sup>29</sup> Ziyadatus Shofiyah and M. Lathoif Ghozali, "Implementasi Konsep Masalahah Mursalah Dalam Mekanisme Pasar," *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2021): 135.

tersebut termasuk *mashlahah* atau bukan. Namun berbeda dengan konsep kegunaan atau utility. Kriteria tersebut telah ditetapkan syariah dan sifatnya mengikat bagi seluruh individu.<sup>30</sup>

## **B. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **1. Upah**

Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian atas berdasarkan kesepakatan yang dijanjikan dalam pembayaran.<sup>31</sup> Upah adalah jenis balas jasa yang diberikan kepada pekerja tidak tetap yang memiliki besaran yang telah diakadkan oleh kedua belah pihak.<sup>32</sup> Gaji adalah bentuk kompensasi yang diberikan secara teratur sesuai dengan prestasi kerja pegawai. Gaji dapat digunakan untuk memberikan motivasi karyawan dalam memberi tingkatan prestasi kerja karyawan dan memberi semangat karyawan untuk berperan aktif dan positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merasa puas dan termotivasi ketika gaji mereka dibayar lebih yang dapat meningkatkan prestasi

---

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> P. M. Anwar and I. Budi, "The Influence of Job Satisfaction and Motivation on The Employee Performance at PT. Era Media Informasi," *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 453, no. 1 (2018).

<sup>32</sup> Keumala Hayati and Indra Caniogo, "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume. 65 (December 2012): 272–277.

kerja.<sup>33</sup> Upah berdasarkan syariah Islam yaitu upah yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan bawahan atau perusahaan untuk memastikan hak karyawan. Tujuan pemberian upah dalam perspektif Islam yaitu sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang disumbangkan dan untuk memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efisien, seperti adanya kontrak, kelayakan, upah, pembayaran tepat waktu, berbagai bentuk kompensasi (bukan hanya uang), dan kesepakatan antara kedua belah pihak.<sup>34</sup>

**a. Tujuan pemberian upah, yaitu:<sup>35</sup>**

- 1) Ikatan Kerja sama,
- 2) Kepuasan kerja,
- 3) Pengadaan efektif,
- 4) Motivasi,
- 5) Stabilitas karyawan,
- 6) Disiplin,
- 7) Pengaruh sertifikat buruh,
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis, dan

---

<sup>33</sup> Selvi Megawati et al., “The Potency of Alpha Lipoic Acid As Anti Inflammatory on the Complete Freund’S Adjuvant-Induced Rheumatoid Arthritis in Rat Model,” *Folia Medica Indonesiana* 52, no. 2 (2017): 98.

<sup>34</sup> Ari Prasetyo, Mochammad Soleh, and Nurul Hidayati, “The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee ’ s Commitment as Moderation in Islamic Boarding School ’ s Businesses” 5, no. 28 (2021): 292–306.

<sup>35</sup> Niklas Lollo and Dara O’Rourke, “Factory Benefits to Paying Workers More: The Critical Role of Compensation Systems in Apparel Manufacturing,” *PLoS ONE* 15, no. 2 (2020): 1–24.

9) Pengaruh pemerintah.

**b. Beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada upah, yaitu:**<sup>36</sup>

- 1) Tingkat Gaji Lazim
- 2) Serikat Buruh
- 3) Pemerintah
- 4) Kebijakan dan strategi penggajian
- 5) Faktor Internasional
- 6) Nilai dan pembayaran yang sebanding

**c. Upah atau ujarah yang diatur dalam Fiqh konsep ijarah, yaitu:**

- 1) Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas,
- 2) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya.

Penetapan upah atau ujarah dalam Dalil Naqli Al-Qur'an surah Al-Baqaraah ayat 279 tentang ujarah atau upah, yaitu:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ  
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ٢٧٩

*"Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu*

---

<sup>36</sup> Ibid.

*tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.*”. (Qs. Al-Baqaraah/2: 279)<sup>37</sup>

Penjelasan pada ayat tersebut tentang perjanjian upah pada kedua golongan diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Hal tersebut dinyatakan bahwa upah yang wajar yaitu tidak seorang pun merasa disulitkan pada sesuatu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas paling kecil. Metode untuk memberikan penentuan upah tidak diperkenankan berdasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu.

#### **d. Prinsip-prinsip Pengupahan Berdasarkan Syariah Islam**

Prinsip-prinsip pengupahan berdasarkan syariah Islam, yaitu:

##### 1) Adil

Adil secara Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan kata sifat yang memaparkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional

---

<sup>37</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan, (Bandung: Syamil Qur'an 2007, hal. 47)

Makna keadilan dalam Al-Qur'an menurut Quraish Shihab, yaitu:

a) Al-'adl yang memiliki arti sama.

Al-'adl memiliki arti sama yaitu setiap kegiatan dan perlakuan untuk pengambilan keputusan memiliki hak yang sama karena mereka sama-sama manusia. Keadilan adalah hak setiap manusia karena sifat sebagai manusia menjadi dasar kenadilan di dalam ajaran-ajaran keTuhanan.

Sebagaimana disebutkan pada firman Allah dalam Al-Qur'an mengenai Al-'adl memiliki arti sama, yaitu:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (Qs. An-Nisaa’/4:58)<sup>38</sup>*

---

<sup>38</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan, (Bandung: Syamil Qur'an 2007, hal. 87)



b) Al-‘adl yang memiliki arti seimbang.

Al-‘adl memiliki arti seimbang yaitu keseimbangan yang bertajuk pada satu tujuan yang harus dipenuhi dari seseorang yang berlebih atau berkurang. Keadilan pada pengertian keseimbangan yaitu suatu keyakinan bahwa Allah Yang Maha bijaksana dan Maha Mengetahui menciptakan dan mengelola segala sesuatu dengan ukuran, kadar, dan waktu tertentu guna mencapai tujuan.

Sebagaimana disebutkan pada firman Allah dalam Al-Qur’an mengenai arti Al-‘adl memiliki arti keseimbangan, yaitu:

الَّذِي خَلَقَكَ فَسَوَّاكَ فَعَدَلَكَ ۝

Artinya: *“Yang telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh)mu seimbang.”* (Qs. Al-Infitar/82: 7)<sup>39</sup>

c) Al-‘adl yang memiliki arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya

Al-‘adl memiliki arti perhatian terhadap hak-hak individu yaitu menempatkan sesuatu pada

---

<sup>39</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur’an dan terjemahan, (Bandung: Syamil Qur’an 2007, hal. 587)

tempatya dan memberi pihak lain haknya melalui jalan yang terdekat.

Sebagaimana disebutkan pada firman Allah dalam Al-Qur'an mengenai arti Al-'adl memiliki arti hak setiap individu, yaitu:

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ  
وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا  
قُلْتُمْ فَأَعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَنَّاكُمْ  
بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ١٥٢

*“Dan janganlah kamu dekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, hingga sampai ia dewasa. Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. Dan apabila kamu berkata, maka hendaklah kamu berlaku adil, kendatipun ia adalah kerabat(mu), dan penuhilah janji Allah. Yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat.” (Qs. Al-An'am/6: 152)*

d) Al-'adl yang memiliki arti yang dinisbahkan kepada Allah

Al-'adl memiliki arti dinisbahkan kepada Allah yaitu memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi untuk mencegah kelanjutan eksistensi dan perolehan rahmat sewaktu terdapat banyak kemungkinan untuk itu yang bertujuan untuk menegakkan perdamaian di hadapan bumi dengan

memberikan aturan masyarakat dan memberikan keadilan kepada semua orang.

Sebagaimana disebutkan dalam Dalil naqli Allah dalam Al-Qur'an mengenai arti Al-'adl memiliki arti hak setiap individu, yaitu:

شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا  
بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ١٨

Artinya: *“Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), Yang menegakkan keadilan. Para Malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan yang demikian itu). Tak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”* (Qs. Ali Imraan/3: 18)

## 2) Layak

Layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh seorang karyawan.<sup>40</sup> Layak dalam konsep Islam, yaitu:

a) Layak bermakna cukup Sandang, Pangan, dan Papan.

Upah yang diterima oleh pekerja dibagi menjadi 3, yaitu: sandang, pangan, dan papan.

Artinya, hubungan antar pimpinan dengan pekerjaan

---

<sup>40</sup> Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M. B. A, *Islamic Human Capital*, 1st, 1st ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persaja, 2009); 806-811.

tidak hanya sebatas pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap sebagai keluarga dari pimpinan.

Hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar mengenai layaknya sandang, pangan, dan papan, yaitu:

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ  
وَاللِّبْسُ لَهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ  
فَاعِينُوهُمْ. {رواه المسلم}

*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. Muslim)*

#### b) Layak bermakna Sesuai dengan Pasaran

Upah menurut konsep Islam terdapat 2 dimensi yakni dimensi dunia dan dimensi akhirat. Jika penerapan upah dalam dimensi dunia, konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah itu. Dimensi upah di dunia dibagi menjadi 2

hal yaitu adil dan layak. Adil yaitu upah yang diberikan harus jelas. Layak yaitu upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

#### **e. Tingkat Upah dalam Ekonomi Islam**

Penetapan tingkatan upah dalam ekonomi Islam, yaitu:<sup>41</sup>

##### **a. Penetapan Upah Minimum.**

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan pimpinan.

##### **b. Upah Tertinggi.**

Islam tidak membolehkan upah berada dibawah tingkat paling kecil yang ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, serta Islam juga tidak membolehkan adanya peningkatan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi.

##### **c. Tingkat Upah Sesungguhnya.**

Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara pimpinann dan pekerja yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang

---

<sup>41</sup> Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*; 20-23.

tentunya akan berpengaruh terhadap kebutuhan hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.

Hendra dan Rezeki memaparkan bahwa upah merupakan salah satu tujuan seorang karyawan untuk memperoleh imbalan. Setiap karyawan menerima upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yaitu sandang, pangan, dan papan.<sup>42</sup> Asaari, *et al* menyatakan bahwa upah adalah suatu sudut pandang yang penting bagi karyawan. Karyawan akan merasakan puas dan termotivasi ketika mereka di bayar atau gaji mereka di naikan.<sup>43</sup> Tujuan pemberian upah, yaitu:<sup>44</sup> ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh sertifikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis, dan pengaruh pemerintah. Adapun indikator yang mempengaruhi Upah yaitu: tingkat upah, struktur upah, penentuan upah individu, metode upah, dan pengendalian upah.

---

<sup>42</sup> Hendra Gunawan and Rezki Amalia, "Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator," *International Journal of Economics and Financial Issues* 5 (2015): 349–353.

<sup>43</sup> Abu Hassan Asaari, Mat Desa, and Subramaniam, "Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees." ; 51

<sup>44</sup> Lollo and O'Rourke, "Factory Benefits to Paying Workers More: The Critical Role of Compensation Systems in Apparel Manufacturing."

Yuli Triana menyatakan bahwa upah memiliki implikasi yang signifikan dalam membangun Kinerja Karyawan. Hal ini secara umum Universitas Terbuka UPBJJ Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perhatian faktor upah, komitmen organisasi, dan jenjang karir. Agar semua karyawan dapat merasakan hasil dari upah yang memadai, baik finansial maupun nonfinansial.<sup>45</sup>

Rahmat Hartono et al., dalam penelitiannya menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ Jakarta. Hal ini dikarenakan perusahaan mengundang investor untuk melakukan renovasi total dan perbaikan sistem juga sebagai terobosan program yang dapat memberikan kelangsungan bisnis perusahaan.<sup>46</sup> Studi ini sejalan dengan studi yang dilakukan Selar et al., menyatakan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>47</sup> Sedangkan penelitian yang

---

<sup>45</sup> Yuli Triana, "The Influence of Compensation, Organizational Commitment and Career Path To Job Performance Employees," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15, no. 1 (2017): 68–73.

<sup>46</sup> Rahmad Hartono and Etty Nurwati, "The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ , in Jakarta" 18, no. 1 (2021): 153–166.

<sup>47</sup> Alexander Nordgren Selar et al., "It's [Not] All 'Bout the Money': How Do Performance-Based Pay and Support of Psychological Needs

dilakukan Dewi Anggraini *et al.*, menyatakan bahwa upah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>48</sup>

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siramiyati *et al.*, dalam penelitiannya menemukan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pemberian upah baik maka menghasilkan kinerja karyawan yang baik.<sup>49</sup> Sedangkan studi yang dilakukan Mabaso dan Dlamini menyatakan bahwa upah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>50</sup>

Sebagaimana disebutkan dalam dalil Allah dalam Al-Qur'an tentang upah berdasarkan syariah Islam dalam Qur'an surah at-Taubah:105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

١٠٥

---

Variables Relate to Job Performance?," *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 5, no. 1 (2020): 1–14.

<sup>48</sup> Dewi Anggraini, Bustari Muchtar, and Erni Masdupi, "Effect Of Remuneration, Work Motivation And Organizational Commitment To Job Performance" 64, no. 1993 (2019): 691–699.

<sup>49</sup> Ni Wayan Siramiati et al., "Performance-Based Compensation Effect on Employee Motivation, Satisfaction of Employees, and Performance of Employees (Study on Private Universities in the Province of Bali): Conceptual Frameworks," *International Journal of Business, Economics and Law* 11, no. 2 (2016): 62–70.

<sup>50</sup> Calvin Mzwenhlanhla Mabaso and Bongani Innocent Dlamini, "Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction," *Research Journal of Business Management* 11, no. 2 (2017): 80–90.



Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Sebagaimana disebutkan dalam hadist yang diriwayatkan oleh Abu Daud tentang upah, yaitu:

الْجُرَيْرِيُّ عَنْ أَبِي الْعَلَاءِ حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا حَمَّادٌ أَخْبَرَنَا سَعِيدٌ عَنْ مُطَرِّفِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ عَنْ عُثْمَانَ بْنِ أَبِي الْعَاصِ قَالَ قُلْتُ وَقَالَ مُوسَى فِي مَوْضِعٍ آخَرَ إِنَّ عُثْمَانَ بْنَ أَبِي الْعَاصِ قَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ اجْعَلْنِي إِمَامَ قَوْمِي قَالَ أَنْتَ إِمَامُهُمْ وَافْتَدِ بِأُصْغَرِهِمْ وَاتَّخِذْ مُؤَدِّنَا لَا يَأْخُذُ عَلَيَّ أَجْرًا

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musa bin Isma'il telah menceritakan kepada kami Hammad telah mengabarkan kepada kami Sa'id Al-Jurairi dari Abu Al-'ala` dari Mutharrif bin Abdullah dari Utsman bin Abi Al-'Ash dia berkata; Aku pernah berkata; Wahai Rasulullah, jadikanlah saya sebagai imam kaumku! Beliau shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Kamu adalah imam mereka, dan jadikanlah makmum yang terlemah di antara mereka sebagai pertimbangan (ketika mengimami shalat), dan jadikanlah muadzin dari orang yang tidak mengambil upah adzannya."

Tafsir dalam keterangan di atas yaitu menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal-amal tersebut, sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan, upah atau gaji.<sup>51</sup>

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama yang dibangun yaitu:

**H<sub>1</sub> : Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

## **2. Etos Kerja Islam**

Perbedaan antara etos dan etika. Istilah etika, secara teoritis dapat dibedakan ke dalam dua pengertian. Pertama, etika berasal dari kata Yunani ethos yang artinya kebiasaan (custom) atau karakter (character). Dalam pengertian ini, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat yang diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kedua, secara terminologis etika merupakan studi sistematis tentang tabiat konsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah dan lain

---

<sup>51</sup> Al-Imam Abi Al-Husain Muslim Bin Al-Hujaj Ibn Muslim Al-Qusyairi an-Naisaburi, Jami'u As-Sahih (Beirut: Dar Al-Fikr, 1981), II: 30, "*Kitab Aiman*", "Bab At' Al-Mamluk Mimma Ya' Qul Wa Libasuhu Mimma Yalbasu Wa Yaklifuhu Ma Yaqlibuhu. Hadits Dari Abu Bakr Ib, n.d.

sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikan atas apa saja.

Dari definisi yang dipaparkan perbedaan etos dan etika adalah etos lebih kepada kebiasaan, karakter perilaku seseorang atau kelompok, sedangkan etika adalah hal yang baik atau buruk yang nampak dan bisa dirasakan.

Etos kerja mendefinisikan sebagai peraturan tingkah laku manusia yang ditentukan oleh suatu organisasi dalam mengawasi tingkah laku karyawan dan tindakan serta memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Etos kerja merupakan sikap dan keyakinan tentang perilaku terhadap pekerjaan dan karakteristik multidimensional yang berpengaruh terhadap membuat keputusan dan tingkah laku.<sup>52</sup>

Etos kerja Islami adalah etos kerja yang berdasarkan prinsip syari'ah pada al-qur'an dan hadits menerapkan bekerja sebagai ibadah dan memperoleh berkah atas hasil pekerjaannya. Etos kerja Islami adalah etos yang memementingkan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Hakikat hidup seorang manusia bekerja untuk mencapai *falah* (kesuksesan,

---

<sup>52</sup> Tahir Farid et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Employees Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior," *Psychologia* 60, no. 3 (2017): 111–120.

kemuliaan, dan kemenangan).<sup>53</sup> Etos Kerja Islami mengharuskan adanya kejujuran, kebaikan, kebenaran rasa malu terhadap diri sendiri, kesucian diri, kasih sayang, dan kesederhanaan.<sup>54</sup>

#### **a. Atribut Etos Kerja Islami**

Atribut-atribut etos kerja Islami, yaitu:<sup>55</sup>

- 1) Karyawan harus memenuhi pekerjaannya yang bertujuan untuk mencari ridha Allah.
- 2) Amanah sebagai khalifah (pemimpin) Allah yang meliputi segala sudut pandang kehidupan manusia.
- 3) Seorang muslim harus menjalankan segala kewajiban agama serta melaksanakan semua kewajiban ritual.
- 4) Karyawan harus menjunjung tinggi ketekunan dan efisiensi serta dalam menjaga kepentingan umum.

---

<sup>53</sup> Fahmi Natigor Nasution and Ahmad Rafiki, "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia," *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (April 28, 2020): 195–205.

