

**PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI, ETIKA  
KERJA ISLAM, DAN LOYALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA  
KEPENDIDIKAN UIN WALISONGO SEMARANG**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat guna

Memperoleh Gelar Magister

dalam Ilmu Ekonomi Syariah



Oleh:

**HILMAN ZUL FAHMI**

NIM: 2105028001

**PASCASARJANA EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2024**



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-20

PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI UJIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis saudara:

Nama : Hilman Zul Fahmi  
NIM : 2105028001  
Prodi : EKONOMI SYARIAH  
Konsentrasi : BISNIS DAN MANAJEMEN SYARIAH  
Judul : Pengaruh Persepsi Remunerasi, Etika Kerja Islam, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan UIN Walisongo Semarang

telah diujikan pada 45538 dan dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam Ujian Tesis Magister.

NAMA	TANGGAL	TANDATANGAN
Dr. Khoirul Anwar, M.Ag Ketua/Penguji	2/11/2024	
Dr. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag Sekretaris/Penguji	2/11/2024	
Dr. Wahab, MM Pembimbing/Penguji	23/10/2024	
Dr. Ari Kristin Prasetyoningrum, M.Si Pembimbing/Penguji	1/11/2024	
Dr. Muchammad Fauzi, MM Penguji	23/10/2024	

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Hilman Zul Fahmi  
NIM : 210528001  
Judul Penelitian : **PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI, ETIKA KERJA ISLAM, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UIN**



## NOTA DINAS

Semarang, 22 Juli 2024

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam 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 : Hilman zul fahmi

Lengkap

NIM : 2105028001


Judul : **Pengaruh Persepsi Remunerasi, Etika Kerja  
Penelitian Islam, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja  
Tenaga Kependidikan UIN Walisongo  
Semarang**

Program : S2 Ekonomi Syariah  
Studi

Konsentrasi : Bisnis dan Manajemen Syariah

Kami memandang bahwa Tesis tersebut sudah dapat diajukan untuk diujikan dalam ujian Tesis *Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Pembimbing,



Dr. H. Wahab, MM.

NIP :196909082000031001

**NOTA DINAS**

Semarang, 22 Juli 2024

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam 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 : Hilman zul fahmi

Lengkap

NIM : 2105028001

Judul : **Pengaruh Persepsi Remunerasi, Etika Kerja  
Penelitian Islam, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja  
Tenaga Kependidikan UIN Walisongo  
Semarang**

Program : S2 Ekonomi Syariah

Studi

Konsentrasi : Bisnis dan Manajemen Syariah

Kami memandang bahwa Tesis tersebut sudah dapat diajukan untuk diujikan dalam ujian Tesis *Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Pembimbing,



Dr. Ari Kristin  
Prasetyoningrum, S.E., M.Si.

NIP : 197905122005012004

## ABSTRAK

Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan individu yang profesional. Pegawai yang berprestasi harus diapresiasi, sementara yang berkinerja buruk harus diberi sanksi. Hal ini mendorong pegawai untuk berusaha maksimal demi kemajuan instansi. Oleh karena itu, penting memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan (tendik) di UIN Walisongo Semarang untuk meningkatkan kinerja mereka melalui profesionalisme, tugas islami, dan loyalitas tinggi.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan sampel 100 tenaga kependidikan (tendik) di UIN Walisongo Semarang dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode estimasi *Ordinary least squares* (OLS). Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tendik, sementara etika kerja Islam dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara

keseluruhan, remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tendik.

Meskipun tidak signifikan secara statistik, pemberian insentif seperti peningkatan remunerasi penting untuk memicu kinerja optimal. Etika kerja Islam dan loyalitas tinggi juga memotivasi tendik untuk bekerja dengan integritas dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Ketiga faktor ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja tendik di UIN Walisongo Semarang.

**Kata kunci:** Etika, Kinerja, Loyalitas, Remunerasi

## ***ABSTRACT***

To improve performance, professional individuals are needed. Employees who perform well should be appreciated, while those who perform poorly should be sanctioned. This encourages employees to strive for the advancement of the institution. Therefore, it is important to understand the factors that influence employee performance.

This study aims to analyze the influence of remuneration, Islamic work ethics, and work loyalty on the performance of educational staff (tendik) at UIN Walisongo Semarang to improve their performance through professionalism, Islamic duties, and high loyalty.

This quantitative study uses a sample of 100 educational staff (tendik) at UIN Walisongo Semarang, with data collected through questionnaires. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with the Ordinary Least Squares (OLS) estimation method. The regression analysis shows that remuneration does not significantly affect the performance of tendik, while

Islamic work ethics and work loyalty have a positive and significant effect. Overall, remuneration, Islamic work ethics, and work loyalty significantly affect the performance of tendik.

Although not statistically significant, providing incentives such as increased remuneration is important to trigger optimal performance. Islamic work ethics and high loyalty also motivate tendik to work with integrity and increase their commitment to the organization. These three factors significantly influence the performance of tendik at UIN Walisongo Semarang.