<sup>54</sup> Alborz Gheitani et al., "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 12, no. 1 (March 6, 2019): 76–95.

<sup>55</sup> Adeel Ahmed et al., "The Influence of Spiritual Values on Employee's Helping Behavior: The Moderating Role of Islamic Work Ethic," *Journal of Management, Spirituality and Religion* 16, no. 3 (May 27, 2019): 235–263.

- 5) Hubungan antara pemimpin dan karyawan didasarkan pada nilai kemanusiaan yang meliputi ras, warna kulit, Bahasa, dan warisan.

## b. Pandangan Islam terkait dengan Etos Kerja Islami

- 1) Melakukan pekerjaan dengan baik

Perintah Allah terhadap umatnya untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan sungguh-sungguh. Dalil naqli Allah SWT, yaitu:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ  
خَبِيرًا بَصِيرًا ٣٠

Artinya: Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya.

Hadits Rasulullah saw tentang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengarahan dan bimbingan dari al-Qur'an seperti yang disebutkan di atas, diantaranya:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ  
اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Rasulullah saw memilih seseorang untuk disertai suatu tugas dengan cara selektif yaitu dari segi keahlian, keutamaan, dan kedalaman ilmunya. Beliau juga selalu menghimbau mereka supaya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2) Taqwa dalam melakukan pekerjaan

Kerja memiliki etika yang harus selalu disertai di dalamnya. Karena bekerja adalah bukti dengan adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. Para pekerja wajib untuk meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka kerjakan, bukan hanya sekedar mendapatkan upah dan imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi mencapai keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat. Etika bekerja yang dibersamai dengan ketaqwaan adalah tuntunan Islam.

الْحَجُّ أَشْهُرٌ مَّعْلُومَةٌ فَمَنْ فَرَضَ فِيهِنَّ الْحَجَّ فَلَا رَفَثَ وَلَا  
فُسُوقَ وَلَا جِدَالَ فِي الْحَجِّ وَمَا تَفَعَّلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ  
وَتَزَوَّدُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَى وَاتَّقُونِ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ ١٩٧

Artinya: “(Musim) haji adalah beberapa bulan yang dimaklumi, barangsiapa yang menetapkan niatnya dalam bulan itu akan mengerjakan

*haji, maka tidak boleh rafats, berbuat fasik dan berbantah-bantahan di dalam masa mengerjakan haji. Dan apa yang kamu kerjakan berupa kebaikan, niscaya Allah mengetahuinya. Berbekallah, dan sesungguhnya sebaik-baik bekal adalah takwa dan bertakwalah kepada-Ku hai orang-orang yang berakal.” (Q.S.Al-Baqaraah/2: 197)*

- 3) Adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah, tidak menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena

Pekerja wajib memiliki komitmen terhadap agama yang dianutnya, mempunyai motivasi untuk menjalankan segala kewajiban dari Allah dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh dan memperbaiki muamalah.

Selain itu, mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja sehingga menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama. Metode seperti ini memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Islam.

- 4) Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawab

Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran ketuhanan dan spiritualitasnya mampu melahirkan sikap-sikap kerja

positif. Kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol dalam kondisi apapun, serta akan menghisab seluruh amal perbuatannya secara adil, kemudian akan membalasnya dengan pahala atau siksaan di dunia. Dalil Allah yang berkaitan hubungan antara individu terhadap diri dan kerja, yaitu:

فَيَّمَا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ  
الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ۚ

*“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.”* (Q.S. Al-Kahfi/18:2)

- 5) Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan

Rasulullah SAW pernah ditanya tentang pekerjaan yang pertama. Beliau menjawab:

*“Jual beli yang baik dan pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri .”* (HR. Abu Ya'la).

- 6) Dilarang memaksakan (memforsir) seseorang, alat-alat produksi, atau binatang dalam bekerja

Mereka melarang membebani binatang diluar kekuatannya. Mereka menyuruh para pekerja menurunkan beberapa barang berat dari atas punggung



hewan yang telah diangkat jika sedang istirahat supaya tidak membahayakan. Pada saat itu juga pada alat-alat produksi, agar tidak dipergunakan secara berlanjut tanpa ada jeda, untuk mengurangi kerusakan yang terlalu cepat, kemudian jika alat-alat tersebut milik umum.

Sebagaimana dalam sabda Rasulullah SAW berdasarkan Salman radhiyallahu ‘anhu berkata kepada Abu Darda’ radhiyallahu ‘anhu, yaitu:

إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلَا أَهْلَكَ عَلَيْكَ حَقًّا.  
فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ

*“Sesungguhnya Rabb-mu memiliki hak, dan sesungguhnya tubuhmu juga ada haknya, dan sesungguhnya istrimu juga ada haknya. Maka berikanlah setiap yang memiliki hak tersebut haknya.”* (HR. Bukhari)

#### 7) Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah

Bekerja tidak boleh melakukan hal-hal yang bertentangan dengan syariat Islam seperti memeras bahan & bahan minuman keras, sebagai pencatat riba, pelayan bar, pekerja seks komersial (PSK), pengedar narkoba, dan bekerja dengan penguasa yang menyuruh kejahatan seperti membunuh orang. Sebagaimana dalam sabda Rasulullah, yaitu:



إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Bila suatu pekerjaan tidak diserahkan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (H.R. Bukhari).

Studi yang di lakukan Fitri dan Syaugi menyatakan bahwa Etos kerja Islami adalah etos kerja yang berdasarkan Al-Qur’an dan hadits yang terdiri dari beberapa bagian, diantaranya adalah tingkah laku, kreativitas, pertanggungjawaban dan kerja sama di kantor. Ketika seseorang dekat dengan Allah, tindakan dan tingkah laku telah sesuai dengan syari’ah.<sup>56</sup> Selebihnya, etos kerja Islami suatu harapan yang mengacu pada tingkah laku seseorang di tempat kerja, termasuk pada bisnis, keputusan, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Prinsip-prinsip Etos Kerja Islami, yaitu<sup>57</sup> jujur dalam takaran (*quantity*), menjual barang yang baik mutunya (*quality*), dilarang menggunakan sumpah (*al-aqsam*), longgar dan bermurah hati (*tatsamuh dan taraahum*), membangun hubungan baik

---

<sup>56</sup> Fitri Wulandari and Syaugi Mubarak, “Islamic Work Ethics and Lecturer Performance: Mediating Roles of Person-Organization Fit and Innovation in Learning Activities,” *Problems and Perspectives in Management* 19(3), no. 1810–5467 (2021): 22–32.

<sup>57</sup> Fahmi Natigor Nasution and Ahmad Rafiki, “Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia,” *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (April 28, 2020): 195–205.

(*interrelationship/silat al-rahym*) antara kolega, tertib administrasi, dan menetapkan harga dengan transparan. Adapun indikator etos kerja Islami, yaitu melakukan pekerjaan dengan baik, kegigihan, tawakal dalam bekerja, memiliki kemampuan untuk bersaing, dan saling membantu satu sama lain.<sup>58</sup>

Siddiqui et al., menyatakan bahwa Etos kerja Islami memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan memiliki kecenderungan yang tinggi terhadap etos kerja Islami melalui kehidupan pribadi dan profesional. Nilai-nilai Islam mendorong seorang karyawan untuk bertindak berdasarkan apa yang mereka kerjakan dapat dipertanggungjawabkan di hadapan Allah pada hari kiamat dan pada saat itu semua perbuatan akan dipertanyakan.<sup>59</sup>

Hidayati et al., dalam penelitiannya menemukan bahwa etos kerja Islam yang mengutamakan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Seorang individu yang bekerja memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhannya, hal ini dapat dipengaruhi oleh upaya individu untuk mengembangkan kemampuan untuk mencapai kinerja yang

---

<sup>58</sup> Ardiansyah and Ratnamiasih, "Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance.," 61.

<sup>59</sup> Noman ul-Haq Siddiqui et al., "Islamic Work Ethics Impact on Employee Performance," *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)* 3, no. 8 (2019): 1–7.

baik.<sup>60</sup> Sedangkan Ardiansyah dan Ratnamiasih dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.<sup>61</sup> Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Upamannyu dan Mathur menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalil naqli Al-Qur'an mengenai etos kerja Islami, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٩ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠ وَإِذَا رَأَوْا تِجْرَةً أَوْ لَهْوًا انفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكَوْكَ فَإِنَّمَا فُلٌ مَّا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِّنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجْرَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ١١

Artinya: Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah

---

<sup>60</sup> Vegi Yolanda Nafostri, Hidayati, Febri Susanti, Giatman, Suparno, "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)," *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* 23, no. 2 (2020): 610–618, <http://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/2406>.

<sup>61</sup> Ardiansyah and Ratnamiasih, "Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance."

banyak-banyak supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah Sebaik-baik Pemberi rezeki.

Al-Qur'an secara tegas memberi dorongan kepada umat Islam agar memiliki etos kerja tinggi, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup tenggelam dalam masalah ritual formal (ibadah mahdah). Tetapi hendaknya dimanifestasikan dalam ibadah aktual.

Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah mengenai etos kerja Islami, yaitu:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عَيَّاشٍ عَنْ بَجْرِ بْنِ سَعْدٍ  
عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبِ الرُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ  
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ  
عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَالِدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami [Hisyam bin Ammar] berkata, telah menceritakan kepada kami [Isma'il bin 'Ayyasy] dari [Bahir bin Sa'd] dari [Khalid bin Ma'dan] dari [Al Miqdam bin Ma'dikarib Az Zubaidi] dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda:

"Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya sendiri. Dan apa-apa yang diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri, isteri, anak dan pembantunya adalah sedekah." (HR. Ibnu Majah).

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka hipotesis kedua yang dibangun yaitu:

**H<sub>2</sub> : Etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi ialah suatu dorongan semangat yang dimiliki seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah dorongan semangat yang dimiliki oleh suatu individu yang berguna untuk merangsang dalam melakukan suatu pekerjaan atau menjadi alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi disebut juga dengan "*the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*", yang mana terkait sebagai kekuatan pada diri seseorang yang memiliki pengaruh pada arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela.<sup>62</sup> Jenis motivasi kerja dapat dilihat dari arah datang, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang memiliki arahan

---

<sup>62</sup> Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).

rangsangan yang ada pada diri seseorang. Sementara motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik menyebabkan seseorang sadar pada tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dibanding dengan motivasi ekstrinsik. Teori motivasi di bagi menjadi 5, yaitu: teori hierarki, teori x dan y, teori Herzberg, teori Mc. Clelland, dan Teori untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan sebuah bagian kecil yang dibahas dalam manajemen sumber daya insani. Motivasi kerja berdasarkan syariah Islam merupakan kemuliaan seorang manusia bergantung pada sesuatu yang dilakukan. Selain untuk memperoleh keberkahan, amalan tersebut adalah jalan untuk menetapkan tahap hidup pada seseorang di akhirat yang termasuk ke dalam golongan ahli surga dan neraka.

Motivasi kerja merupakan segala pemikiran, serta simbol nilai-nilai motivasi kerja dalam organisasi bank syariah mencakup kecenderungan untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran atau target kerja yang muncul berdasar pada norma-norma Islam yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dalam bekerja dengan penuh maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan apabila



terdapat pengharapan atas prestasi kerja sesuai dengan kaidah-kaidah Islam. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari karyawan tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Bagi karyawan baru prestasi kerja merupakan bukti dari pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi karyawan lama prestasi kerja merupakan umpan balik terhadap perilaku terhadap mereka. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana motivasi kerja dapat dijalankan melalui indikator bekerja sebagai bentuk ibadah, berkehidupan untuk akhirat, bekerja dengan hati-hati dan jujur, bermanfaat, berjihad di jalan Allah.<sup>63</sup>

Darwis Saban, *et al* menyatakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut Islam, yaitu:<sup>64</sup>

1. Niat yang ikhlas dan mengharap ridha Allah SWT
2. Takwa dalam bekerja

---

<sup>63</sup> Dr. Mahmud Yusuf, SHI, M.Si, *Motivasi Kerja Islami*, ed. M.Ag Raihanah, S.Pd.I (Mataram: PENERBIT LAFADZ JAYA, 2015), 38-139.

<sup>64</sup> Darwis Saban et al., "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels," *European Journal of Business and Management Research*, Volume. 5, no. 1 (2020): 1–8.

3. Bekerja secara professional
4. Bekerja dengan hasil tangannya sendiri

#### Prinsip bekerja menurut Islam

Metode dari seorang pengusaha Muslim untuk semangat bekerja dari segala aktivitas menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut.<sup>65</sup>

1. Bekerja dengan niat dan ikhlas karena Allah SWT.
2. Berusaha untuk memantaskan diri dan berakhlak mulia.
3. Bekerja dengan hal-hal yang baik dan usaha yang halal.
4. Menunaikan hak-hak yang harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT/
5. Mencegah transaksi riba dan beberapa bentuk usaha yang haram atau keduanya.

Sukriyani dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang dalam bekerja dengan cara tertentu.<sup>66</sup> Sedangkan Zulkifli, Azhar, dan Nuradila dalam penelitiannya menyatakan

---

<sup>65</sup> Zainal Abidin Bin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki Yang Hilang* (Jakarta: Pustaka Imam Abu Hanifah, 2008).

<sup>66</sup> Riyanto Efendi, Putu Ayu, Desy Pangastuti, Sukirno, "The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 3 (2021): 292–299.

bahwa motivasi berdasarkan syariah Islam yaitu suatu gagasan yang berakitan dengan manusia, yang mana peneliti Muslim menghubungkan model hablumminannas (hubungan antara manusia dengan manusia). Motivasi menurut perspektif Islam yaitu segala sesuatu yang ingin diperoleh harus atas ijin Allah dengan cara menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya.<sup>67</sup> Indikator dari motivasi, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memiliki kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.<sup>68</sup>

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Benediktus et al., menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan termotivasi dalam bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan sosial yang disertai dengan pemenuhan kebutuhan spiritual, kebutuhan partisipasi, penghargaan dan keamanan dalam bekerja sehingga dapat

---

<sup>67</sup> Zulkifli Khair, Nuradila Ahmad, and Mohd Azhar Abd Hamid, "Motivation in Islamic Perspective: A Review," *Proceeding of 1st International Research Conference on Economics Business and Social Sciences*, no. April (2016): 1–12.

<sup>68</sup> Laili Syafitri Nasution et al., "Analysis of the Influence of Work Motivation , Locus of Control , and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable" 8, no. January (2021): 615–623.

meningkatkan kinerja berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu.<sup>69</sup>

Anshari menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan antara manusia dengan manusia lain atau dengan benda dan materi lainnya. Muamalah adalah suatu barometer untuk mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan) dan tersier (kemewahan). Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan perbuatan di tentukan oleh motivasi, maksud tujuan dan perbuatan yang menjadi dasar manusia dalam melakukan perbuatan, mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang sah dan kuat dengan pemahaman hidup, agar setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna adalah wajib bagi setiap orang. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja adalah

Sebagaimana dalam Dalil naqli Allah SWT dalam Al-Qur'an, yaitu:

---

<sup>69</sup> Benediktus Ignasius Tani Raka, Anik Yuesti, and Nengah Landra, "Effect of Motivation to Employee Performance Which Was Mediated by Work Satisfaction in PT Smailing Tour Denpasar," *International Journal of Contemporary Research and Review* 9, no. 08 (2018): 20959–20973.

## وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ۱۱

Artinya: “Kami menjadikan siang sebagai sumber penghidupan.” (Qs. An-Naba’/78: 11)

Sebagaimana dalam sabda Rasulullah dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ahmad nomor 5075 mengenai motivasi kerja, sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَسْبَاطُ بْنُ مُحَمَّدٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْمَلِكِ عَنْ مُسْلِمِ بْنِ يَتَاقٍ قَالَ كُنْتُ جَالِسًا مَعَ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ فِي مَجْلِسِ بَيْتِ عَبْدِ اللَّهِ فَمَرَّ فَتَى مُسْبِلًا إِزَارَهُ مِنْ قُرَيْشٍ فَدَعَاهُ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُمَرَ فَقَالَ مِمَّنْ أَنْتَ فَقَالَ مِنْ بَيْتِ بَكْرِ فَقَالَ حُبُّ أَنْ يَنْظُرَ اللَّهُ تَعَالَى إِلَيْكَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ قَالَ نَعَمْ قَالَ أَرَفَعِ إِزَارَكَ فَإِنِّي سَمِعْتُ أَبَا الْقَاسِمِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَوْمَأَ بِإِصْبَعِهِ إِلَى أُذُنَيْهِ يَقُولُ مَنْ جَرَّ إِزَارَهُ لَا يُرِيدُ إِلَّا الْحَيْلَاءَ لَمْ يَنْظُرِ اللَّهُ إِلَيْهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Asbath bin Muhammad telah menceritakan kepada kami Abdul Malik dari Muslim bin Yannaq ia berkata; Aku pernah duduk bersama Abdullah bin Umar dalam majelis bani Abdullah. Lalu ada seorang pemuda Quraisy lewat dengan menjulurkan kain sarungnya, maka Abdullah bin Umar memanggilnya seraya bertanya, 'Dari bani siapa kamu? ' Ia menjawab, 'Dari bani Bakar.' Ibnu Umar bertanya lagi, 'Apakah kamu ingin Allah Ta'ala melihatmu pada hari kiamat? ' Ia menjawab, 'Ya.' Ibnu Umar lalu berkata, 'Angkatlah kain sarungmu, sesungguhnya aku mendengar Abu Al Qasim shallallahu 'alaihi wasallam -seraya mengarahkan jarinya ke telinga- bersabda: "Barangsiapa menjulurkan

kain sarungnya tidak ada motivasi kecuali rasa sombong, maka Allah tidak akan melihatnya pada hari kiamat."