**Keywords:** Ethics, Performance, Loyalty, Remuneration"

## MOTTO

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ  
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik. (Q.S Al Baqarah: 195)

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI, ETIKA KERJA ISLAM, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UIN WALISONGO SEMARANG**. Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Magister Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis selama pembuatan tesis ini.
2. Kedua orang tua dan adik saya yang telah memberikan dukungan baik materi maupun moral kepada penulis.
3. Prof. Dr. Nizar, M.Ag., selaku rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

4. Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Dr. Khoirul Anwar, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
6. Dr. Ade Yusuf Mujaddid M.Ag selaku Sekretaris Program Studi Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
7. Dr. H. Wahab, MM. selaku dosen Pembimbing I yang telah berkenan untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Dr. Ari Kristin Prasetyoningrum, M.Si. selaku dosen Pembimbing II yang telah berkenan untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Seluruh tenaga pengajar dan karyawan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan tesis ini.

11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Semarang, Agustus 2024

Penulis,

Hilman zul fahmi

## DAFTAR ISI

TESIS.....	i
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I.....	16
PENDAHULUAN .....	16
A. Latar Belakang .....	16
B. Rumusan Masalah .....	20
C. Tujuan Penelitian.....	20
D. Manfaat Penelitian.....	21
E. Sistematika Penulisan .....	22
BAB II LANDASAN TEORI.....	24
A. <i>Performance Related Pay</i> .....	24
B. Remunerasi .....	24
1. Pengertian Remunerasi.....	24

2.	Tujuan dan Asas Remunerasi .....	27
3.	Remunerasi pada Instansi Pemerintah.....	31
	C. Etika Kerja Islam.....	33
1.	Pengertian Etika Kerja Islam .....	33
2.	Klasifikasi Etika Kerja Islam.....	36
3.	Ciri-ciri Etika Kerja Islam .....	38
4.	Unsur-unsur Etika Kerja Islam .....	40
5.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Perilaku Kinerja Islam.....	41
6.	Indikator Penilaian Etika Kerja.....	43
	D. Loyalitas Kerja .....	44
1.	Pengertian Loyalitas Kerja .....	44
2.	Manfaat Loyalitas Kerja .....	47
3.	Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Kerja .....	47
	E. Kinerja .....	52
1.	Pengertian Kinerja.....	52
2.	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai .....	55
3.	Pengukuran Kinerja.....	57

4.	Pendekatan Penilaian Kinerja Pegawai .....	59
5.	Penilaian Kinerja Pegawai .....	61
6.	Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam .....	65
	F. Penelitian Terdahulu .....	66
	G. Kerangka Berpikir .....	69
7.	Turnitin samapi sini .....	70
	H. Hipotesis .....	72
1.	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai .....	73
2.	Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	73
	<b>BAB III .....</b>	<b>75</b>
	A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	75
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	75
	C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	75
1.	Populasi .....	75
2.	Seampel .....	76
	D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	77
1.	Variabel Penelitian .....	77

2.	Indikator Penelitian dan Definisi Operasional ....	78
	Perilaku Organisasi. Edisi Ke-16 Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge; Alih Bahasa Ratna Saraswati	80
E.	Pengumpulan Data Penelitian .....	80
F.	Teknik Analisis Data .....	81
1.	Uji Instrumen .....	81
2.	Asumsi klasik.....	83
3.	Analisis regresi .....	85
4.	Uji hipotesis .....	87
5.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88
6.	Skala <i>Likert</i> .....	89
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	90
A.	Gambaran umum penelitian .....	90
1.	Struktur dan Kebijakan UIN Walisongo Semarang .....	90
2.	Karakteristik Pegawai UIN Walisongo .....	92
B.	Deskriptif Analisis.....	98
1.	Remunerasi .....	98
2.	Etika Kerja Islam .....	102

3.	Loyalitas .....	108
4.	Kinerja .....	112
	C. Uji Kualitas data.....	116
1.	Uji Validasi.....	116
2.	Uji Reliabilitas .....	117
	D. Uji Asumsi Klasik .....	118
1.	Uji Normalitas .....	119
2.	Uji Multikolinearitas .....	119
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	119
	E. Analisis regresi.....	120
1.	Uji Hipotesis (Uji T) .....	121
2.	Uji F .....	128
3.	Koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	129
	BAB V PENUTUP .....	131
	A. Kesimpulan .....	131
1.	Remunerasi .....	131
2.	Etika kerja islam .....	131
3.	Loyalitas kerja.....	132
4.	Implikasi .....	132

5. Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA.....	134
Lampiran I: Kuesioner Penelitian.....	140
Lampiran 2.....	144



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam sebuah lembaga pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan tinggi, tenaga kependidikan (tendik) merupakan salah satu faktor penting di dalamnya karena tata kelola secara teknis dilakukan oleh tendik. Artinya, tendik berperan sangat penting dalam pelayanan administrasi, pengelolaan, pengembangan, serta pelayanan teknis organisasi.