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga yang dibangun yaitu:

**H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

#### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang untuk menjalankan tugas yang dibebani dan seberapa banyak mereka untuk memberikan kontribusi terhadap suatu perusahaan. Tidak hanya memberikan hasil kerja karyawan antara baik atau buruk dan tinggi rendah hasil kerja seseorang. Kinerja karyawan adalah seseorang yang bekerja sesuai dengan kemampuan, kebutuhan karyawan, keterampilan, kemampuan, kompetensi, serta perilaku yang berhasil untuk melaksanakan tugas dan memenuhi harapan manajer untuk mengelola sumber daya manusia yang berada di lingkungan pekerjaan. Kinerja karyawan menurut perspektif Islam yaitu disebut sebagai tindakan yang

dilakukan oleh perilaku dibanding hasil, karena seluruhnya berasal dari Tuhan.<sup>70</sup>

Penilaian kerja dalam Pandangan Islam, yaitu:

### 1) Keadilan

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهٖ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا  
اَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اَكْتَسَبْنَ وَسَوَّوْا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهٖ اِنَّ اللَّهَ  
كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيْمًا ۝۳۲

Artinya: *"Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu."* (Qs. An-Nisaa'/4: 32)

### 2) Kompetensi

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ اِنِّي حَفِيظٌ عَلِيْمٌ ۝۵

Artinya: *Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".* (Yusuf/12: 55)

Pada ayat tersebut, Yusuf a.s menyebut dirinya hafizh, artinya penyimpan yang dapat dipercaya, 'alim artinya

---

<sup>70</sup> Miswanto Miswanto, Rois Arifin, and Dwi Murniyati, "Does Work Commitment Mediates the Effect of Islamic Work Ethic on Performance and Turnover Intention?," *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen* 17, no. 2 (2020): 169.

memiliki pengetahuan dan mengerti tugas yang diembannya.

### 3) Kejujuran

Dalil Al-Qur'an tentang kejujuran dalam motivasi kerja dalam Q.s. At-Taubah: 95-96, yaitu:

سَيَحْلِفُونَ بِاللَّهِ لَكُمْ إِذَا أُنْقَلَبْتُمْ إِلَيْهِمْ لِتُعْرِضُوا عَنْهُمْ فَأَعْرِضُوا عَنْهُمْ إِنَّهُمْ رَجِسٌ وَمَآوَاهُمْ جَهَنَّمُ جَزَاءُ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ٩٥ يَحْلِفُونَ لَكُمْ لِتَرْضَوْا عَنْهُمْ فَإِنْ تَرْضَوْا عَنْهُمْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يَرْضَىٰ عَنِ الْقَوْمِ الْفَاسِقِينَ ٩٦

Artinya: Kelak mereka akan bersumpah kepadamu dengan nama Allah, apabila kamu kembali kepada mereka, supaya kamu berpaling dari mereka. Maka berpalinglah dari mereka; karena sesungguhnya mereka itu adalah najis dan tempat mereka jahannam; sebagai balasan atas apa yang telah mereka kerjakan. Mereka akan bersumpah kepadamu, agar kamu ridha kepada mereka. Tetapi jika sekiranya kamu ridha kepada mereka, sesungguhnya Allah tidak ridha kepada orang-orang yang fasik itu.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pelaku dosa tersebut (yakni mereka yang tidak berperang) disikapi dengan beberapa sikap; ada yang diterima kata-kata dan uzurnya, ada yang diberi hukuman dan ta'zir (hukum menurut ijthad hakim) terhadap dosa mereka, dan ada juga yang ditinggalkan (yaitu tidak dipedulikan) dan tidak usah dihukum karena najisnya batin dan amal mereka



sebagaimana yang disebutkan dalam ayat di atas, dan inilah yang paling buruk, wal ‘iyaadz billah.

Hadits tentang kejujuran menurut perawi Bukhari, yaitu:

حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ عَنْ ابْنِ شِهَابٍ عَنْ عَبْدِ  
الرَّحْمَنِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ كَعْبٍ بْنَ مَالِكٍ قَالَ سَمِعْتُ  
كَعْبَ بْنَ مَالِكٍ حِينَ تَخَلَّفَ عَنْ تَبُوكَ وَاللَّهِ مَا أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيَّ مِنْ  
نِعْمَةٍ بَعْدَ إِذْ هَدَانِي أَعْظَمَ مِنْ صِدْقِي رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ  
وَسَلَّمَ أَنْ لَا أَكُونَ كَذَبْتُهُ فَأَهْلِكَ كَمَا هَلَكَ الَّذِينَ كَذَبُوا حِينَ أَنْزَلَ  
الْوَحْيَ { سَيَحْلِفُونَ بِاللَّهِ لَكُمْ إِذَا انْقَلَبْتُمْ إِلَيْهِمْ وَإِلَى قَوْلِهِ الْفَاسِقِينَ  
{

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Yahya Telah menceritakan kepada kami Al Laits dari 'Uqail dari Ibnu Syihab dari 'Abdur Rahman bin 'Abdullah sesungguhnya Abdullah bin Ka'ab bin Malik berkata; Aku mendengar Ka'ab bin Malik ketika dia tertinggal dari perang Tabuk; 'Demi Allah, tidak ada nikmat yang telah di berikan Allah kepada saya, setelah Allah menunjukan kepada saya Islam, yang saya anggap lebih besar daripada kejujuranku kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, Seandainya saya berdusta kepada beliau, maka

saya akan celaka sebagaimana orang-orang yang telah berdusta ketika diturunkan wahyu yang berbunyi: 'Kelak mereka akan bersumpah kepadamu dengan nama Allah apabila kamu kembali kepada mereka supaya kamu berpaling dari mereka. Maka berpalinglah kamu dari mereka, karena sesungguhnya mereka itu najis dan tempat mereka adalah jahannam sebagai balasan dari apa yang telah mereka kerjakan. Mereka akan bersumpah kepadamu supaya kamu ridla kepada mereka, maka sesungguhnya Allah tidak ridla kepada orang-orang yang fasik itu.'

#### 4) Usaha

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya: *"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya..."* (Qs. An-Najm/53: 39)

Maksud ayat di atas adalah sebagaimana dosa orang lain tidak akan dibebankan kepadanya, maka demikian pula ia tidak akan mendapatkan pahala melainkan dari apa yang telah diusahakannya sendiri. Inisiatif.

#### 5) Pengalaman kerja

Dalil naqli al-Qur'an surah Al-Isra': 36 tentang pengalaman kerja, yaitu:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُورٌ ٣٦

Artinya: *"Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban." (QS. Al-Isra':36)*

Mengikuti memiliki makna yang luas, yaitu berkata dengan lisan, sikap dan tindak tanduk. Maka dalam menetapkan pekerjaan atau profesi yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu seberapa besar potensi yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita memberikan ketetapan atau memilih suatu pekerjaan/profesi.

Dalil naqli hadits perawi Abu Daud nomor

2607 tentang pengalaman kerja, yaitu:

حَدَّثَنَا مُصَرِّفُ بْنُ عَمْرٍو الْأَيْمِيُّ حَدَّثَنَا يُونُسُ بْنُ يَعْنِي بْنِ بَكْرِ  
 قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ إِسْحَاقَ حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ أَبِي مُحَمَّدٍ  
 مَوْلَى زَيْدِ بْنِ ثَابِتٍ عَنْ سَعِيدِ بْنِ جُبَيْرٍ وَعِكْرَمَةَ عَنْ ابْنِ  
 عَبَّاسٍ قَالَ لَمَّا أَصَابَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
 قُرَيْشًا يَوْمَ بَدْرٍ وَقَدِمَ الْمَدِينَةَ جَمَعَ الْيَهُودَ فِي سُوقِ بَيْتِ قَيْنِقَاعَ  
 فَقَالَ يَا مَعْشَرَ يَهُودِ اسْلِمُوا قَبْلَ أَنْ يُصِيبَكُمْ مِثْلُ مَا أَصَابَ  
 قُرَيْشًا قَالُوا يَا مُحَمَّدُ لَا يُعْرَفُكَ مِنْ نَفْسِكَ أَنْتَ قَتَلْتَ نَفْرًا  
 مِنْ قُرَيْشٍ كَانُوا أَعْمَارًا لَا يَعْرِفُونَ الْقِتَالَ إِنَّكَ لَوْ قَاتَلْتَنَا  
 لَعَرَفْتَ أَنَّا نَحْنُ النَّاسُ وَأَنْتَ لَمْ تَلَقْ مِثْلَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ عَزَّ

وَجَلَّ فِي ذَلِكَ { قُلْ لِلَّذِينَ كَفَرُوا سَعْتٌ لَّيْسَ لَهُمْ شُرَكَاءُ لِيُضِلُّوا } قَرَأَ مُصَرِّفٌ  
إِلَى قَوْلِهِ { فِتْنَةٌ تَقَاتِلُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ } بِبَدْرِ { وَأُخْرَى كَافِرَةٌ }

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musharrif bin 'Amr Al Ayami, telah menceritakan kepada kami Yunus bin Bukair ia berkata; telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Ishaq, telah menceritakan kepadaku Muhammad bin Abu Muhammad mantan budak Zaid bin Tsabit, dari Sa'id bin Jubair, dan Ikrimah, dari Ibnu Abbas, ia berkata; tatkala Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam mengalahkan orang-orang Quraisy pada perang Badr, dan telah datang ke Madinah, beliau mengumpulkan orang-orang yahudi di pasar Bani Qainuqa' kemudian berkata; wahai orang-orang yahudi, masuklah Islam sebelum kalian tertimpa seperti apa yang menimpa orang-orang Quraisy. Mereka berkata; wahai Muhammad. Janganlah engkau berbangga diri terhadapmu karena engkau telah mampu membunuh beberapa orang Quraisy. Mereka adalah orang-orang yang tidak berpengalaman, mereka tidak pandai berperang. Sesungguhnya apabila engkau memerangi kami maka sungguh engkau akan mengerti bahwa kami adalah orang-orang yang menang dan engkau belum pernah bertemu dengan orang seperti kami. Kemudian Allah 'azza wajalla menurunkan ayat mengenai hal tersebut: "Katakanlah kepada orang-orang yang kafir: "Kamu pasti akan dikalahkan (di dunia ini)..". Musharrif membaca hingga firmanNya: "Segolongan

berperang di jalan Allah dan (segolongan) yang lain kafir."

## 6) Kreativitas individu

Pandangan ekonomi Islam mengenai kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih.

Dalil naqli yang berkaitan tentang kreativitas individu, yaitu:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ  
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا  
وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٣٢

Artinya: *"Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.."*

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah memberikan penentuan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia,

dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Qs. Az-Zukhruf/43: 32)

Rezki, *et al* menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau situasi yang dapat dipantau dari jumlah upaya yang dilakukan oleh pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab asosiasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari masing-masing individu.<sup>71</sup>

Maaz Ud Din, *et al* menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah bagaimana seorang individu dapat mencapai pekerjaannya yang mana di definisikan sebagai suatu perilaku yang melibatkan karyawan untuk berkontribusi di tempat kerja, cara karyawan untuk mempertahankan keunggulan kinerja pada pekerjaan yang di lakukan, baik untuk organisasi maupun perusahaan.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Nurdiansyah et al., "Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance."

<sup>72</sup> Ud Din et al., "Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation."; 678.

Indikator kinerja karyawan diantaranya: profesional, kejujuran, hubungan yang baik antar sesama karyawan, tujuan bekerja karena Allah dan Memuja Allah dengan cara bekerja untuk beribadah.<sup>73</sup>

Kasmir menyatakan beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, individu, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Sunday, *et al* menyatakan bahwa upah karyawan ditentukan dan ditingkatkan melalui produktivitas seorang karyawan yang akan membantu untuk menciptakan pesaing diantara beberapa karyawan di suatu perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Kusnanto Darmawan dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara upah dan kinerja karyawan. Hal tersebut dijelaskan bahwa upah merupakan hasil yang di terima oleh seorang karyawan. Tingkat gaji yang lebih tinggi memaparkan semakin yakin ia memiliki

---

<sup>73</sup> Ardiansyah and Ratnamiasih, "Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance."; 61.

keterampilan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>74</sup>

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Xinliang Han menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>75</sup>

Yulisharsasi, *et al* menyatakan bahwa etika kerja Islami memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memberikan penjelasan bahwa etika kerja Islam yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang pada kenyataannya etika kerja berdampak baik terhadap kinerja dengan cara memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Hubungan antara etika kerja Islami dan kepuasan kerja memiliki posisi yang sejenis yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyampaikan kesadaran karyawan dan penerapan etika kerja berdasarkan beberapa prinsip

---

<sup>74</sup> Kusnanto Darmawan, "Salary: Does Affect Employee Motivation and Performance?," *International Journal of Accounting and Management Research* 1, no. 2 (2021): 46–51.

<sup>75</sup> Xinliang Han, "Research on the Relationship Among Pay Equity, Employee Engagement and Job Performance" 268, no. Sohe (2019): 459–463.



dari Islam yang memacu dalam peningkatan kinerja karyawan.<sup>76</sup>

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Musalim Ridlo, *et al* menyatakan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>77</sup> Penelitian empiris membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sunday, *et al* menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak memiliki pengaruh langsung antara kinerja karyawan, namun memediasi pengaruh melalui motivasi dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memberikan rekomendasi untuk manajemen perusahaan dalam meningkatkan hubungan antar karyawan yang tinggi, motivasi kerja perlu didorong untuk lebih aktif dan inovatif, serta memberikan fasilitas pencapaian hasil yang di inginkan melalui *review* yaitu umpan balik serta

---

<sup>76</sup> Yulisharsasi, Jun Surjanti and Anang Kistyanto, "Transformational Leadership on Employee Performance : The Mediating Role of Islamic Work Ethics" 2, no. 1 (2022): 166–180.

<sup>77</sup> Musalim Ridlo, M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, Mochlasin, "Environment , Work Motivation , Work Culture and Compensation on Employee," *Management Analysis Journal* 1, no. 11 (2022): 8.

rencana peningkatan kinerja untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan memaksimalkan potensi yang ada.<sup>78</sup>

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adelfigita dan Rosaly menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>79</sup>

Sebagaimana dalam Dalil naqli Allah SWT dalam al-Qur'an surah at-taubah ayat 105 mengenai kinerja karyawan, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,

---

<sup>78</sup> Udu Gabriel O C Sunday Isaac Eneh Nwekpa Kenneth Chukwuma, "Salary Increase And Employee Productivity In Cement Manufacturing Companies In South-South, Nigeria," *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20, no. 10 (2018): 01–08, <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue10/Version-1/A2010010108.pdf>.

<sup>79</sup> Adelfigita Frastika and Rosaly Franksiska, "The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable," *International Journal of Social Science and Business* 5, no. 4 (2021): 551.

lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Sebagaimana dalam hadits yang diriwayatkan oleh Muslim nomor 185 mengenai kinerja karyawan, yaitu:

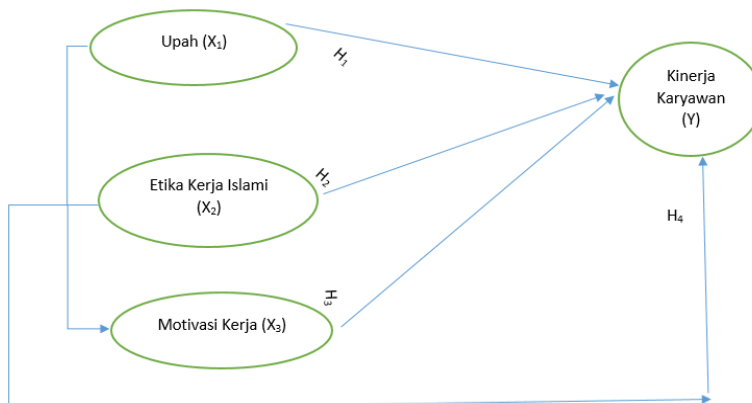
و حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ رَافِعٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ أَخْبَرَنَا مَعْمَرٌ عَنْ هَمَّامِ بْنِ مُنَبِّهٍ قَالَ هَذَا مَا حَدَّثَنَا أَبُو هُرَيْرَةَ عَنْ مُحَمَّدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرَ أَحَادِيثَ مِنْهَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ إِذَا تَحَدَّثَ عَبْدِي بِأَنْ يَعْمَلَ حَسَنَةً فَأَنَا أَكْتُبُهَا لَهُ حَسَنَةً مَا لَمْ يَعْمَلْ فَإِذَا عَمِلَهَا فَأَنَا أَكْتُبُهَا بِعَشْرِ أَمْثَالِهَا وَإِذَا تَحَدَّثَ بِأَنْ يَعْمَلَ سَيِّئَةً فَأَنَا أَغْفِرُهَا لَهُ مَا لَمْ يَعْمَلْهَا فَإِذَا عَمِلَهَا فَأَنَا أَكْتُبُهَا لَهُ بِمِثْلِهَا وَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَتِ الْمَلَائِكَةُ رَبِّ ذَاكَ عَبْدُكَ يُرِيدُ أَنْ يَعْمَلَ سَيِّئَةً وَهُوَ أَبْصَرُ بِهِ فَقَالَ ارْزُقُوهُ فَإِنْ عَمِلَهَا فَارْزُقُوهُ بِمِثْلِهَا وَإِنْ تَرَكَهَا فَارْزُقُوهُ بِمِثْلِهَا إِتْمَا تَرَكَهَا مِنْ جَزَائِي وَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا أَحْسَنَ أَحَدُكُمْ إِسْلَامَهُ فَكُلُّ حَسَنَةٍ يَعْمَلُهَا تُكْتَبُ بِعَشْرِ أَمْثَالِهَا إِلَى سَبْعِ مِائَةٍ ضَعِيفٌ وَكُلُّ سَيِّئَةٍ يَعْمَلُهَا تُكْتَبُ بِمِثْلِهَا حَتَّى يَلْقَى اللَّهَ

Artinya: Dan telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Rafi' telah menceritakan kepada kami Abdurrazzaq telah mengabarkan kepada kami Ma'mar dari Hisyam bin Munabbih dia berkata, "Inilah sesuatu yang diceritakan kepada kami oleh Abu Hurairah dari Muhammad, Rasulullah

shallallahu 'alaihi wasallam. Lalu dia menyebutkan hadits-hadits darinya, dia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah berfirman: 'Apabila hamba-Ku berkeinginan untuk mengerjakan kebaikan maka Aku menulisnya sebagai satu kebaikan selama dia belum melakukannya, maka jika dia melakukannya maka Aku menuliskannya sebagai sepuluh kebaikan. Dan apabila dia berkeinginan untuk kejelekan maka Aku akan mengampuninya selama dia belum melakukannya, namun jika dia mengamalkannya maka Aku menuliskannya sebagai satu kejelekan -dan Dia lebih mengetahuinya- seraya Dia berfirman, 'Kalian awasilah dia. Jika dia mengerjakan kejelekan maka kalian tulisnya dengan semisalnya, dan apabila dia meninggalkannya maka tulislah untuknya satu kebaikan. Karena dia meninggalkannya karena Aku'." Dan Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Apabila salah seorang dari kalian memperbagus Islamnya maka setiap kebaikan yang dia kerjakan akan dicatat sepuluh semisalnya hingga tujuh ratus kali lipat. Dan setiap kejelekan yang dia kerjakan niscaya dicatat dengan semisalnya hingga dia menemui Allah."