Oleh karena itu untuk menunjang ketercapaian tujuan organisasi dibutuhkan kinerja yang baik dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan. Kinerja yang baik merupakan hasil yang diharapkan dalam melaksanakan program kerja dalam sebuah perusahaan, institusi atau lembaga. Ketercapaian target kinerja dapat dilaksanakan melalui berbagai cara dan metode baik secara individu maupun kelompok. Dalam perspektif pemerintahan sebagaimana tertulis dalam Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Pegawai Negeri Sipil

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kinerja tendik yang baik diharapkan proses pelayanan administrasi secara keseluruhan pada Universitas Isam Negeri Walisongo mampu memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stake holders* atau para pemangku kepentingan, baik pemerintah, Masyarakat umum maupun para mahasiswa.

Selanjutnya, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan profesionalisme, kejujuran, dan loyalitas. Berbagai lembaga pendidikan telah berusaha untuk meningkatkan kinerja tendik mereka, begitu juga dengan UIN Walisongo Semarang. Khusus peningkatan kinerja pelayanan kepada mahasiswa UIN Walisongo Semarang masih perlu ditingkatkan, meski dalam survei yang dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) tentang Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan yang dilakukan pada tahun 2021 sudah cukup baik, yaitu dengan indeks kepuasan 3,27<sup>2</sup> namun pada kenyataannya di lapangan masih banyak kekurangan. Keluhan tentang ketidakpuasan mahasiswa dalam mendapatkan pelayanan akademik sering muncul. Misalnya, dalam portal media sosial Instagram dan media yang lain.

---

<sup>2</sup> <https://lpm.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2021/12/02-Ekspose-Hasil-Survei-2021-SINGKAT.pdf>

Keluhan mahasiswa tersebut boleh dibilang merata pada sektor-sektor atau unit kerja pelayanan yang ada pada UIN Walisongo Semarang<sup>3</sup>.

Dalam Mini riset yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada mahasiswa mendapatkan hasil 43,75% merasa kurang puas terhadap layanan tendik yang diberikan. Ini membuktikan masih perlunya peningkatan Kinerja tendik di UIN Walisongo Semarang<sup>4</sup>.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja tendik, seperti pemberian remunerasi, etika kerja Islam serta loyalitas tendik terhadap lembaga. Remunerasi merupakan gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, serta bonus atas prestasi yang diterima oleh tendik dan dapat berpengaruh terhadap kinerja<sup>5</sup>. Dalam sebuah jurnal penelitian yang ditulis oleh Yeni Widya Astuti menyatakan bahwa persepsi remunerasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai di KPPN percontohan Serang<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> <https://www.instagram.com/p/C3rl9iTB6Rd/?igsh=OGNia3drdHZnaG10>

<sup>4</sup> <https://lpm.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2021/12/02-Ekspose-Hasil-Survei-2021-SINGKAT.pdf>

<sup>5</sup> Salinan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 176 /Pmk.05/2017 Tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum

<sup>6</sup> Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten Yeni

Sedangkan etika kerja Islam menurut Muhammad Alimin, adalah sebuah perilaku yang didasarkan kepada ajaran Alquran dan as-sunnah<sup>7</sup>. Pentingnya etika kerja Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif seperti lingkungan kerja yang nyaman ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang akan berdampak pada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ainun Salsabila memberikan hasil bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSIY PDHI.<sup>8</sup>

Selain remunerasi dan etika kerja Islam terdapat satu hal lagi yaitu loyalitas kerja. Sikap loyalitas di dalam sebuah pekerjaan sangat dibutuhkan dan penting di mana pegawai yang sadar akan sikap loyalitas akan total dalam melaksanakan pekerjaannya, namun untuk menumbuhkan sikap loyalitas kerja terhadap tendik sangat sulit. Sikap loyalitas ini cenderung lebih mudah tumbuh pada orang yang sudah berpengalaman dalam bekerja<sup>9</sup>. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Andrew M.C dan kawan-kawannya menyampaikan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

---

<sup>7</sup> Etika dan perlindungan konsumen dalam ekonomi Islam / Muhammad, Alimin Yogyakarta : BPFE Universitas Gadjah Mada, 2004

<sup>8</sup> Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta pdhi

<sup>9</sup> Ali Chaerudin, Dkk, Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi), (Sukabumi: CV Jejak, 2020), 84.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti berkeinginan untuk menyelidiki apakah kejadian-kejadian empiris dan teori yang sudah diterima dengan judul "Pengaruh Persepsi Remunerasi, Etika Kerja Islam, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tendik UIN Walisongo Semarang"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Waslisongo Semarang?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Walisongo Semarang?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Walisongo Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UIN Walisongo Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UIN Walisongo Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UIN Walisongo Semarang

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

Manfaat dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat memberikan manfaat secara teoretis ataupun praktis, baik bagi penulis sendiri maupun orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoretis

- a. Digunakan baik sebagai rujukan ilmu yang relevan maupun sebagai referensi penelitian lebih lanjut.
- b. Menawarkan pengembangan pengetahuan manajerial, dengan fokus pada sumber daya manusia dan kerja sama tim, etika kerja Islami, dan loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Memberi penulis pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengaruh etika kerja Islami, kolaborasi, dan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan.
- b. Dapat memberikan pengetahuan kepada pihak yang berkepentingan tentang cara membentuk tim yang kooperatif, etika kerja Islami, dan loyalitas kerja guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

- c. Memberikan informasi dan sebagai sumber referensi kepada peneliti lain agar dapat dijadikan rujukan atau sumber bagi karya ilmiah atau penelitian di masa depan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Bagian ini berisi garis besar penelitian meliputi lima bab, yaitu:

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini mencakup penjelasan teori tentang definisi remunerasi, etika kerja Islami, loyalitas kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, bab ini juga menguraikan penelitian sebelumnya dan menyajikan kerangka berpikir yang digunakan.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini membahas berbagai aspek penelitian, termasuk jenis penelitian, pendekatan yang digunakan, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis data

### **BAB IV : Pembahasan**

Bab ini mencakup deskripsi objek penelitian, gambaran umum UIN Walisongo Semarang, serta gambaran umum subjek penelitian yaitu tenaga kependidikan di UIN Walisongo Semarang, beserta hasil dan analisis penelitian.

#### BAB V : Penutup

Bab ini memuat kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran

---

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. *Performance Related Pay***

Performance Related Pay (PRP) adalah metode pengelolaan gaji yang menghubungkan kenaikan gaji dengan penilaian kinerja individu. Biasanya, penilaian ini didasarkan pada tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Ini juga dikenal sebagai PRP individu atau pembayaran prestasi. PRP bertujuan untuk mendorong kinerja yang lebih baik dan mencegah pegawai yang kurang produktif mendapatkan kenaikan gaji yang sama dengan pegawai yang lebih produktif. PRP juga dapat membantu perusahaan mempertahankan pegawai yang berkinerja baik dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>10</sup>.

#### **B. Remunerasi**

##### **1. Pengertian Remunerasi**

Remunerasi secara harfiah mengacu pada pembayaran atau penggajian, yang dapat berupa uang atau bentuk imbalan lainnya sesuai dengan peraturan tertentu. Remunerasi ini diberikan sebagai imbalan rutin atas pekerjaan yang dilakukan, tidak

---

<sup>10</sup>[https://www.researchgate.net/publication/5151163\\_What\\_Makes\\_PerformanceRelated\\_Pay\\_Schemes\\_Work\\_Finnish\\_Evidence](https://www.researchgate.net/publication/5151163_What_Makes_PerformanceRelated_Pay_Schemes_Work_Finnish_Evidence)

termasuk lembur dan honor. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu di antara dua arti remunerasi adalah imbalan<sup>11</sup>. Terdapat tujuh bentuk remunerasi yaitu: Gaji, Honorarium, Tunjangan Tetap, Insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan atau, pensiun<sup>12</sup>.

Remunerasi, menurut Mangkuprawira, merujuk pada imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai penghargaan atas kontribusinya di perusahaan tempatnya bekerja. Remunerasi mencakup berbagai jenis imbalan, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, serta bersifat rutin atau tidak rutin bagi setiap pegawai dalam hubungannya dengan perusahaan. Definisi remunerasi lebih luas daripada upah. Di sisi lain, gaji merupakan strategi penting yang digunakan oleh perusahaan dan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja. Ketika pekerja menerima kompensasi yang adil, mereka akan merasa puas dan tenang, yang akan mendorong mereka untuk bekerja keras dan pada akhirnya membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya<sup>13</sup>.

Remunerasi diberikan dalam jangka waktu tertentu atau sesuai dengan peraturan yang ada. Mondy dan Neo,

---

<sup>11</sup> <https://kbbi.web.id/remunerasi>

<sup>12</sup> Menteri Keuangan Republik Indonesia Salinan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 176 /PMK.05/2017 Tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum

<sup>13</sup> Mangkunegara. A.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Intinya, remunerasi berfungsi sebagai alat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya karena remunerasi itu sendiri bertujuan mempertahankan talenta terbaik, mendorong pengembangan perilaku positif, dan dapat digunakan sebagai mekanisme pengendalian biaya. Kesemuanya itu merupakan aspek-aspek yang dapat membebankan kontribusi terhadap terwujudnya tujuan organisasi<sup>14</sup>.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah seluruh pendapatan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi berdasarkan kriteria yang diberikan. Jenis kompensasi ini biasanya dikaitkan dengan insentif finansial, atau hadiah uang ini juga dapat dilihat sebagai upah yang diberikan kepada anggota staf berdasarkan seberapa baik kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Tiga pengertian kompensasi, disebut sebagai “3P”, adalah sebagai berikut<sup>15</sup>:

a. *Position* Konsep

---

<sup>14</sup> Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Pada Pt. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya Amirul Mu'minin 20131221051 hal 9-10