### C. Model Penelitian

**Gambar 2. 1 Metode Penelitian<sup>80</sup>**



*Sumber: Data diolah, 2022*

### D. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Widalicin Januarty, <i>et al</i> (2020)	Independen: Upah (X <sub>1</sub> ), Lingkungan kerjaa (X <sub>2</sub> ) Dependen: Kinerja karyawan (Y <sub>1</sub> ), Kepuasan	Kuantitatif menggunakan SEM PLS	Berdasarkan analisis SEM PLS, upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

<sup>80</sup> Data yang Diolah, 2022.

		kerja ( $Y_2$ )		karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. Kontribusi kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan penjelasan variabel kinerja karyawan sebesar 0,783 atau 78,3%. Sisanya 0,217 atau 21,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. <sup>81</sup>
2	Fitri Rezeki dan Rahmat Hidayati (2021)	Independen: Upah ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Motivasi pencapaian ( $X_3$ )	Kuantitatif menggunakan SPSS 22	Setelah dilakukan pengujian bahwa upah secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

<sup>81</sup> Wildalicin Januarty, Yusuf Rony Edward, Efendy Pakpahan, "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable."; 169-177.

				<p>karyawan pada Kantor Desa Sukamahi Cikarang Pusat. Penelitian tersebut ditunjukkan dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sukamahi Cikarang Pusat seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian. Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan</p>
--	--	--	--	--

				terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sukamahi Pusat Cikarang. <sup>82</sup>
3	Ismi Darmastuti (2022)	Independen: Kinerja Karyawan (X) Dependen: Etos Kerja Islami (Y)	Kuantitatif menggunakan SEM PLS	Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan kebijakan sebagai upaya pengelolaan perbankan syariah karyawan selama pandemi Covid-19 agar tetap berpegang pada pedoman Al-Qur'an dan Hadits dan untuk

---

<sup>82</sup> Fitri Rezeki and Rahmat Hidayat, "The Effect of Compensation, Work Discipline and Achievement Motivation on Employee Performance," *The Management Journal of Binaniaga* 6, no. 1 (2021): 13.



				berkontribusi pada pengetahuan. <sup>83</sup>
4	Zulfadli, et al (2021)	Independen: Kepemimpinan Islam ( $X_1$ ), Etos kerja Islami ( $X_2$ ) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif menggunakan SEM PLS	Hasil penelitian memaparkan bahwa kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, dan budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah di Provinsi Riau. Di sisi lain, kepemimpinan Islami yang dimediasi oleh budaya organisasi Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Provinsi Riau.

---

<sup>83</sup> Ismi Darmastuti, “*Managing Employee Performance of Sharia Banking through Religiosity and Islamic Work Ethics in the Covid-19 Pandemic*” 28, no. 02 (2022): 102–115. Doi: :10.47750/cibg.2022.28.02.008, diakses pada tanggal 26 Juli 2022, pukul 22.06 WIB.

				Temuan penelitian ini memaparkan bahwa untuk meningkatkan peran kepemimpinan Islam dalam menciptakan budaya organisasi Islami dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Provinsi Riau. <sup>84</sup>
5	Misbachul Munir dan Samsul Arifin (2021)	Independen: Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif menggunakan SPSS 26	Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan

---

<sup>84</sup> Zulfadli Hamzah, "The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture," *International Journal of Islamic Business & Management* 5, no. 1 (2021): 23–34.

				terhadap kinerja karyawan. <sup>85</sup>
6	Dini Yunita Ayundasari, <i>et al</i> (2017)	Independen: Kinerja Karyawan (X) Dependen: Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> ), Efikasi Diri (Y <sub>2</sub> )	Kuantitatif menggunakan SEM PLS	Hasil penelitian memaparkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang

---

<sup>85</sup> Samsul Arifin Misbachul Munir, "The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance," *Jurnal Mirai Management* 4, no. 2 (2021): 142–149.

				dimediasi oleh kepuasan kerja. <sup>86</sup>
--	--	--	--	---

Sumber: Kumpulan Jurnal, 2022.

---

<sup>86</sup> Dini. Y. Ayundasari, Achmad Sudiro, and Dodi Wirawan Irawanto, "Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction," *Journal of Applied Management* 15, no. 4 (2017): 587–599.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini disebut penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memaparkan data berupa nominal dan analisis tersebut menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif dikaitkan dengan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme. *Positivisme* merupakan perspektif yang bertujuan memaparkan kebenaran berdasarkan data. Penelitian ini termasuk *paradigma positivisme* karena dibutuhkan untuk menguji kebenaran teori yang dipaparkan melalui data.<sup>87</sup> Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh upah ( $X_1$ ), etos kerja Islami ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Peneliti menggunakan analisis yang memaparkan pengaruh setiap variabel memakai teknik analisis regresi linier berganda. Teknik analisis ini dipilih peneliti karena selain untuk mengetahui upah ( $X_1$ ), etos kerja Islami ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah, etos kerja Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu upah ( $X_1$ ), etos kerja Islami ( $X_2$ ), dan motivasi kerja

---

<sup>87</sup> Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Jakarta: Alfabeta, 2015); 7.

( $X_3$ ), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) Pada Saat Pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah jenis-jenis dari setiap elemen dalam berbentuk peristiwa, kemudian orang yang mempunyai keistimewaaan yang sama dan menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dilihat sebagai sebuah pusat perhatian pada penelitian.<sup>88</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Jumlah Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Area Semarang pada tahun 2022 yaitu sebanyak 1409 karyawan.<sup>89</sup>

### **2. Sampel**

Sampel merupakan subset dari populasi yang dibagi menjadi beberapa jumlah populasi, oleh karena itu terbentuk sebuah perwakilan populasi yang yaitu sampel. Sampel yang dapat menjadi subjek penelitian ini yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan *random*

---

<sup>88</sup> Anton Bawono, *Multivariate Analysis Dengan SPSS* (Salatiga: STAIN Press, 2006); 28.

<sup>89</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015); 87.

*sampling*. Pada teknik ini pemilihan sampel *random* atau sampel acak secara subyektif. Pemilihan sampel acak dilaksanakan karena peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari teknik pengambilan sampel sederhana yang disebabkan oleh pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dan tidak memperlihatkan tingkatan yang ada pada populasi tersebut.<sup>90</sup> Metode untuk pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan teknik insidental seperti yang dipaparkan dari Sugiyono. *Sampling insidental* adalah metode dengan penentuan sampel berdasarkan insidental memaparkan saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, dari pandangan orang yang kebetulan ditemui itu *relevan* sebagai sumber data.<sup>91</sup> Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlah yang dipaparkan harus representatif agar hasil penelitian dapat disamaratakan serta dalam perhitungan tidak membutuhkan tabel jumlah sampel, lalu dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menetapkan sampel, yaitu:

---

<sup>90</sup>Agusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2014, 179.

<sup>91</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d* (Bandung: Alfabeta, 2017); 85.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian pada kesalahan untuk mengambil sampel yang masih bisa ditolerir;

e= besaran kesalahan (0,1=10%)

Dalam rumus Slovin ada ketentuan, yaitu:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk penentuan populasi pada jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk penentuan populasi pada jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1409 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Metode yang digunakan untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan, yaitu:

$$n = \frac{1409}{1+1409(0.01)^2}$$

$$n = \frac{1409}{15,09} = 93,373$$



Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 93 orang atau sekitar 7% dari seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

### **C. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan data primer. Data primer adalah data yang berfokus pada tanggapan diri sendiri, kelompok fokus, serta panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti di mana pendapat dapat dicari dengan metode perosalan tertentu pada waktu tertentu, atau sumber umum seperti buku. Internet adalah salah satu mediasi data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan pada seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang dengan upah, Etos kerja Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner pada karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka dapat

diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung.<sup>92</sup> Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada responden melalui google form. Teknik pengukuran data memakai skala likert. Skala likert atau dalam Bahasa Inggris *likert scale* adalah teknik pengukuran data yang digunakan untuk menguasai seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan angka 1-5. Kategori 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 tidak berpendapat, 4 setuju dan 5 sangat setuju.<sup>93</sup>

#### **E. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

Proses penelitian menggunakan variabel independen dan dependen. Variabel independen istilah lainnya adalah variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Istilah Kamus Besar Bahasa Indonesia dari variabel independen adalah variabel tidak terikat bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh kausalitas untuk muncul sebuah variabel dependen yang disebut sebagai variabel terikat.<sup>94</sup> Didalam variabel penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah upah ( $X_1$ ), etos kerja Islami ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ).

Sementara variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dikaitkan sebagai variabel output, kriteria, dan

---

<sup>92</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 142.

<sup>93</sup> Ibid.

<sup>94</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*; 96.

risiko. Istilah Kamus Besar Bahasa Indonesia dari variabel dependen adalah variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang memiliki sebab atau akibat dari sebuah variabel bebas.<sup>95</sup> Didalam variabel penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Kinerja karyawan.

Variabel dan indikator yang dibutuhkan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 yaitu:

**Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Penelitian	Skala Likert
Upah ( $X_1$ )	Upah merupakan hak seorang karyawan untuk mendapatkan pembayaran atas jasa yang dilakukan dan diberikan oleh manajer. Upah merupakan sebuah hak yang diberikan dari perusahaan atau suatu instansi kepada karyawan. <sup>96</sup>	1. Tingkat upah, 2. Struktur upah, 3. Penentuan upah individu, 4. Metode upah, 5. Pengendalian upah. <sup>97</sup>	Skala likert 1-5

<sup>95</sup> Ibid.

<sup>96</sup> Jufrizen, "The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance," no. October (2018).

Etos kerja Islami (X <sub>2</sub> )	Etos kerja Islami merupakan seseorang yang melakukan kewajiban dalam bekerja atau seorang karyawan yang tidak hanya menggunakan metode di dunia, namun dia juga menyeimbangkan melakukan suatu pekerjaan baik di dunia maupun akhirat. <sup>98</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pekerjaan dengan baik</li> <li>2. Kegigihan</li> <li>3. Tawakal dalam bekerja</li> <li>4. memiliki kemampuan untuk bersaing</li> <li>5. Saling membantu satu sama lain.<sup>99</sup></li> </ol>	Skala likert 1-5
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Motivasi adalah faktor penggerak yang ada pada diri manusia dan sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan untuk berprestasi</li> <li>2. Kebutuhan untuk memiliki kekuasaan</li> <li>3. Kebutuhan Afiliasi.<sup>101</sup></li> </ol>	Skala likert 1-5

<sup>97</sup> Muhammad Arif et al., "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance," *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (2019): 263–276, <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>.

<sup>98</sup> Toto Tasmara, *"Membudayakan Etos Kerja Islami,"* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002).

<sup>99</sup> Ardiansyah and Ratnamiasih, *"Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance."*; 61.

	manusia akan lebih baik. <sup>100</sup>		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian seorang karyawan setelah melaksanakan tugas yang dilimpahkannya untuk dikerjakan dan seberapa berat mereka dapat menyampaikan saran-saran kepada suatu perusahaan. <sup>102</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesional,</li> <li>2. Kejujuran,</li> <li>3. Hubungan yang baik antar sesama karyawan,</li> <li>4. Tujuan bekerja karena Allah</li> <li>5. Memuja Allah dengan cara bekerja untuk beribadah<sup>103</sup></li> </ol>	Skala likert 1-5

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mempertemukan data penelitian agar suatu

---

<sup>101</sup> Nasution et al., "Analysis of the Influence of Work Motivation , Locus of Control , and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable.;" 616

<sup>100</sup> Halimatuzzahrah, "Implementasi Knowledge Management Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Madrasah," *EL-HIKAM: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman* Volume XII (2020): 311–333.

<sup>102</sup> Deasy Lastya Sari et al., "The Relationship Between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia," *Journal of Academic Research and Sciences* 6, no. 2 (n.d.): 26–38, [https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/jares.](https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/jares.;); 34.

<sup>103</sup> Ardiansyah and Ratnamiasih, "Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance.;" 61

pekerjaan lebih mudah dan hasilnya maksimal, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Peneliti tersebut menggunakan menggunakan fasilitas yaitu kuesioner atau disebut dengan angket. Instrumen penelitian merupakan suatu fasilitas yang berguna untuk peneliti sebagai pengumpulan data karena hal tersebut mempermudah dan hasilnya melebihi target, istilah lainnya cepat, tanggap, utuh, dan teratur sehingga mempermudah untuk diolah. Pada ulasan diatas, peneliti memberikan penentuan metode yaitu kuesioner atau angket menggunakan skala Likert melalui 5 pilihan jawaban. Usman dan Setiadi menyebutkan Skala Likert adalah skala yang acap diterapkan untuk penelitian karena teknik penggunaan relatif lebih relevan dan tingkat reliabilitasnya maksimal”.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Statistik deskripsi memberikan fasilitas gambaran suatu data yang dipantau dari rata-rata (mean), standar deviasi. Pelaksanaan analisis deskriptif menggunakan langkah-langkah yang dilakukan pada tahap ini adalah membuat tabulasi data setiap variabel, mengurutkan data, dan menyusunnya dalam bentuk distribusi frekuensi.

Tinggi =  $\text{mean} + 1 \text{ SD} < X$

Sedang =  $\text{mean} - 1 \text{ SD} < SD < x < \text{mean} + 1 \text{ SD}$

Rendah =  $X < \text{mean} - 1 \text{ SD}$

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang keseluruhan tentang pengaruh upah, etos kerja Islami, lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk memberikan penjelasan pengaruh variabel bebas upah ( $X_1$ ), etos kerja Islami ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Rumus untuk persamaan regresi linier berganda yang memiliki tiga buah variabel bebas, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Upah

$X_2$  = Etos Kerja Islami

$X_3$  = Motivasi Kerja

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_x$  = Koefisien variabel bebas (independen)

$e$  = Standar error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien diterminasi.<sup>104</sup>

### 3. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara jenis dengan total item setara atau diatas 0,3 maka item tersebut dikatakan valid, namun jika nilai korelasinya bernilai dibawah 0,3 maka item terebut dikatakan tidak valid.<sup>105</sup>Rumus korelasi product moment Pearson, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_1 \text{tot}) - (\sum X_1)(\sum X_1 \text{tot})}{\sqrt{((n\sum xi^2 - (\sum X_1)^2)(n\sum x \text{tot}^2) - (\sum X_1 \text{tot})^2)}}$$

Keterangan :

r = Korelasi product moment

$\sum X_i$  = Jumlah skor suatu item

$\sum X \text{tot}$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum xi^2$  = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum x \text{tot}^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

---

<sup>104</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2015): 160.

<sup>105</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*; 177.



$\sum X_i X_{tot}$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

#### 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk mempertemukan data karena instrumen tersebut sudah baik. instrumen yang reliable akan menghasilkan data yang dipercaya pula.

Adapun cara memperoleh indeks reliabilitas dengan menggunakan one shot yaitu pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan menguji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ . dan ini disesuaikan dengan yang dikemukakan oleh Triton jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:<sup>106</sup>

$$\alpha = \frac{2 \left[ S_X^2 - \left( S_{y^1}^2 + S_{y^2}^2 \right) \right]}{S_X^2}$$

---

<sup>106</sup> Santoso Singgih, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 25* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2018).

- a.  $S_{y_1}^2 = \frac{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2}{n}$  Varians skor item pada belahan ganjil
- b.  $S_{y_2}^2 = \frac{n \sum y_2^2 - (\sum y_2)^2}{n}$  Varians skor item pada belahan genap
- c.  $S_x^2 = \frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n}$  Varians skor total item (skor belahan ganjil + skor belahan genap)

Uji reliabilitas dilakukan hanya jika semua item valid atau membuang item yang tidak valid dengan ketentuan, sebagai berikut:<sup>107</sup>

- a. jika  $r$  alpha positif, dan  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel  $\alpha$  0.05 df n-2 maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika  $r$  alpha positif, dan  $r$  alpha  $<$   $r$  tabel  $\alpha$  0.05 df n-2 maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.
- c. Jika  $r$  hitung tidak positif (negatif), atau  $r$  hitung  $<$   $r$  tael  $\alpha$  0.05 df n 2 maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, yaitu penaksiran tidak bias dan terbaik atau sering disingkat *BLUE* (*Best Linier Unbias Estimate*). Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan

---

<sup>107</sup> Ibid.

dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (terdapat pada regresi linier berganda) dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah distribusi variabel terikat pada setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Pada model regresi linier, asumsi tersebut bertajuk pada nilai error yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, karena tepat dilakukan untuk menguji secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogoriv-Smirnov* dalam SPSS. Metode yang digunakan untuk pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- 1) Signifikansi (*Asymp.sig*)  $> 0.05$  maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Signifikansi (*Asymp.sig*)  $< 0.05$  maka data residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah suatu kondisi dimana beberapa atau semua variabel independen sangat berkorelasi tinggi. Jika terdapat korelasi yang sempurna

diantara sesama variabel independen ini sama dengan satu, maka konsekuensinya, yaitu:

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak stabil
- b. Nilai standar error setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terbatas

Semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka koefisien-koefisien regresi semakin memiliki kesalahan yang besar, serta standar errornya yang semakin besar. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF).