<sup>15</sup> Penetapan Job Grading Dalam Pemberian Remunerasi Kepada PNS Novi Savarianti Fahrani Peneliti Pada Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5, No.1, Juni 2011

Pemberian imbalan sesuai dengan jabatan yang dipegangnya. Dengan kata lain, tunjangannya sama untuk semua posisi pada level yang sama. Misalnya, kompensasi masing-masing Kepala Divisi sebesar 5 juta rupiah. Artinya seorang Kepala Divisi akan mendapat imbalan sebesar 5 juta rupiah, tidak peduli seberapa baik tugasnya dijalankan.

b. *People* Konsep

Orang-orang membayar mereka yang memiliki pelatihan khusus atau bakat yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Misalnya, gaji Kepala Divisi bergelar Magister dan Kepala Divisi bergelar Sarjana berbeda-beda. Meski memiliki pangkat yang sama, namun gagasan ini seolah membentuk kelas yang berbeda. Gagasan ini dapat menginspirasi Kepala Divisi lainnya untuk memiliki pengetahuan atau kemampuan khusus yang relevan dengan pekerjaannya agar dapat menerima kompensasi yang sama.

c. *Performance*

Gagasan kinerja mengacu pada pembayaran pegawai sesuai dengan kaliber pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa hanya pekerja yang memenuhi standar yang ditetapkan atau menunjukkan kinerja (kualitas) yang baik yang berhak menerima manfaat ini. Gagasan ini memiliki keadilan yang cukup baik.

2. Tujuan dan Asas Remunerasi

Pemberian insentif berdasarkan kinerja pegawai merupakan mekanisme penting untuk memotivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan dari sistem remunerasi pada dasarnya adalah untuk menciptakan kesadaran bersama di antara individu agar mereka bersedia bekerja sama dengan organisasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan.

Membayar atas pencapaian kerja mereka adalah cara penting untuk mendorong mereka melaksanakan semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan institusi.

Secara umum tujuan sistem remunerasi untuk membantu instansi mencapai tujuan, keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal serta meningkatkan kinerja pelayanan terutama kinerja pegawai/pegawai. Dengan demikian ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam sistem remunerasi, yaitu:

- a. Adanya rasa keadilan dan pembagian keuntungan yang adil di seluruh organisasi.
- b. Evaluasi terhadap jabatan dan kinerja pegawai dalam pekerjaannya yang dilakukan kepada setiap pekerjaan.
- c. Memberikan beberapa saran mengenai situasi keuangan organisasi saat ini.

- d. Nilai rupiah dalam sistem remunerasi mumpuni dengan harga lain yang ada di pasar tenaga kerja yang sebanding.
- e. Metode remunerasi mampu mengidentifikasi antara mereka yang mempunyai kinerja sangat baik dan orang lain yang tidak satu kelompok dengan mereka.
- f. Harus ada hubungan antara struktur remunerasi dengan evaluasi kinerja pegawai.<sup>16</sup>

Selain pemberian remunerasi banyak hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Variabel tersebut diantaranya etika kerja Islam dan loyalitas kerja. Diharapkan pemberian remunerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab setiap individu. Dalam pemberian remunerasi harus berdasarkan asas keadilan kelayakan dan kewajiban dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.

Berikut adalah pedoman penting yang perlu diperhatikan dalam pemberian remunerasi menurut Hasibuan<sup>17</sup>, antara lain:

a. Asas Keadilan

Dalam sebuah institusi pendidikan yang menjunjung tinggi konsep keadilan, remunerasi dianggap mempunyai

---

<sup>16</sup> Mangkuprawira, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 37.

<sup>17</sup> Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 122

kekuatan untuk memengaruhi perilaku pegawai. Adanya ketimpangan yang terus menerus pada pegawai yang melakukan aktivitas dengan bobot yang sama merupakan konsep keadilan yang dibahas dalam kesempatan ini. Dengan kata lain, pekerja pada suatu bentuk pekerjaan rata-rata akan memperoleh jumlah kompensasi yang sama dengan pekerja pada jenis pekerjaan lain yang melakukan pekerjaan dengan bobot yang sama. Remunerasi yang sesuai harus mengurangi keluhan dan ketidakpuasan pegawai. Pegawai yang tidak puas dapat menimbulkan keributan dan mungkin mengganggu lingkungan kerja dan produktivitas apabila mereka sadar jika remunerasi yang mereka terima berbeda dengan pegawai lain yang memiliki tanggung jawab serupa.