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

$R_i^2$  merupakan koefisien determinasi yang diperoleh dengan membantu regresi salah satu variabel bebas  $X_i$  terhadap variabel bebas yang lain. Jika nilai VIF kurang atau sama dengan 10 maka diantara variabel independen tidak terdapat multikolonieritas.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastisitas dapat mengakibatkan penaksiran koefisienkoefisien regresi menjadi tidak konsisten dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi batas yang semestinya. Maka dari itu, agar beberapa koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi

heteroskedastisitas itu dihilangkan dari model regresi. Adapun untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas seperti melihat ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* yaitu uji yang menggunakan regresi nilai absolut residual pada variabel independen. Hasil probabilitas dinyatakan signifikan ketika nilai signifikansi mencapai lebih dari tingkat kepercayaan 5%.<sup>108</sup>

## 6. Uji Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara sama-sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan uji anova atau F-test. Sementara pengaruh dari setiap variabel independen secara parsial (individu) diukur dengan menggunakan uji t-statistik.

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat memberikan penjelasan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi berfungsi untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi.

---

<sup>108</sup> Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2014).

Nilai koefisien determinasi tersebut yaitu antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ).

## b. Uji F

Untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

### a. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 = 0$ , artinya variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \neq 0$ , artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### b. Menghitung F test

Nilai F hitung dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hit}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)-(n-k)}$$

Keterangan:

$$F_{\text{hit}} = F_{\text{tes}}$$

$R^2 = R$  squared

k = jumlah variabel

n = jumlah data

### c. Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian yaitu  $\alpha = 0.05$  atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df=79$  (k-1) dan (n-k)

dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

d. Membandingkan nilai  $F_{\text{test}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} / P > 0.05$ .
- 2)  $H_a$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} / P < 0.05$ .

### c. Uji t

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat digunakan Uji T. langkah-langkah Uji T adalah:

## 7. Merumuskan Hipotesis

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat digunakan Uji t. Langkah-langkah :

a. Menghitung nilai t tes.

Nilai t hitung dicari dengan rumus:

$$t_{\text{hit}} = \frac{b_j}{\text{Se}b_j}$$

Keterangan

$t_{\text{hit}} = t_{\text{test}}$

$B_j =$  koefisien regresi

$\text{Se}(b_j) =$  standar error koefisiensi regresi

b. Kriteria penerimaan

Penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0.05 dengan tingkat bebas (n-k), dimana:

N: jumlah pengamatan, dan

K: jumlah variabel

H0 diterima jika  $t_{hit} \geq t_{tab} \geq t_{hit} / P > 0,05$

H0 ditolak jika  $t_{hit} \leq t_{tab} \leq t_{hit} / p < 0,05$



## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskriptif Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT Bank Syariah Indonesia Area Semarang**

Peneliti memilih objek penelitian PT. Bank BRI Syariah KC MT Haryono Semarang ketika di pertengahan pada saat peneliti menjalankan penelitian, bank tersebut mengganti identitas menjadi PT. Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Bank Syariah Indonesia merupakan lembaga perbankan syariah yang resmi dibangun sejak 1 Februari 2021. Ketiga bank syariah dari anak perusahaan BUMN di bidang perbankan yang dimerger yakni Bank Syariah Indonesia, Bank BRI Syariah dan Bank BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia. Sejarah singkat didirikan Bank Syariah Indonesia yakni pada tahun 2018 yang berawal dari Otoritas Jasa Keuangan memberikan kesiapan peta jalan untuk membangun keuangan syariah. OJK memberikan dorongan bank syariah dian unit usaha syariah milik pemerintah melakukan merger perbankan pada tahun 2019 yaitu PT. Bank Syariah Mandiri, PT. Bank BRI Syariah, Unit Usaha Syariah, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Erick Tohir selaku Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki rencana untuk memberi gabungan bank syariah BUMN di

bulan Juli 2020 seperti Mandiri Syariah, BRI Syariah, dan BNI Syariah. Pemerintah memberikan pengumuman secara resmi rancangan untuk merger ketiga bank syariah pada bulan Oktober 2020 diantaranya Mandiri Syariah, BRI Syariah, dan BNI Syariah. Penggabungan bank syariah yang memberikan ketetapan nama perusahaan hasil merger menjadi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. di tanggal 11 Desember 2020. Per-Januari 2021, OJK telah resmi memberikan kebijakan pada merger tiga bank syariah. Surat tersebut resmi terbit dengan Nomor SR-3/PB.1/2021. Tanggal 1 Februari 2021, Presiden RI Joko Widodo memberikan peresmian nama PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. atau Bank Syariah Indonesia (BSI), yang menandakan sebuah sejarah dalam penggabungan 3 (tiga) bank yaitu Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah, menjadi satu wujud yakni Bank Syariah Indonesia, dan memiliki kantor Area yaitu Bank Syariah Indonesia Area Semarang, yang menyatakan “Penggabungan tersebut memberikan kelebihan akan ketiga Bank Syariah yang dapat menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didorong sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.” Tujuan berdirinya Bank

Syariah Indonesia (BSI) tersebut, diharapkan dapat membawa dampak positif bagi sistem keuangan perbankan dan meningkatkan keuangan syariah Indonesia di mata dunia.

## **2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia Area Semarang**

### **Visi**

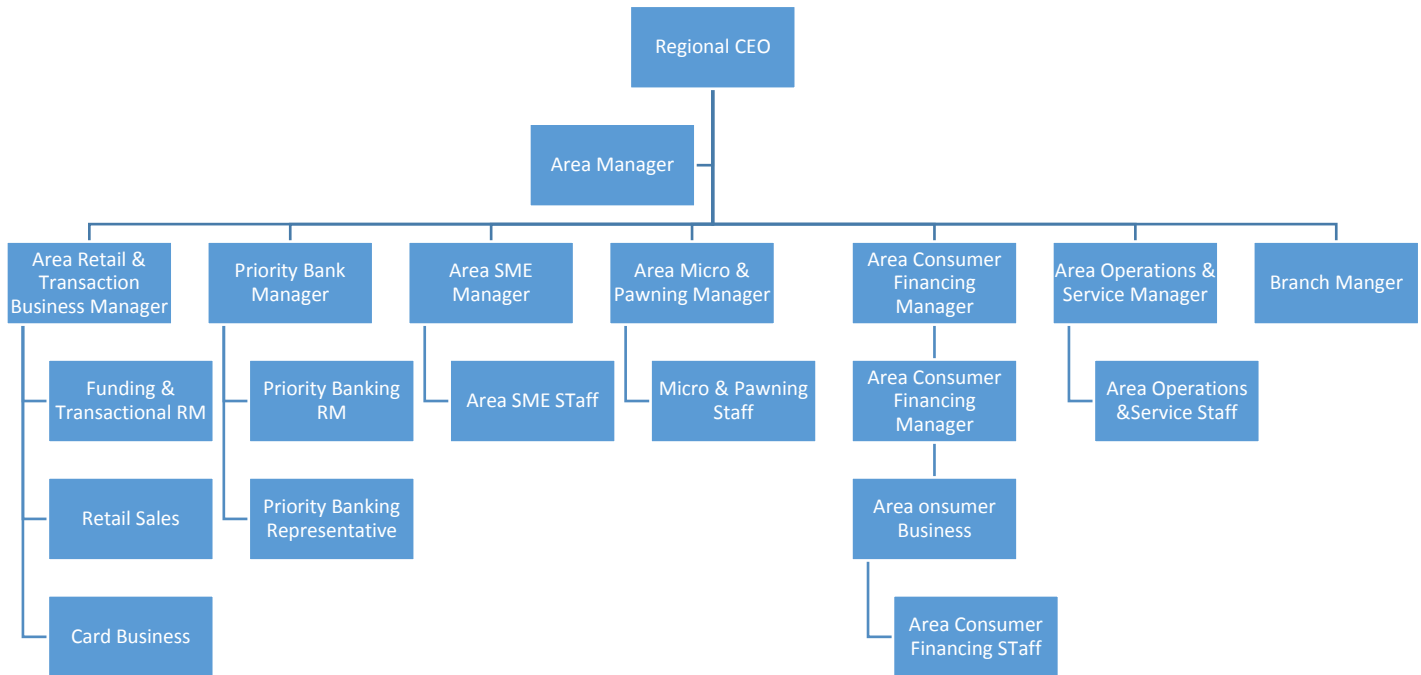
Menjadi salah satu dari sepuluh Bank Syariah tertinggi menurut penanaman modal pasar secara global dalam kurun periode lima tahun kedepan.

### **Misi**

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani lebih dari 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank yang diukur dari aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta memiliki komitmen untuk mengembangkan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

### 3. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Area Semarang

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Area Semarang**



*Sumber: Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Area Semarang, 2022*

## B. Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 4.1, sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden**

Karakteristik		Jumlah Responden	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	43%
	Perempuan	53	57%
	Jumlah	93	100%
Umur	21-30 Tahun	36	38,7%
	31-40 Tahun	56	60,2%
	41-50 Tahun	1	1,1%
	Jumlah	93	100%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	34	36,6%
	5-10 Tahun	48	51,6%
	Lebih dari 10 tahun	11	11,8%
	Jumlah	93	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	12	12,9%
	Diploma	7	7,5%
	Sarjana	71	76,3%
	S2/S3	3	3,2%
	Jumlah	93	100%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	70	75,3%

	Karyawan Tidak Tetap	8	8,6%
	<i>Outsourcing</i>	15	16,1%
	Jumlah	93	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dikatakan bahwa dari 93 responden penelitian sebesar 40 orang (43%) yang memiliki jenis kelamin laki-laki dan 53 orang (57%) memiliki jenis kelamin perempuan.

Karakteristik responden dilihat berdasarkan umur menampakkan jumlah responden yang berumur 21-30 tahun sebesar 36 orang (38,7%). Responden yang berumur 31-40 tahun sebesar 56 orang (60,2%) dan responden yang berumur 41-50 tahun sebesar 1 (1,1%).

Karakteristik responden dilihat dari lama bekerja menampakkan jumlah responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebesar 34 orang (36,6%), responden yang dengan lama bekerja 6-10 sebesar 48 orang (51,6%), dan responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 11 orang (11,8%).

Karakteristik responden dilihat dari pendidikan menampakkan jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebesar 12 orang (12,9%), responden yang dengan pendidikan diploma sebesar 7 orang (7,5%), responden dengan pendidikan sarjana sebesar 71 orang (76,3%) dan responden yang berpendidikan terakhir S2/S3 sebesar 3 orang (3,2%).

Karakteristik responden dilihat dari status karyawan menampakkan bahwa responden dengan status karyawan tetap tetap sebesar 70 orang (75,3%), responden yang dengan karyawan tidak tetap sebesar 8 orang (7,6%), dan responden dengan outsourcing sebesar 15 orang (16,1%).

## **C. Uji Kualitas Data**

### **1. Uji Validitas Data**

Penelitian yang sudah tergabung kemudian diolah pada uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil dari uji validitas yang dilaksanakan dengan menggunakan program SPSS memaparkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel pertimbangan upah ( $X_1$ ), etos kerja Islami ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk pertimbangan opini auditor pemerintah tersebut valid. Secara singkat hasil uji validitas variabel dapat dilihat di Tabel 4.2.

**Tabel 4. 2 Uji Validitas**

Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	0.571	0.204	Valid
X1.2	0.548	0.204	Valid
X1.3	0.581	0.204	Valid
X1.4	0.436	0.204	Valid
X1.5	0.571	0.204	Valid
X1.6	0.536	0.204	Valid
X1.7	0.590	0.204	Valid
X1.8	0.390	0.204	Valid
X1.9	0.590	0.204	Valid
X1.10	0.544	0.204	Valid
X2.1	0.634	0.204	Valid
X2.2	0.623	0.204	Valid
X2.3	0.633	0.204	Valid
X2.4	0.631	0.204	Valid
X2.5	0.545	0.204	Valid
X2.6	0.651	0.204	Valid
X2.7	0.537	0.204	Valid
X2.8	0.635	0.204	Valid
X2.9	0.628	0.204	Valid
X2.10	0.635	0.204	Valid
X3.1	0.621	0.204	Valid
X3.2	0.584	0.204	Valid
X3.3	0.756	0.204	Valid
X3.4	0.430	0.204	Valid
X3.5	0.538	0.204	Valid
X3.6	0.521	0.204	Valid
Y.1	0.499	0.204	Valid
Y.2	0.497	0.204	Valid



Y.3	0.637	0.204	Valid
Y.4	0.407	0.204	Valid
Y.5	0.590	0.204	Valid
Y.6	0.625	0.204	Valid
Y.7	0.599	0.204	Valid
Y.8	0.625	0.204	Valid
Y.9	0.591	0.204	Valid
Y.10	0.625	0.204	Valid

Data yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil dari uji validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 36 kuesioner yang telah diisi oleh 93 responden pada penelitian ini. Salah satu metode supaya dapat memaparkan kuesioner mana yang valid atau tidak, dapat diketahui r suatu tabel terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $93-2 = 91$ , agar  $r$  tabel = 0,204. Hasil hitung dari validitas pada tabel diatas, dapat dipaparkan  $r$  hitung >  $r$  tabel terdapat 36 kuesioner yang dikatakan valid.<sup>109</sup>

*Discriminant Validity* digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant Validity* dilihat melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya suatu korelasi antar konstruk dengan indikator dan indikator dari konstruk lainnya. Untuk standar yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau bisa juga dengan

---

<sup>109</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Press., Dipahami.* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014); 192.

membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 4. 3 Discriminant Validity - Cross Loading**

<b>Communalities</b>		
	Initial	Extraction
X1.1 - Saya merasa cukup dengan tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja	1.000	.973
X1.2 - Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan upah langsung yang memadai	1.000	.954
X1.3 - Saya merasa puas dengan upah yang saya terima dilihat dari kemampuan perusahaan tempat saya bekerja	1.000	.901
X1.4 - Struktur upah di perusahaan tempat saya bekerja tidak sebanding dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang bonafit	1.000	.539

X1.5 - Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan	1.000	.973
X1.6 - Saya merasa upah yang saya terima tidak sesuai dengan berapa lama saya bekerja	1.000	.943
X1.7 - Saya merasa nyaman dengan metode pembayaran dalam pengupahan yang saya terima	1.000	.960
X1.8 - Saya merasa bahwa upah yang saya terima tidak memiliki peningkatan secara proporsional	1.000	.437
X1.9 - Saya menyukai pekerjaan saya karena upah yang saya terima sesuai	1.000	.960
X1.10 - Saya merasa bahwa upah yang saya terima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan saya	1.000	.960
X2.1 - Saya bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasi Perusahaan (SOP) yang diberikan.	1.000	.972
X2.2 - Saya tidak dapat meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik	1.000	.957

X2.3 - Saya ingin mengembangkan skill saya agar bisa memajukan perusahaan di tempat saya bekerja.	1.000	.979
X2.4 - Saya tidak mampu untuk bertahan ketika sedang berada dalam situasi yang sulit dalam pekerjaan	1.000	.931
X2.5 - Saya mampu memberikan inovasi-inovasi baru untuk menciptakan keselarasan dalam bekerja di perusahaan tempat saya bekerja	1.000	.968
X2.6 - Perusahaan di tempat saya bekerja tidak mampu untuk berkontribusi dengan perusahaan pesaing	1.000	.970
X2.7 - Saya menerapkan saling menolong dalam pekerjaan sesama karyawan ketika karyawan tersebut tidak hadir	1.000	.969
X2.8 - Saya memiliki sikap tidak peduli terhadap jobdesk sesama karyawan di tempat saya bekerja	1.000	.985
X2.9 - Saya bekerja dengan meningkatkan tawakal kepada Allah di tempat saya bekerja	1.000	.966
X2.10 - Saya tidak yakin dengan tawakal yang saya terima berhasil	1.000	.985

X3.1 - Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan mendorong motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya	1.000	.899
X3.2 - Hasil prestasi kerja yang saya dapatkan tidak selalu mendapatkan apresiasi dari pimpinan	1.000	.971
X3.3 - Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja jika dibutuhkan untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan bagi rekan yang bekerja kurang bersemangat	1.000	.809
X3.4 - Saya tidak berusaha untuk menata kembali sistem yang bermasalah agar sistem kerja tidak mengalami hambatan	1.000	.886
X3.5 - Lingkungan kerja saat ini mampu memberikan peluang aktualisasi diri bagi para karyawan	1.000	.953
X3.6 - Saya tidak suka menyelesaikan pekerjaan secara team work dengan sesama rekan kerja	1.000	.983

Y.1 - Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman saya di bidang keuangan syariah di tempat saya bekerja	1.000	.904
Y.2 - Saya tidak mampu diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan	1.000	.960
Y.3 - Kejujuran merupakan dasar utama dalam bekerja untuk mendapatkan ridha Allah SWT dalam memajukan perusahaan di tempat saya bekerja.	1.000	.808
Y.4 - Kejujuran tidak menjadi salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan.	1.000	.947
Y.5 - Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah solidaritas dan kerja sama yang baik.	1.000	.973
Y.6 - Terjadi ketidak selarasan dan salah paham terhadap informasi yang di terima dalam melakukan pekerjaan	1.000	.991
Y.7 - Niat bekerja saya karena Allah SWT yang memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya.	1.000	.972

Y.8 - Saya menyia-nyiakan waktu dalam bekerja	1.000	.991
Y.9 - Saya bekerja tidak hanya untuk memperoleh upah, namun mendedikasikan untuk memuja Allah.	1.000	.976
Y.10 - Saya merasa Allah tidak akan murka kepada saya jika saya tidak bekerja dengan tekun tetapi saya diberi gaji/upah	1.000	.991
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Sumber: Olah data primer, 2022.