Oleh karena itu, ketika remunerasi diklaim adil, bukan berarti setiap pekerja menerima jumlah uang yang sama tanpa memperhitungkan nilai kerja yang disumbangkan oleh masing-masing pekerja. Sebaliknya, hal ini mengacu pada penerapan prinsip-prinsip adil dalam evaluasi, perlakuan, dan distribusi penghargaan dan hukuman kepada setiap pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kolaborasi yang baik, peningkatan motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan dipupuk dengan rasa keadilan dalam pemberian remunerasi.

b. Asas kelayakan dan kewajaran

Remunerasi pegawai yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga mereka dalam porsi yang adil dan wajar. Hanya dengan cara itulah jumlah kompensasi akan sepadan dengan status, pengakuan, dan tingkat kebutuhan yang memadai bagi pekerja dan keluarganya. Sebaliknya, kompensasi yang layak mengharuskan jumlah yang dibayarkan mempertimbangkan banyak aspek, termasuk posisi, tugas, prestasi kerja, pendidikan, dan bahaya yang terkait dengan pekerjaan. Perubahan lingkungan eksternal saat ini harus diperhitungkan menyesuaikan remunerasi yang akan dibayarkan kepada pegawai. Hal ini penting dilakukan guna menjaga semangat kerja tendik yang kuat.

### 3. Remunerasi pada Instansi Pemerintah

Remunerasi adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya.

Remunerasi yang diterapkan oleh UIN Walisongo Semarang kepada tendik PNS yang berjumlah 150 orang<sup>18</sup> menggunakan sistem PRP *performance related pay* yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu; pertama, P-1 (*pay for position*) yang dibayarkan setiap bulan; kedua, P-2 (*Pay for performance*) untuk Tendik akan dibayarkan setiap triwulan dan ketiga, P-3 (*Pay for people*). Besaran insentif kinerja

---

<sup>18</sup> <https://simpeg.walisongo.ac.id/index.php/>

ditentukan sebesar 70% dari tarif remunerasi sesuai dengan peringkat dan nilai jabatan. Bagi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS), insentif kinerja diberikan sebesar 80% dari total insentif kinerja pada jabatan yang akan diisi. Sedangkan bagi pegawai non-PNS, insentif kinerja diberikan sebesar 50% dari total insentif kinerja pada jabatannya. Pegawai yang memiliki capaian kinerja di bawah 25% tidak berhak menerima insentif kinerja. Selain itu, pemotongan insentif kinerja dilakukan pada pegawai yang sedang menjalani hukuman disiplin<sup>19</sup>.

Di mana sistem ini mengacu pada penilaian kinerja individu untuk pemberian remunerasi, yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan, meningkatkan kinerja yang bertanggung jawab, meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan serta meningkatkan birokrasi yang ada<sup>20</sup>.

Ada dua komponen dalam remunerasi yaitu remunerasi finansial serta remunerasi non finansial.

#### a. Remunerasi Finansial

Terdapat dua remunerasi finansial langsung dan tak langsung. Berikut ini merupakan remunerasi keuangan langsung seorang pegawai gaji, upah, bonus, dan insentif

---

<sup>19</sup> Sosialisasi remunerasi UIN Walisongo Semarang

<sup>20</sup> [Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik \(Yogyakarta: UPP STIM YKPN., 2013\), hlm. 167](#)

sedangkan tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya<sup>21</sup>.

#### b. Remunerasi Non Finansial

Menurut Andrew F Sikula mengatakan bahwa kompensasi non finansial berupa fisik atau barang, seperti kendaraan dinas fasilitas olahraga serta perayaan keagamaan dan lain sebagainya<sup>22</sup>.

### C. Etika Kerja Islam

#### 1. Pengertian Etika Kerja Islam

Konsep etika berasal dari istilah Yunani ethos, yang dapat diterjemahkan sebagai sikap, watak, kepribadian, karakter, atau keyakinan terhadap sesuatu. Konsep etika tidak hanya dimiliki oleh individu tetapi juga dimiliki oleh komunitas dan entitas sosial lainnya. Sistem nilai individu, perilakunya, dan pendidikan budayanya semuanya berkontribusi pada pembentukan etos mereka. Istilah etika, yang berasal

---

<sup>21</sup> Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

<sup>22</sup> Jurnal Ekobis Dewantara Vol.2 No. 1 Januari 2019 Annisa Miftah Nuzulla Pengaruh Remunerasi ,Kompensasi Non Finansial, Dangaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta)

dari kata Yunani *ethos* dan berarti “moral” atau “nilai-nilai moral” yang mengacu pada tindakan benar dan salah.

Perilaku positif yang berkaitan dengan cara mempelajari norma-norma dalam suatu kelompok dengan tujuan mencapai paradigma kerja disebut dengan etika kerja.<sup>23</sup> Menurut penelitian Prima Utomo Wardoyo Putra, ada beberapa tempat di mana etika dapat ditemukan. Ini termasuk Utilitarisme, yaitu sistem etika yang digunakan untuk menghasilkan konsep dan melakukan studi, dan Deontologi, yaitu sistem etika yang digunakan untuk menetapkan peraturan etika profesional.

Ketika kita membandingkan kedua sistem ini, kita akan menemukan kerangka etika berbeda yang didasarkan pada pengetahuan dan agama. Kerangka kerja ini dikenal sebagai syariah dan merupakan landasan etika kerja Islam. Tujuan, proses, dan sumber yang digunakan untuk menentukan nilai-nilai membedakan etika kerja Islam dari kerangka etika lainnya.

Etika kerja Islami adalah seperangkat nilai-nilai yang, dalam lingkungan Islam, membedakan antara apa yang baik atau buruk dan benar atau salah. Etika kerja Islam juga dapat dilihat sebagai seperangkat prinsip moral yang berasal dari

---

<sup>23</sup> Permata Aryana Dan Hery Winoto TJ, “Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17, No. 2, (2017): 92

Alquran dan Hadits yang mengatur kerja dan ketekunan sesuai dengan hukum Islam.<sup>24</sup>

Dalam penelitiannya, Diana Sari Harahap dan Silvana menjelaskan bahwa etika kerja Islami adalah serangkaian praktik bisnis yang dibatasi oleh hukum Islam dalam perolehan dan pemeliharaan properti, namun tidak dibatasi oleh jumlah properti yang dimiliki. Dalam hukum Islam, etika kerja mengacu pada moralitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan hukum dan peraturan halal haram. Dengan cara ini, pemilik perusahaan dapat beroperasi dengan percaya diri karena mengetahui bahwa operasi mereka benar secara moral dan etika.<sup>25</sup>

Prinsip-prinsip perilaku Islam di tempat kerja, seperti ketekunan, kolaborasi, akuntabilitas, hubungan baik dengan rekan kerja, dan daya cipta dalam penyelesaian tugas, diwujudkan dalam etika kerja Islam. Karena komitmen seorang hamba, mereka menunjukkan agama yang berprinsip dan berperilaku sebagai orang yang dapat dipercaya.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Prima Utomo Wardoyo Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja", *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, No. 2, (2018): 119.

<sup>25</sup> Diana Sari Harahap Dan Silvana Batubara, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel *Moderating*", vol. 4, no. 1, (2019):110.

<sup>26</sup> Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, "Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Negara", *Jurnal MD* 3, No. 1, (2017): 39.

Etika kerja Islami sangat penting dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama saat bekerja di sebuah perusahaan. Karena Anda akan mendapatkan hasil yang lebih besar jika Anda menerapkan prinsip kerja Islami dalam semua tugas.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT (Q.S Al-An'am:135)

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَاۤمِلٌ فِىْ سَوَآءٍ مَّا تَعْمَلُوْنَ  
مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَنقَبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يَفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Wahai kaumku, lakukanlah sesuai dengan peran dan tanggung jawabmu. Aku juga akan berbuat demikian. Nantinya, kamu akan mengetahui siapa yang akan mendapatkan hasil terbaik di akhirat. Orang-orang yang berlaku zalim tidak akan beruntung”<sup>27</sup>

Setelah mempertimbangkan beberapa sudut pandang berbeda mengenai etika kerja, maka dapat dikatakan bahwa etika kerja Islami adalah seperangkat prinsip yang diturunkan dari Al-Quran dan Hadits yang memengaruhi sikap seorang Muslim terhadap pekerjaannya dan interaksi sosialnya dengan rekan kerja sesuai dengan hukum Islam.

## 2. Klasifikasi Etika Kerja Islam

---

<sup>27</sup> Al-Qur'an, Al-An'am, Ayat 135, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, (Bandung: Diponegoro, 2014), 145.

Dalam melakukan pekerjaan, kita harus selalu mengikuti etika kerja yang Islami. Berikut adalah beberapa prinsip etika kerja yang dapat dijadikan pedoman:

- a. Dalam bisnis, penting untuk bertindak dengan adilan, kebaikan, dan menghindari perbuatan yang tidak adil
- b. Keterbukaan antara pelaku bisnis sangat penting untuk mencegah kecurangan.
- c. Jika ada hutang piutang dalam bisnis, sebaiknya segera dilunasi sesuai kesepakatan.
- d. Strategi untuk meningkatkan keuntungan adalah dengan menjual dengan harga yang lebih rendah.
- e. Membangun hubungan yang baik dan dapat dipercaya dalam bisnis atau pekerjaan.
- f. Bisnis seharusnya tidak hanya mengutamakan keuntungan materi, tetapi juga keuntungan spiritual.
- g. Hindari transaksi yang meragukan dan pastikan apakah sesuatu halal atau haram.
- h. Keuntungan harus dipertimbangkan dengan memperhatikan risiko yang ada.

Karena mempunyai akhlak yang baik akan memberikan keuntungan yang besar baik bagi individu maupun orang disekitarnya, maka sesuai kaidah syariat Islma, Anda wajib menerapkan akhlak yang baik dalam bekerja. Etos kerja Islami

ini berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya kolaborasi antar anggota tim<sup>28</sup>.