Berdasarkan pada tabel diatas nilai cross loading pada masingmasing item memiliki nilai lebih besar dari 0,7 dan nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini dapat disampaikan melalui uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y1 dan Y2. Sebelum dilaksanakan pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel itu dipandang reliabel ketika nilai variabel itu lebih besar dari >0,60 jika lebih kecil

maka variabel yang diteliti tidak dapat dikatakan reliabel karena  $<0,60$ . Hasil dari pengujian reliabilitas pada table 4.3 penelitian ini, yaitu:

**Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Upah	0.712	10	Reliable
2	Etos Kerja Islami	0.813	10	Reliable
3	Motivasi Kerja	0.606	6	Reliable

Sumber: Data yang diolah, 2022

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Upah ( $X_1$ ) dapat dipaparkan bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,712 > 0,60$  bahwa hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel ( $X_1$ ) dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kedua atau variabel etos kerja Islami ( $X_2$ ) dapat dipaparkan pada tabel 4.6 hasil yang dihasilkan dari variabel ini memaparkan bahwa cronbach's alpha  $0,813 > 0,60$ . Hasil dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel ( $X_2$ ) ini dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel minat menonton segment tonight versus ( $X_3$ ) seperti tabel 4.7 diatas bahwa



cronbach's alpha sebesar  $0,606 > 0,60$ . Hal tersebut dapat disimpulkan pernyataan pada variabel  $X_3$  dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya.<sup>110</sup>

## **D. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi.<sup>111</sup> Residual berdistribusi normal atau tidak menggunakan dua cara, yaitu:

#### **a. Analisis Statistik**

Uji normalitas dengan dengan grafik membutuhkan ketelitian yang sangat besar, secara visual analisis grafik terlihat normal akan tetapi secara statistik berkata sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.<sup>112</sup>

Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas dataresidual, menyatakan jika dalam uji Kolmogorov-smirnov didapat nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov

---

<sup>110</sup> Ibid.

<sup>111</sup> Ibid, 161

<sup>112</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate (IBM SPSS 25)*, 9th ed. (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2018), 163.

diatas 0,05 maka residual berdistribusi normal, alih-alih jika diperoleh nilai dibawah signifikan Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. Hal tersebut membuktikan hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal atau 5 tidak maka penulis perlu melakukan uji dengan metode lainnya yaitu Kolmogrov-Smirnov. Berikut Tabel 4.4 Kolmogrov-Smirnov:

**Tabel 4. 5 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25916569
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.033
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data primer yang diolah, 2022.

Hasil dari Tabel 4.4 pada uji normalitas dengan memaparkan metode Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat

bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) semua variabel yaitu upah, etos kerja Islami, motivasi kerja dan kinerja karyawan signifikan pada  $0,200 > 0,05$  maka dapat dipaparkan metode regresi pada penelitian ini telah menutup asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5, yaitu:

**Tabel 4. 6 Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.277	1.460		.875	.384		
	X1	-.047	.032	-.049	-1.472	.145	.908	1.101
	X2	.093	.028	.105	3.328	.001	.996	1.004
	X3	1.521	.052	.964	29.271	.000	.911	1.097
a. Dependent Variable: Y								

Data primer yang diolah, 2022.

Hasil dari uji multikolinieritas di atas, dipaparkan bahwa untuk semua variabel independen dalam penelitian ini

memaparkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dari itu untuk nilai *Variance Inflation Factor* semuanya lebih kecil dari 10. Maka akan menghasilkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.6, yaitu:

**Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas dengan *glejser***

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Upah	.463	Tidak ada heteroskedastisitas
Etos Kerja Islami	.799	Tidak ada heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	.758	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Hasil dari uji Heterokedastisitas pada tabel 4.6 dengan metode uji *glejser* di atas, memberikan penjelasan bahwa nilai probabilitas signifikansinya lebih tinggi tingkat kepercayaan 5%, maka dapat dipaparkan model regresi yang digunakan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### E. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memberikan penjelasan variasi variabel dependent. Nilai  $R^2$  yang kecil memaparkan

kemampuan variabel-variabel independent dalam memaparkan variasi variabel dependent amat terbatas.<sup>113</sup>

**Tabel 4. 8 Uji Koefisien Determinasi (*Ajusted R Square*)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.909	1.280
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.7. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi dipaparkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Penentuan terhadap nilai *Adjusted R Square* untuk meninjau data tidak bias terhadap jumlah variabel *independen* yang dimasukan ke dalam model. Berikut penjelasan lebih lanjut :

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.912 yang berarti bahwa 91.2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independent yaitu Upah, Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8.8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain selain variabel tersebut.

---

<sup>113</sup> Ibid, 97

## F. Uji Simultan (F)

**Tabel 4. 9 Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1511.962	3	503.987	307.508	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.866	89	1.639		
	Total	1657.828	92			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

$$F_{\text{tabel}} = (k; n-k) = (3; 93-3) = (3; 90) = 2.71$$

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 115.333 dan sig. 0,000. Karena  $F_{\text{hitung}} 307.508 > F_{\text{tabel}} 2.71$  dan sig.  $0.000 < 0.5$  maka hal tersebut menunjukkan seluruh variabel independent (Upah, Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

## G. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4. 10 Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.277	1.460		.875	.384		
	X1	-.047	.032	-.049	-1.472	.145	.908	1.101
	X2	.093	.028	.105	3.328	.001	.996	1.004
	X3	1.521	.052	.964	29.271	.000	.911	1.097

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui pengaruh pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent:

### 1) Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil koefisien Upah terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} = -1.472$  yang artinya  $T_{hitung} < T_{tabel}$  1.661 dan untuk nilai signifikansinya adalah  $0,145 > 0,05$ . Kondisi

ini dapat disimpulkan, bahwa upah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

2) Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil koefisien Etos kerja Islami terhadap IPM diperoleh nilai  $T_{hitung} = 3.328$  yang artinya  $T_{hitung} > T_{tabel} 1.661$  dan untuk nilai signifikansinya adalah  $0,001 < 0,05$ . Kondisi ini dapat disimpulkan etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

3) Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil koefisien motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} = 29.271$  yang artinya  $T_{hitung} > T_{tabel} 1,661$  dan untuk nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.



## H. Uji Regresi

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10, yaitu:

**Tabel 4. 11 Persamaan Garis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.277	1.460		.875	.384		
	X1	-.047	.032	-.049	-1.472	.145	.908	1.101
	X2	.093	.028	.105	3.328	.001	.996	1.004
	X3	1.521	.052	.964	29.271	.000	.911	1.097

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Persamaan garis regresi berganda, yaitu:

$$Y_1 = 1.277 - 0,047 X_1 + 0,093 X_2 + 1,521 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat dijelaskan, yaitu:

- a. Nilai koefisien pada variabel upah terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai positif sebesar -0,047 dan

signifikansi sebesar 0,145. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar nilai upah maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

- b. Nilai koefisien pada variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai positif sebesar 0,093 dan signifikansi sebesar 0,001. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islami maka akan meningkatkan kinerja karyawan. semakin tinggi *Islamic work ethos* maka akan meningkatkan etos kerja Islam pada karyawan sehingga karyawan akan mudah akan menambah ide dan gagasan yang dimiliki.
- c. Nilai koefisien pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai positif sebesar 1,521 dan signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel di atas menjadi sumber penyusunan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y_{it} = 1.277 - 0,047 X_1 + 0,093 X_2 + 1,521 X_3 + e_{it}$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 1.277 mengindikasikan jika tidak ada variabel bebas upah, etika kerja Islami, dan motivasi kerja atau semua variabel bebas dimaksud bernilai nol (0) maka kondisi upah adalah rata-rata sebesar 1.277. Angka tersebut

- menunjukkan kinerja karyawan adalah sudah termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Nilai koefisien pada variabel upah terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai positif sebesar  $-0,047$  dan signifikansi sebesar  $0,145$ . Meskipun karyawan mengidentifikasi upah sebagai sumber kepuasan kerja mereka, hubungan tersebut tidak signifikan.
  - c. Nilai koefisien pada variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai positif sebesar  $0,093$  dan signifikansi sebesar  $0,001$ . Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islami maka akan meningkatkan kinerja karyawan. semakin tinggi *Islamic work ethos* maka akan meningkatkan etos kerja Islam pada karyawan sehingga karyawan akan mudah akan menambah ide dan gagasan yang dimiliki.
  - d. Nilai koefisien pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai positif sebesar  $1,521$  dan signifikansi sebesar  $0,000$ . Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## **I. Pembahasan dan Analisis**

Responden terdiri atas semua karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Untuk memperoleh data

penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner kesemua karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Adapun teknik yang digunakan penulis dalam menyebarkan kuesioner adalah dengan cara mendatangi langsung Bank Syariah Indonesia Area Semarang yang berada di Jl. MT. Haryono No 676 A Semarang dan membagikan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang serta mendampingi karyawan dalam mengisi kuesioner.

- a. Pengaruh sistem upah terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang

Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Artinya upah merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa penelitian dari Piw Dora, *et al* yang menyatakan bahwa upah berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerjanya semakin menurun. Itu korelasi tertinggi antara dimensi pada variabel kompensasi terhadap variabel kinerja adalah dimensi kompensasi tidak langsung terhadap keterampilan kerja dan

kualitas kerja. Dengan demikian, kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan kinerja dalam hal keterampilan kerja dan kualitas kerja.<sup>114</sup> Hal ini bertolak belakang dengan penelitian dari Kaman Nainggolan, *et al.* menyatakan bahwa upah dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan bahwa perusahaan berfokus pada peningkatan upah dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.<sup>115</sup>

Sementara jika dilihat dari nilai *cross loading* hubungan antara upah dengan kinerja karyawan terdapat lima pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu 0,960 dengan pernyataan “Saya merasa nyaman dengan metode pembayaran dalam pengupahan yang saya terima, saya menyukai pekerjaan saya karena upah yang saya terima sesuai, dan saya merasa bahwa upah yang saya tidak sesuai dengan hasil pekerjaan saya” dan 0,973 pada pertanyaan “Saya merasa cukup dengan tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja dan saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan”. Selanjutnya terdapat dua

---

<sup>114</sup> Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti, and Ariesta Heksarini, “*The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda*,” *Saudi Journal of Business and Management Studies* 5, no. 7 (2020): 448–454.

<sup>115</sup> Friyadie Kaman Nainggolan, Dadang M. Daryono, Sfenrianto, “*The Impact Of Compensation And Motivation On Performance Of Employees Pt. Catur Partner Sejati Sentosa In Tangerang*,” *Jurnal ...* 19 (2021): 99–106.

pernyataan terendah dengan nilai 0,437 dengan pertanyaan “Saya merasa bahwa upah yang saya terima tidak memiliki peningkatan secara proporsional” dan nilai 0,539 dengan pertanyaan “Struktur upah di perusahaan tempat saya bekerja tidak sebanding dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang bonafit.”

- b. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang

Hasil dari uji tersebut memberikan bukti etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai bukti tinjauan (empiris) bahwa etos kerja Islami memiliki peran untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Penelitian tersebut setara dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahnaf dan Fuad yang menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memberikan tinjauan budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan ketika organisasi mampu memberikan terapan budaya organisasi Islam dengan baik dengan pembuktian untuk meningkatkan kinerja

karyawan.<sup>116</sup> Penelitian tersebut tidak ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aflah, *et. al* yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Perilaku karyawan yang hanya memandang etos kerja islami secara normatif menjadi krisis nilai etik yang memiliki landasan norma agama. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan.<sup>117</sup> Sehingga etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara jika dilihat dari nilai *cross loading* hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan terdapat tiga pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu 0,979 dengan pernyataan “Saya ingin mengembangkan *skill* saya agar bisa memajukan perusahaan di tempat saya bekerja.” dan nilai 0,985 dengan pernyataan “Saya memiliki sikap tidak peduli terhadap jobdesk sesama karyawan di tempat saya bekerja dan saya tidak yakin dengan tawakal yang saya terima berhasil”. Selanjutnya terdapat dua pernyataan terendah dengan nilai 0,931 dengan pernyataan “Saya tidak mampu untuk bertahan

---

<sup>116</sup> Fuad Mas’Ud Ahnaf Fadlurrohman, “The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance,” *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 5, no. 2 (2022): 9327–9336.

<sup>117</sup> Nurfaizi, M. Iqbal, and Muafi Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 11, no. 3 (2022): 120–129.

ketika sedang berada dalam situasi yang sulit dalam pekerjaan” dan nilai 0,957 dengan pernyataan “Saya tidak dapat meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik”.

- c. Pengaruh sistem motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

Hasil dari uji tersebut telah terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi, 2017), (Sudiaritha et.al 2016), (Ardiaz et al., 2017), dan (Nitasari, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kerja karyawan motivasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pawirosumarto, Sarjana, Muchtar, & Muzaffar, 2017), (Otto, 2018), (Rizkayani, 2017), (Fachreza dkk., 2018), (Kasenda, 2013), (Nurcahyani & Adnyani, 2016), (Ardiaz et al., 2017) yang memberi



penjelasan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedudukan motivasi dan kemampuan pada kinerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik.<sup>118</sup> Kesimpulan dari hasil uji tersebut terbukti bahwa hipotesis penelitian diterima.

- d. Pengaruh sistem upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

Menurut uji F pada tabel 4.14 diperoleh nilai F tabel dengan df1 (3-1=2) dan df 2 (93-2-1=90) dengan signifikansi 5% adalah 2.71. Oleh karena itu  $F_{hitung} (307.518) > F_{tabel} (2.71)$  dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini telah dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independen (upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang mewujudkan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, salah satu cara yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu

---

<sup>118</sup> Puspa Dewi, Khusnul Fikri, and Tomy Fitrioc, "The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office," *International Journal of Scientific Research and Management* 7, no. 09 (2019).

menggabungkan metode upah, etos kerja Islami dengan motivasi kerja.

Sementara jika dilihat dari nilai *cross loading* hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan terdapat dua pernyataan dengan nilai tertinggi yaitu 0,953 dengan pernyataan “Lingkungan kerja saat ini mampu memberikan peluang aktualisasi diri bagi para karyawan” dan nilai 0,983 dengan pernyataan “Saya tidak suka menyelesaikan pekerjaan secara *team work* dengan sesama rekan kerja”. Selanjutnya terdapat dua pernyataan terendah dengan nilai 0,809 dengan pernyataan “Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja jika dibutuhkan untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan bagi rekan yang bekerja kurang bersemangat” dan nilai 0,886 dengan pernyataan “Saya tidak berusaha untuk menata kembali sistem yang bermasalah agar sistem kerja tidak mengalami hambatan”.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar 93 kuesioner yang berisi 36 pernyataan upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan penelitian ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Setelah melakukan uji analisis dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Upah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memaparkan  $t_{hitung}$  sebesar -1.472 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1.661 melalui nilai signifikansi sebesar  $0,145 > 0,05$ . Kondisi ini diduga muncul karena Bank Syariah Indonesia Area Semarang kurang memperhatikan para karyawan terhadap apa yang mereka butuhkan pada masa pandemi COVID-19 yang mengalami penurunan pendapatan. Hal tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memaparkan  $t_{hitung}$  sebesar

3.328 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  1.661 dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$ . Perilaku karyawan yang memandang etos kerja islami dari segi normatif menjadi krisis nilai etik yang berlandaskan norma agama. Hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memaparkan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 29.271 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  1.661 dengan signifikansinya sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Motivasi dan kemampuan mempunyai fungsi terhadap kinerja yang kompeten serta diakomodasi kedomainnya yang diberikan untuk mendukung produktivitas yang lebih baik. Hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

- a. Keterbatasan dalam penelitian yaitu upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Dampak pemotongan upah pada Bank Syariah Indonesia Area Semarang mencakup dua hal yakni keuangan perusahaan khususnya dalam sisi pengeluaran yang juga diharapkan bisa menunjang kestabilan perusahaan dan beban kerja karyawan diminimalisir, sedangkan dampak pemotongan upah pada karyawan diantaranya yaitu merasa bahwa upah

yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan, memiliki sikap tidak peduli terhadap jobdesk sesama karyawan di tempatnya bekerja, motivasi kerja menurun, upah yang diterima tidak memiliki peningkatan secara proporsional, struktur upah di perusahaan tempatnya bekerja tidak sebanding dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang bonafit, dan hasil kerja yang tidak maksimal.

- b. Keterbatasan dalam penyebaran kuesioner dikarenakan situasi Covid-19 saat ini yang membatasi pertemuan langsung. Sehingga disarankan untuk menggunakan google form untuk pengisian kuesioner.
- c. Kelengkapan dalam mengisi identitas responden, dikarenakan kuesioner hanya dititipkan kepada BOSI di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Sehingga penulis tidak dapat mengawasi langsung dalam proses pengisian kuesioner.
- d. Terbatasnya waktu untuk pengisian kuesioner. Karena waktu yang diberikan oleh pihak Bank Syariah Indonesia Area Semarang hanya memberikan waktu 1 (satu) bulan 20 (dua puluh) hari.
- e. Kesibukan beberapa karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Semarang yang dapat menghambat dalam pengisian kuesioner. Beberapa responden tidak mencantumkan identitas dan mengisi secara asal.

### C. Saran

Penulis memberikan saran-saran yang menghubungkan beberapa saran pada penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1. Bank Syariah Indonesia Area Semarang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan peninjauan di bidang perbankan syariah yang ada di Indonesia terutama Bank Syariah Indonesia Area Semarang guna memperbaiki hal tersebut, seperti penyebaran kuesioner harus dilakukan secara merata baik pada upah, etos kerja Islami, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Semarang itu secara keseluruhan. Agar dapat diberi ketertarikan lebih terhadap seberapa penting upah apabila salah satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang berperan dalam peningkatan pengetahuan tentang karyawan mengenai upah karena hal tersebut sebagai peningkatan kualitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Semarang.

#### 2. Akademisi

- a. Sebagai tambahan sumber referensi atau tambahan literatur keustakaan dan pengembangan penelitian berikutnya untuk memperkaya kajian teoritik dalam bidang Manajemen dan Bisnis Syariah khususnya sumber daya insani.

- b. Upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perlu memberikan lebih banyak kompensasi kepada karyawan dengan cara memberikan kesempatan untuk karyawan yang kompeten dan berkualitas tinggi untuk menjadi karyawan tetap, sehingga upah yang diterima sesuai dengan kinerjanya

### 3. Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal, namun memiliki keterbatasan waktu. Keterbatasan waktu tersebut disarankan untuk menjadi pertimbangan dalam mengembangkan penelitian bagi peneliti yang akan datang, seperti berikut:

- a. Jenis data waktu penelitian tersebut terbatas, perlu ditambahkan rentang waktu penelitian. Jenis penelitian terhadap data time series diantaranya semakin banyak jangka waktu yang diberikan maka semakin baik hasil penelitiannya.
- b. Objek penelitian bisa ditambah bank syariah lain selain di Bank Syariah Indonesia Area Semarang. Peneliti bisa menambahkan objek lain selain Bank Syariah Indonesia. Ini diharapkan dapat menjadi pembanding antara pembahasan hasil penelitian dengan satu objek dan lain objek.

- c. Penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian yang akan datang, khususnya pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Setelah itu, peneliti yang akan datang diharapkan dapat melanjutkan penelitian tersebut lebih spesifik dengan metode penambahan variabel atau objek yang diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Hassan Asaari, Muhammad Hasmi, Nasina Mat Desa, and Loganathan Subramaniam. "Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees." *International Journal of Business and Management* 14, no. 4 (2019): 48.
- Aflah, Kuntarno Noor, Suharnomo, Fuad Mas'ud, and Ali Mursid. "Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8, no. 1 (2021): 997–1007.
- Ahmed, Adeel, Mohd Anuar Arshad, Arshad Mahmood, and Sohail Akhtar. "The Influence of Spiritual Values on Employee's Helping Behavior: The Moderating Role of Islamic Work Ethic." *Journal of Management, Spirituality and Religion* 16, no. 3 (May 27, 2019): 235–263.
- Ahnaf Fadlurrohman, Fuad Mas'Ud. "The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance." *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 5, no. 2 (2022): 9327–9336.
- Alrawahi, Samira, Stina Fransson Sellgren, Salem Altouby, Nasar Alwahaibi, and Mats Brommels. "The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals." *Heliyon* 6, no. 9 (2020): e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.
- Anggraini, Dewi, Bustari Muchtar, and Erni Masdupi. "Effect Of Remuneration, Work Motivation And Organizational Commitment To Job Performance" 64, no. 1993 (2019): 691–699.
- Anwar, P. M., and I. Budi. "The Influence of Job Satisfaction and Motivation on The Employee Performance at PT. Era Media

- Informasi.” *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 453, no. 1 (2018).
- Ardiansyah, Robby, and Ina Ratnamiasih. “Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance.” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 14, no. 2 (2021): 58–63.
- Arif, Muhammad, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, and Jufrizen. “Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.” *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (2019): 263–276.  
<https://journal.uii.ac.id/icabe/article/view/14723>.
- Augustinus, Daniel Cassa, and Cindy Febiola Halim. “THE EFFECT OF MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE” (2018): 44–56.
- Ayundasari, Dini. Y., Achmad Sudiro, and Dodi Wirawan Irawanto. “Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction.” *Journal of Applied Management* 15, no. 4 (2017): 587–599.
- Bawono, Anton. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press, 2006.
- Bejo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Bozkurt, Tulay, Fatos Bektas, Mahir Jibril Ahmed, Vehap Kola, and E. Serra Yurtkoru. “Application of Goal Setting Theory.” *Pressacademia* 3, no. 1 (2017): 796–801.
- Cahyani, Yutisa Tri. “Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah.” *Jihbiz: jurnal ekonomi, keuangan dan perbankan syariah* 1, no. 1 (2017): 71–82.
- Darmawan, Kusnanto. “Salary: Does Affect Employee Motivation and Performance?” *International Journal of Accounting and Management Research* 1, no. 2 (2021): 46–51.
- Davidescu, Adriana Ana Maria, Simona Andreea Apostu, Andreea

- Paul, and Ionut Casuneanu. "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management." *Sustainability (Switzerland)* 12, no. 15 (2020).
- Dr. Mahmud Yusuf, SHI, M.Si. *Motivasi Kerja Islami*. Edited by M.Ag Raihanah, S.Pd.I. Mataram: PENERBIT LAFADZ JAYA, 2015.
- Farid, Tahir, Sadaf Iqbal, Ma Jianhong, Tayyiba Mushtaq, and Qaiser Mehmood. "Effect of Islamic Work Ethics on Employees Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior." *Psychologia* 60, no. 3 (2017): 111–120.
- Frastika, Adelfigita, and Rosaly Franksiska. "The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable." *International Journal of Social Science and Business* 5, no. 4 (2021): 551.
- Gheitani, Alborz, Saheb Imani, Nader Seyyedamiri, and Pantea Foroudi. "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 12, no. 1 (March 6, 2019): 76–95.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Edisi Pert. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- . "Wages in Wage Systems in Indonesia and Islam." *SSRN Electronic Journal* (2019): 263–292.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate (IBM SPSS 25)*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2018.
- Gunawan, Hendra, and Rezki Amalia. "Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator." *International Journal of Economics and Financial Issues* 5

(2015): 349–353.

Hakim, Wardhani, Siti Haerani, and Haeriah Hakim and Asriani Ansar. “The Influence of Leader’s Islamic Work Ethic on Employee Performance and Organizational Commitment.” *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)* 92, no. Icame 2018 (2019): 344–354.

Halimatuzzahrah. “Implementasi Knowledge Management Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Madrasah.” *EL-HIKAM: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman* Volume XII (2020): 311–333.

Hamzah, Zulfadli. “The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture.” *International Journal of Islamic Business & Management* 5, no. 1 (2021): 23–34.

Han, Xinliang. “Research on the Relationship Among Pay Equity, Employee Engagement and Job Performance” 268, no. Sohe (2019): 459–463.

Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2004.

Hartono, Rahmad, and Etty Nurwati. “The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ , in Jakarta” 18, no. 1 (2021): 153–166.

Al Hasan, Fahadil Amin, and Muhammad Irfan Maulana. “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global.” *SOSIO-DIDAKTIKA: Social Science Education Journal* 3, no. 1 (2016).

Hayati, Keumala, and Indra Caniago. “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational

Commitment and Job Performance.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65 (December 2012): 272–277.

Hidayati, Febri Susanti, Giatman, Suparno, Vegi Yolanda Nafostri. “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City).” *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* 23, no. 2 (2020): 610–618. <http://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/2406>.

Husaini, Usman. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.

Hutauruk, Martinus Robert. “Dampak Situasi Sebelum Dan Sesudah Pandemi COVID-19 Terhadap Volatilitas Harga Saham LQ45.” *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 9, no. 2 (2021): 241–252.

Ibrahim, Azharsyah. “Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countries: Bridging Between Theory and Reality.” *International Conference of Moslem Society* 2, no. June 2018 (2018): 43–50.

Imam Ghozali. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2014.

Indonesia, PT Zahir Syariah. *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*. Edited by PT Zahir Syariah Indonesia. Cetakan Pe. Jakarta, 2019.

Ismi Darmastuti. “Managing Employee Performance of Sharia Banking through Religiosity and Islamic Work Ethics in the Covid-19 Pandemic” 28, no. 02 (2022): 102–115.

Jufrizen, Jufrizen. “The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers’ Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance,” no. October (2018).

Kaman Nainggolan, Dadang M. Daryono, Sfenrianto, Frieyadie. “The

Impact Of Compensation And Motivation On Performance Of Employees Pt. Catur Partner Sejati Sentosa In Tangerang.” *Jurnal ...* 19 (2021): 99–106. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/10470>.

Lastya Sari, Deasy, Helen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E Gunawan, Muhammad Asrol, and Aan Perwira Redi. “The Relationship Between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia.” *Journal of Academic Research and Sciences* 6, no. 2 (n.d.): 26–38. <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/jares>.

Lollo, Niklas, and Dara O’Rourke. “Factory Benefits to Paying Workers More: The Critical Role of Compensation Systems in Apparel Manufacturing.” *PLoS ONE* 15, no. 2 (2020): 1–24.

Mabaso, Calvin Mzwenhlanhla, and Bongani Innocent Dlamini. “Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction.” *Research Journal of Business Management* 11, no. 2 (2017): 80–90.

Megawati, Selvi, Mahardian Rahmadi, Imam Susilo, and Junaidi Khotib. “The Potency of Alpha Lipoic Acid As Anti Inflammatory on the Complete Freund’S Adjuvant-Induced Rheumatoid Arthritis in Rat Model.” *Folia Medica Indonesiana* 52, no. 2 (2017): 98.

Misbachul Munir, Samsul Arifin. “The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance.” *Jurnal Mirai Management* 4, no. 2 (2021): 142–149.

Miswanto, Miswanto, Rois Arifin, and Dwi Murniyati. “Does Work Commitment Mediates the Effect of Islamic Work Ethic on Performance and Turnover Intention?” *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen* 17, no. 2 (2020): 169.

Musalim Ridlo, M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, Mochlasin. “Environment , Work Motivation , Work Culture and

Compensation on Employee.” *Management Analysis Journal* 1, no. 11 (2022): 8.

Nasution, Fahmi Natigor, and Ahmad Rafiki. “Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia.” *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (April 28, 2020): 195–205.

———. “Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia.” *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (April 28, 2020): 195–205.

Nasution, Laili Syafitri, Beby Karina, Fawzeeza Sembiring, and R Hamdani Harahap. “Analysis of the Influence of Work Motivation , Locus of Control , and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable” 8, no. January (2021): 615–623.

Nurdiansyah, Rezki, Siti Mariam, Muhammad Asrar Ameido, and Abdul Haeba Ramli. “Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.” *Business and Entrepreneurial Review* 20, no. 2 (2020): 153–162.

Nurfaizi, M. Iqbal, and Muafi Muafi. “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation.” *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)* 11, no. 3 (2022): 120–129.

Nurhayati, Aprianita and Mafizatul. “The Effect of Job Insecurity on Job Performance with Islamic Work Ethics and Employee Engagement as Mediation Variables (Study at Bank Muamalat West Jakarta Region).” *European Journal of Business and Management Research* 6, no. 5 (2021): 20–25.

Nuryadin, Muhammad Teguh, Riswan Yunida, and Shinta Febiyansari. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang

Samudera Banjarmasin.” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 3, no. 1 (2019): 11–18.

Nwekpa Kenneth Chukwuma, Udu Gabriel O C Sunday Isaac Eneh. “Salary Increase And Employee Productivity In Cement Manufacturing Companies In South-South, Nigeria.” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20, no. 10 (2018): 01–08. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue10/Version-1/A2010010108.pdf>.

Pancasila, Irwan, Siswoyo Haryono, and Beni Agus Sulisty. “Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 6 (2020): 387–397.

Prasetyo, Ari, Mochammad Soleh, and Nurul Hidayati. “The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee ’ s Commitment as Moderation in Islamic Boarding School ’ s Businesses” 5, no. 28 (2021): 292–306.

Prof. Dr. H. Kartawan, SE., MP., Hj. Lina Marlina, S. Ag., M. Ag., Agus Susanto S. Ag, M. Ag. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Bogor: LPMM Universitas Siliwangi, 2018.

Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M. B. A. *Islamic Human Capital*. 1st, 1st ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persaja, 2009.

Puspa Dewi, Khusnul Fikri, and Tomy Fitrioc. “The Effect of Work Motivation on Employees’ Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office.” *International Journal of Scientific Research and Management* 7, no. 09 (2019).

Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi. “The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance.” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 3 (2021): 292–299.



- Ramli, Abdul Haeba, John Edward, and Alex Milton. "Compensation , Job Satisfaction Affects Employee Performance in Healthcare." *Australian Business & Psychology Review*, no. October (2020).
- Rathava Aminabhahen Kunvarsing. "Achievement Motivation and Sports" 6, no. 10 (2020): 498–500.
- Revda Dinibutun, Sait. *Work Motivation: Theoretical Framework The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout View Project*, n.d.  
<https://www.researchgate.net/publication/338543082>.
- REZEKI, FITRI, and Rahmat Hidayat. "The Effect of Compensation, Work Discipline and Achievement Motivation on Employee Performance." *The Management Journal of Binaniaga* 6, no. 1 (2021): 13.
- Rosalia, Piw Dorra, Sri Mintarti, and Ariesta Heksarini. "The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda." *Saudi Journal of Business and Management Studies* 5, no. 7 (2020): 448–454.
- Saban, Darwis, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman. "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels." *European Journal of Business and Management Research* 5, no. 1 (2020): 1–8.
- Saman, Anton. "Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)* 4, no. 01 (2020): 185–190.
- Selar, Alexander Nordgren, Helena Falkenberg, Johnny Hellgren, Marylène Gagné, and Magnus Sverke. "'It's [Not] All 'Bout the Money': How Do Performance-Based Pay and Support of Psychological Needs Variables Relate to Job Performance?'" *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 5, no. 1 (2020): 1–14.

- Shaheen, Sadia, Sehar Zulfiqar, Sharjeel Saleem, and Gulshan Shehazadi. "Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics." *Frontiers in Psychology* 11, no. October (2020): 1–14.
- Shofiyah, Ziyadatus, and M. Lathoif Ghozali. "Implementasi Konsep Masalah Mursalah Dalam Mekanisme Pasar." *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2021): 135.
- Siddiqui, Noman ul-Haq, Salam Hameed, Rameez Abdul Sattar, and Bilal Eneizan. "Islamic Work Ethics Impact on Employee Performance." *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)* 3, no. 8 (2019): 1–7.
- Singgih, Santoso. *Menguasai Statistik Dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2018.
- Siramiati, Ni Wayan, Surachman, Djumilah Hadiwidjojo, and Fatchur Rohman. "Performance-Based Compensation Effect on Employee Motivation, Satisfaction of Employees, and Performance of Employees (Study on Private Universities in the Province of Bali): Conceptual Frameworks." *International Journal of Business, Economics and Law* 11, no. 2 (2016): 62–70.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: Alfabeta, 2015.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Press., Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2015.

- Sukriyani, Sukriyani. "The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4, no. 1 (2021): 903–917.
- Sulo, Umar Tirtarahardja & S.L. La. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Susanto, Akhmad Akbar. "Toward a New Framework of Islamic Economic Analysis." *American Journal of Islam and Society* 37, no. 1–2 (2020): 103–123.
- Syamsudin, Zainal Abidin Bin. *Mencari Kunci Rizki Yang Hilang*. Jakarta: Pustaka Imam Abu Hanifah, 2008.
- Tani Raka, Benediktus Ignasius, Anik Yuesti, and Nengah Landra. "Effect of Motivation to Employee Performance Which Was Mediated by Work Satisfaction in PT Smiling Tour Denpasar." *International Journal of Contemporary Research and Review* 9, no. 08 (2018): 20959–20973.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Touma, Jacques. "Theories X and Y in Combination for Effective Change during Economic Crisis." *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 09, no. 01 (2021): 20–29.
- Triana, Yuli. "The Influence of Compensation, Organizational Commitment and Career Path To Job Performance Employees." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15, no. 1 (2017): 68–73.
- Ud Din, Maaz, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, and Sih Darmi Astuti. "Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation." *International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (September 30, 2019): 676.
- Urosevic, Snezana, Nenad Milijic, Natasa Djordjevic-Maljkovic, and

Darjan Karabasevic. "Indicators of Motivation and Employee Satisfaction in Public Enterprise: Case Study of PE 'Post of Serbia.'" *Industrija* 44, no. 3 (2016): 77–95.

Wildalicin Januarty, Yusuf Rony Edward, Efendy Pakpahan, Kuras Purba. "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable." *International Journal of Research and Review* 7, no. 8 (2020): 169–177. [www.ijrrjournal.com](http://www.ijrrjournal.com).

Wulandari, Fitri, and Syaugi Mubarak. "Islamic Work Ethics and Lecturer Performance : Mediating Roles of Person-Organization Fit and Innovation in Learning Activities." *Problems and Perspectives in Management* 19(3), no. 1810–5467 (2021): 22–32.

Yulisharsasi, Surjanti, Jun, and Anang Kistyanto. "Transformational Leadership on Employee Performance : The Mediating Role of Islamic Work Ethics" 2, no. 1 (2022): 166–180.

Zulkifli Khair, Nuradila Ahmad, and Mohd Azhar Abd Hamid. "Motivation in Islamic Perspective: A Review." *Proceeding of 1st International Research Conference on Economics Business and Social Sciences*, no. April (2016): 1–12.

*Al-Imam Abi Al-Husain Muslim Bin Al-Hujaj Ibn Muslim Al-Qusyairi an-Naisaburi, Jami'u As-Sahih (Beirut: Dar Al-Fikr, 1981), II: 30, "Kitab Aiman", "Bab At' Al-Mamluk Mimma Ya' Qul Wa Libasuhu Mimma Yalbasu Wa Yaklifuhu Ma Yaqlibuhu. Hadits Dari Abu Bakr Ib, n.d.*

## LAMPIRAN

Assalaamu'alaikum Wr Wb

Bapak/Ibu yang terhormat, perkenalkan saya Dwi Ayu Hidayati mahasiswi Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir (tesis) dengan Judul "Analisis Pengaruh Upah, Etos Kerja Islami, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Bank Syariah Indonesia Area Semarang."

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, formulir kuesioner saya pada kolom pertanyaan pada keterangan pengisian nomor 1-5

Seluruh jawaban serta identitas responden di dalam kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiannya. Oleh sebab itu, saya berharap Bapak/Ibu dapat menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan.

Atas bantuannya dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr Wb

Hormat saya,

Dwi Ayu Hidayati

**Keterangan Pengisian:**

STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 N : Netral  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

1. Nama Karyawan :
2. Umur :

	<30 tahun
	31-40 tahun
	41-50 tahun
	>50 tahun

3. Jenis Kelamin:

	Laki-laki
	Perempuan

4. Status Pegawai :

	Pegawai Tetap
	Pegawai Tidak Tetap
	<i>Outsourcing</i>

5. Lama Bekerja :

	<1 Tahun
	Antara 1-5 tahun
	Antara 6-10 tahun
	>10 tahun

6. Jabatan :

7. Area Tugas :

### Upah

#### 1. Tingkat upah

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya merasa cukup dengan tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja					
Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan upah langsung yang memadai					

#### 2. Struktur Upah

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya merasa puas dengan upah yang saya terima dilihat dari kemampuan perusahaan tempat saya bekerja					
Struktur upah di perusahaan tempat saya bekerja tidak sebanding dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang bonafit					

#### 3. Penentuan Upah Individu

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan					
Saya merasa upah yang saya terima tidak sesuai dengan berapa lama saya bekerja					

## 4. Metode Upah

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya merasa nyaman dengan metode pembayaran dalam pengupahan yang saya terima yang saya terima					
Saya merasa bahwa upah yang saya terima tidak memiliki peningkatan secara proporsional					

## 5. Pengendalian Upah

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya menyukai pekerjaan saya karena upah yang saya terima sesuai					
Saya merasa bahwa upah yang saya terima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan saya					

**Etos Kerja Islami**

## 1. Melakukan Pekerjaan Dengan Baik

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasi Perusahaan (SOP) yang diberikan.					
Saya tidak dapat meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik					



## 2. Kegigihan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya ingin mengembangkan <i>skill</i> saya agar bisa memajukan perusahaan di tempat saya bekerja.					
Saya tidak mampu untuk bertahan ketika sedang berada dalam situasi yang sulit dalam pekerjaan					

## 3. Memiliki kemampuan untuk bersaing

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya mampu memberikan inovasi-inovasi baru untuk menciptakan keselarasan dalam bekerja di perusahaan tempat saya bekerja					
Perusahaan di tempat saya bekerja tidak mampu untuk berkontribusi dengan perusahaan pesaing					

## 4. Saling membantu

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya menerapkan saling menolong dalam pekerjaan sesama karyawan ketika karyawan tersebut tidak hadir					
Saya memiliki sikap tidak peduli terhadap jobdesk sesama karyawan di tempat saya bekerja					

## 5. Tawakal dalam bekerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya bekerja dengan meningkatkan tawakal kepada Allah di tempat saya bekerja					

Saya tidak yakin dengan tawakal yang saya terima berhasil					
---	--	--	--	--	--

### Motivasi Kerja

#### 1. Kebutuhan untuk berprestasi

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan mendorong motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya					
Hasil prestasi kerja yang saya dapatkan tidak selalu mendapatkan apresiasi dari pimpinan					

#### 2. Kebutuhan untuk memiliki kekuasaan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja jika dibutuhkan untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan bagi rekan yang bekerja kurang bersemangat					
Saya tidak berusaha untuk menata kembali sistem yang bermasalah agar sistem kerja tidak mengalami hambatan					

#### 3. Kebutuhan Afiliasi

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan kerja saat ini mampu memberikan peluang aktualisasi diri bagi para karyawan					

Saya tidak suka menyelesaikan pekerjaan secara <i>team work</i> dengan sesama rekan kerja					
---	--	--	--	--	--

## Kinerja Karyawan

### 1. Profesional

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman saya di bidang keuangan syariah di tempat saya bekerja					
Saya tidak mampu diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan					

### 2. Kejujuran

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kejujuran merupakan dasar utama dalam bekerja untuk mendapatkan ridha Allah SWT dalam memajukan perusahaan di tempat saya bekerja.					
Kejujuran tidak menjadi salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan.					

### 3. Hubungan baik antar sesama karyawan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah solidaritas dan kerja sama yang baik.					
Terjadi ketidak selarasan dan salah paham terhadap informasi yang di terima dalam melakukan pekerjaan					

## 4. Tujuan Bekerja Karena Allah

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Niat bekerja saya karena Allah SWT yang memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya.					
Saya menyalakan waktu dalam bekerja					

## 5. Memuja Allah dengan cara bekerja untuk beribadah

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya bekerja tidak hanya untuk memperoleh upah, namun mendedikasikan untuk memuja Allah.					
Saya merasa Allah tidak akan murka kepada saya jika saya tidak bekerja dengan tekun tetapi saya diberi gaji/upah.					

## 1. Output Identitas

## a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	43.0	43.0	43.0
	Perempuan	53	57.0	57.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

## b. Umur

<b>Umur</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	36	38.7	38.7	38.7
	31-40 tahun	56	60.2	60.2	98.9
	41-50 tahun	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

## c. Pendidikan terakhir

<b>Pendidikan</b>					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	7	7.5	7.5	7.5
	S2/S3	3	3.2	3.2	10.8
	Sarjana	71	76.3	76.3	87.1
	SMA	12	12.9	12.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

## d. Status Karyawan

Status Karyawan					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Outsourcing	15	16.1	16.1	16.1
	Tetap	70	75.3	75.3	91.4
	Tidak Tetap	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

## e. Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	34	36.6	36.6	36.6
	6-10 Tahun	48	51.6	51.6	88.2
	Lebih dari 10 tahun	11	11.8	11.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

## 2. Uji Validitas

X1: Upah

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1	Pearson Correlation	.571**	.548**	.581**	.436**	.571**	.536**	.590**	.390**	.590**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.





	N	93	93	93	93	93	93	93
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Y: Kinerja Karyawan

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y	Pearson Correlation	.499**	.497**	.637**	.407**	.590**	.625**	.599**	.625**	.591**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

### 3. Uji Reliabilitas

X<sub>1</sub>: Upah

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

X<sub>2</sub>: Etos Kerja Islami

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

X<sub>3</sub>: Motivasi Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.606	6

### 4. Jawaban Responden

#### 1. Upah

##### a. Tingkat Upah

X1.1: Saya merasa cukup dengan tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	11	11.8	11.8	12.9
	Setuju	28	30.1	30.1	43.0
	Sangat Setuju	53	57.0	57.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.2: Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan upah langsung yang memadai

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	36	38.7	38.7	38.7
	Tidak Setuju	33	35.5	35.5	74.2
	Netral	22	23.7	23.7	97.8
	Sangat Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

#### b. Struktur Upah

X1.3: Saya merasa puas dengan upah yang saya terima dilihat dari kemampuan perusahaan tempat saya bekerja

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	13	14.0	14.0	15.1
	Setuju	29	31.2	31.2	46.2
	Sangat Setuju	50	53.8	53.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.4: Struktur upah di perusahaan tempat saya bekerja tidak sebanding dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang bonafit

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	42	45.2	45.2	45.2
	Tidak Setuju	26	28.0	28.0	73.1
	Netral	22	23.7	23.7	96.8
	Setuju	2	2.2	2.2	98.9
	Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

### c. Penentuan Upah Individu

X1.5: Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	11	11.8	11.8	12.9
	Setuju	28	30.1	30.1	43.0
	Sangat Setuju	53	57.0	57.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.6: Saya merasa upah yang saya terima tidak sesuai dengan berapa lama saya bekerja

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	35	37.6	37.6	37.6
	Tidak Setuju	34	36.6	36.6	74.2
	Netral	22	23.7	23.7	97.8
	Sangat Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

#### d. Metode Upah

X1.7: Saya merasa nyaman dengan metode pembayaran dalam pengupahan yang saya terima yang saya terima

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	11	11.8	11.8	12.9
	Setuju	30	32.3	32.3	45.2
	Sangat Setuju	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.8: Saya merasa nyaman dengan metode pembayaran dalam pengupahan yang saya terima yang saya terima

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	36	38.7	38.7	38.7
	Tidak Setuju	31	33.3	33.3	72.0
	Netral	22	23.7	23.7	95.7
	Setuju	3	3.2	3.2	98.9
	Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

#### e. Pengendalian Upah

X1.9: Saya menyukai pekerjaan saya karena upah yang saya terima sesuai

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	11	11.8	11.8	12.9
	Setuju	30	32.3	32.3	45.2
	Sangat Setuju	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.10: Saya merasa bahwa upah yang saya tidak sesuai dengan hasil pekerjaan saya

<b>X1.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	37	39.8	39.8	39.8
	Tidak Setuju	32	34.4	34.4	74.2
	Netral	22	23.7	23.7	97.8
	Sangat Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

## 2. Etos Kerja Islami

### a. Melakukan pekerjaan dengan baik

X2.1: Saya bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasi Perusahaan (SOP) yang diberikan

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	2.2
	Netral	10	10.8	10.8	12.9
	Setuju	25	26.9	26.9	39.8
	Sangat Setuju	56	60.2	60.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2.2: Saya tidak dapat meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	43	46.2	46.2	46.2
	Tidak Setuju	42	45.2	45.2	91.4
	Netral	6	6.5	6.5	97.8
	Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

#### b. Kegigihan

X2.3: Saya ingin mengembangkan *skill* saya agar bisa memajukan perusahaan di tempat saya bekerja.



X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	2.2
	Netral	10	10.8	10.8	12.9
	Setuju	23	24.7	24.7	37.6
	Sangat Setuju	58	62.4	62.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2.4: Saya tidak mampu untuk bertahan ketika sedang berada dalam situasi yang sulit dalam pekerjaan

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	42	45.2	45.2	45.2
	Tidak Setuju	40	43.0	43.0	88.2
	Netral	9	9.7	9.7	97.8
	Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

c. Memiliki kemampuan untuk bersaing

X2.5: Saya mampu memberikan inovasi-inovasi baru untuk menciptakan keselarasan dalam bekerja di perusahaan tempat saya bekerja

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2.2	2.2	2.2
	Netral	18	19.4	19.4	21.5
	Setuju	35	37.6	37.6	59.1
	Sangat Setuju	38	40.9	40.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2.6: Perusahaan di tempat saya bekerja tidak mampu untuk berkontribusi dengan perusahaan pesaing

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	40	43.0	43.0	43.0
	Tidak Setuju	44	47.3	47.3	90.3
	Netral	7	7.5	7.5	97.8
	Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

d. Saling membantu

X2.7: Saya menerapkan saling menolong dalam pekerjaan sesama karyawan ketika karyawan tersebut tidak hadir

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2.2	2.2	2.2
	Netral	18	19.4	19.4	21.5
	Setuju	38	40.9	40.9	62.4
	Sangat Setuju	35	37.6	37.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2.8: Saya memiliki sikap tidak peduli terhadap jobdesk sesama karyawan di tempat saya bekerja

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	44	47.3	47.3	47.3
	Tidak Setuju	40	43.0	43.0	90.3
	Netral	7	7.5	7.5	97.8
	Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

e. Tawakal dalam bekerja

X2.9: Saya bekerja dengan meningkatkan tawakal kepada Allah di tempat saya bekerja

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	2.2
	Netral	10	10.8	10.8	12.9
	Setuju	25	26.9	26.9	39.8
	Sangat Setuju	56	60.2	60.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X2.10: Saya tidak yakin dengan tawakal yang saya terima berhasil

<b>X2.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	44	47.3	47.3	47.3
	Tidak Setuju	40	43.0	43.0	90.3
	Netral	7	7.5	7.5	97.8
	Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

### X3 Motivasi Kerja

#### a. Kebutuhan untuk berprestasi

X3.1: Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan mendorong motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	20.4	20.4	20.4
	Setuju	19	20.4	20.4	40.9
	Sangat Setuju	55	59.1	59.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X3.2: Hasil prestasi kerja yang saya dapatkan tidak selalu mendapatkan apresiasi dari pimpinan

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	49	52.7	52.7	52.7
	Tidak Setuju	29	31.2	31.2	83.9
	Netral	14	15.1	15.1	98.9
	Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

b. Kebutuhan untuk memiliki kekuasaan

X3.3: Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja jika dibutuhkan untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan bagi rekan yang bekerja kurang bersemangat

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	28	30.1	30.1	30.1
	Setuju	24	25.8	25.8	55.9
	Sangat Setuju	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X3.4: Saya tidak berusaha untuk menata kembali sistem yang bermasalah agar sistem kerja tidak mengalami hambatan

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	44	47.3	47.3	47.3
	Tidak Setuju	40	43.0	43.0	90.3
	Netral	8	8.6	8.6	98.9
	Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

c. Kebutuhan Afiliasi

X3.5: Lingkungan kerja saat ini mampu memberikan peluang aktualisasi diri bagi para karyawan

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	14.0	14.0	14.0
	Setuju	28	30.1	30.1	44.1
	Sangat Setuju	52	55.9	55.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X3.6: Saya tidak suka menyelesaikan pekerjaan secara *team work* dengan sesama rekan kerja

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	55	59.1	59.1	59.1
	Tidak Setuju	27	29.0	29.0	88.2
	Netral	10	10.8	10.8	98.9
	Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y: Kinerja Karyawan

a. Profesional

Y1: Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman saya di bidang keuangan syariah di tempat saya bekerja

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	19.4	19.4	19.4
	Setuju	18	19.4	19.4	38.7
	Sangat Setuju	57	61.3	61.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y2: Saya tidak mampu diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	53	57.0	57.0	57.0
	Tidak Setuju	27	29.0	29.0	86.0
	Netral	12	12.9	12.9	98.9
	Sangat Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

b. Kejujuran

Y3: Kejujuran merupakan dasar utama dalam bekerja untuk mendapatkan ridha Allah SWT dalam memajukan perusahaan di tempat saya bekerja.



Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	28	30.1	30.1	30.1
	Setuju	25	26.9	26.9	57.0
	Sangat Setuju	40	43.0	43.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y4: Kejujuran tidak menjadi salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan.

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	43	46.2	46.2	46.2
	Tidak Setuju	39	41.9	41.9	88.2
	Netral	10	10.8	10.8	98.9
	Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

c. Hubungan baik antar sesama karyawan

Y5: Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah solidaritas dan kerja sama yang baik.

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	11.8	11.8	11.8
	Setuju	33	35.5	35.5	47.3
	Sangat Setuju	49	52.7	52.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y6: Terjadi ketidak selarasan dan salah paham terhadap informasi yang di terima dalam melakukan pekerjaan

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	56	60.2	60.2	60.2
	Tidak Setuju	26	28.0	28.0	88.2
	Netral	10	10.8	10.8	98.9
	Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

d. Tujuan bekerja karena Allah

Y7: Niat bekerja saya karena Allah SWT yang memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya.

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	12.9	12.9	12.9
	Setuju	32	34.4	34.4	47.3
	Sangat Setuju	49	52.7	52.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y8: Saya menyia-nyiakan waktu dalam bekerja

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	56	60.2	60.2	60.2
	Tidak Setuju	26	28.0	28.0	88.2
	Netral	10	10.8	10.8	98.9
	Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

e. Memuja Allah dengan cara bekerja untuk beribadah

Y9: Saya bekerja tidak hanya untuk memperoleh upah, namun mendedikasikan untuk memuja Allah.

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	11.8	11.8	11.8

	Setuju	31	33.3	33.3	45.2
	Sangat Setuju	51	54.8	54.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Y10: Saya merasa Allah tidak akan murka kepada saya jika saya tidak bekerja dengan tekun tetapi saya diberi gaji/upah.

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	56	60.2	60.2	60.2
	Tidak Setuju	26	28.0	28.0	88.2
	Netral	10	10.8	10.8	98.9
	Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

## 5. Uji Normalitas

### a. Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25916569
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.033
	Negative	-.065

Test Statistic	.065
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

## 6. Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.277	1.460		.875	.384		
	X1	-.047	.032	-.049	-1.472	.145	.908	1.101
	X2	.093	.028	.105	3.328	.001	.996	1.004
	X3	1.521	.052	.964	29.271	.000	.911	1.097

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Keterangan: Yang diambil Tolerance dan VIF

## 7. Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.742	.869		2.004	.048		
	X1	-.014	.019	-.082	-.737	.463	.908	1.101
	X2	-.004	.017	-.027	-.255	.799	.996	1.004
	X3	-.010	.031	-.034	-.309	.758	.911	1.097

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

8. *Adjusted R square*

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.909	1.280

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

## 9. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1511.962	3	503.987	307.508	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.866	89	1.639		
	Total	1657.828	92			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

## 10. Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.277	1.460		.875	.384		
	X1	-.047	.032	-.049	-1.472	.145	.908	1.101
	X2	.093	.028	.105	3.328	.001	.996	1.004
	X3	1.521	.052	.964	29.271	.000	.911	1.097
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

## 11. Regresi Linier Berganda

12. Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.277	1.460		.875	.384		
	X1	-.047	.032	-.049	-1.472	.145	.908	1.101
	X2	.093	.028	.105	3.328	.001	.996	1.004
	X3	1.521	.052	.964	29.271	.000	.911	1.097

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.



Tabel r Product Moment Pada Sig.0,05 (Two Tail)

Tabel r <i>Product Moment</i> Pada Sig.0,05 ( <i>Two Tail</i> )											
N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.88	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

## TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

20 Juni 2022  
No. 02/1096-3/RO VII



Kepada  
Sdri. Dwi Ayu Hidayati, S. Tr, BnS  
NIM. 1905028006  
di-  
Tempat

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk  
Region Office VII Semarang  
Jl. Pandanaran No.127  
Kel. Mugassan  
Kec. Semarang Selatan  
Kota Semarang 50249  
www. Banksbi.co.id

Perihal: **INFORMASI PERSETUJUAN IJIN PENELITIAN**

Ref: Surat No. 119/Un.10.5/D1/PG.00.00/01/2022 Tanggal 10 Januari 2022 Perihal Pemohonan Ijin Riset / Penelitian

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Saudara dalam keadaan sehat wal 'afiat dan senantiasa mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT

Menunjuk referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pelaksanaan penelitian dan magang dapat disetujui, dengan keterangan sebagai berikut:

No	Nama/NIM	Jurusan/ Institusi	Tanggal Pelaksanaan	Unit Kerja
1	Dwi Ayu Hidayati	S2 Ekonomi Syariah / UIN Walisongo	01 – 30 Juni 2022	Area Semarang Kota


1. Peserta harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Indonesia yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank.
2. Peserta harus mematuhi SPO HC tahun 2021 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi; program studi S1-S2 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma.
3. Peserta hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkannya kepada pihak lain.
4. Peserta tidak diperkenankan menyalin ( *fotocopy* ) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
5. Peserta melaksanakan penelitian selama jangka waktu maksimal 3 (tiga) bulan.
6. Peserta di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank.
7. Peserta menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Indonesia.
8. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

**PT BANK SYARIAH INDONESIA**  
**REGIONAL OFFICE VII SEMARANG**

  
Imam Hidayat Sunarto  
Regional CEO

  
M. Ritaudin Tato  
Operational Deputy



Music Director Broadcaster NEW PLBS FM	2015-2016 2016-2017
Ketua Akhwat Pelatihan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia 2022	2022