### 3. Ciri-ciri Etika Kerja Islam

Ciri-ciri prgawai yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi yaitu sebagai berikut<sup>29</sup>:

#### a. Menghargai sebuah waktu

Ciri-ciri seseorang yang memiliki etika kerja Islami adalah cara mereka memahami dan menghargai perjalanan waktu. Mereka sadar akan fakta bahwa waktu tidak dapat diperoleh kembali jika telah hilang. Oleh karena itu, waktu adalah sumber daya dalam situasi ini; jika kita memanfaatkannya semaksimal mungkin, kita akan menempatkan diri kita pada posisi sukses.

Hal tersebut sesuai di dalam Al-Qur'an Q.S Al-Asr :1-3.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya :” 1. Demi masa, 2. Sungguh, manusia berada dalam kerugian, 3. Kecuali, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebaikan dan saling menasihati untuk

---

<sup>28</sup> Haerudin, “Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik”, Jurnal Maksimum, Vol.5, No. 1, (2016): 26

<sup>29</sup> Muhammad Djakfar, Etika Bisnis, ( Depok: Penebar Plus, 2012), 96-98.

kebenaran serta saling menasihati untuk kesabaran (Q.S. Al-Asr/103: 1-3).<sup>30</sup>

b. Mempunyai moralitas yang baik dan ikhlas

Ketulusan dianggap sebagai salah satu komponen kunci etos kerja Islam. Ikhlas bisa berarti bertindak dengan cinta dan tanpa mengharapkan imbalan apa pun, atau bisa juga berarti memiliki hati nurani yang akan melindungi diri dari segala kejahatan dan kekotoran.

c. Terbiasa berperilaku kejujuran

Kejujuran merupakan salah satu karakter seorang muslim. Jika mereka melakukan sesuatu yang masih tersembunyi dari hati dan pikirannya, mereka akan merasa tidak nyaman. Karena Allah SWT adalah satu-satunya sumber dari segala hal yang diketahui manusia dalam mengerjakannya.

d. Komitmen

Komitmen yang kuat memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan dan tekanan dengan tekad. Menurut Goleman, orang yang berkomitmen siap berkorban demi mencapai tujuan perusahaan yang lebih penting. Mereka juga merasakan semangat dalam misi yang lebih besar dan mempertimbangkan nilai-nilai kelompok saat membuat keputusan dan menjelaskan pilihan-pilihan.

---

<sup>30</sup> Al-Qur'an, Al-Ashr, Ayat 1-3, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, (Bandung: Diponegoro, 2014), 601.

e. Istiqomah

Seorang muslim menunjukkan keteguhan dengan mempertahankan prinsip dan komitmen, bahkan ketika menghadapi hambatan dan risiko yang berbahaya. Bagi mereka, rintangan dianggap sebagai tantangan yang harus diatasi.

4. Unsur-unsur Etika Kerja Islam

Unsur-unsur etika kerja Islam telah dimodifikasi sebagai berikut:

- a. Melakukan upaya yang gigih untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, karena pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.
- b. Memaksimalkan manfaat dengan tetap menjaga keseimbangan.
- c. Berusaha keras karena Islam mengajarkan umatnya untuk tidak pernah bermalasan dan harus selalu berusaha keras.
- d. Ikhlas dan Adil, Allah SWT mempunyai tempat tersendiri di hati-Nya bagi seorang hamba yang tidak pernah berdusta dan menepati janji dalam komitmen pekerjaan.

Sementara itu, Wahab dkk, menyebutkan sepuluh prinsip berikut sebagai landasan etika kerja Islam: disiplin diri, kerjasama, keikhlasan, amanah, kompetisi, syukur, mujahadah, ihsan, menjaga komitmen, memaafkan, dan disiplin diri. Hasan

mengatakan, etika kerja Islam dikaitkan dengan lima sifat. Ini adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja harus berusaha mencari ridha Allah SWT.
- b. Pekerja harus memahami dan menghargai segala tata krama hidup agar dapat mengabdikan sebagai khalifah Allah SWT.
- c. Pekerja mencari kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat melalui pekerjaannya.
- d. Pekerja harus rajin, produktif, dan adil dalam pekerjaannya, serta mematuhi aturan yang berlaku.
- e. Harus ada hubungan antara pemimpin dan pegawai yang inklusif terhadap semua ras, kasta, warna kulit, dan nilai-nilai kemanusiaan. karena dalam pandangan Allah SWT, semua manusia pada hakikatnya sama.<sup>31</sup>

5. Faktor-faktor yang Memengaruhi Perilaku Kinerja Islam  
Berikut adalah Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etika kerja islami antara lain:

Faktor-faktor yang berengaruh terhadap Prilaku Kerja Islam:

- a. Interpretasi hukum

Interpretasi hukum dalam masyarakat Islam didasarkan pada hukum Islam dan penilaian dari kumpulan fikih, berbeda dengan interpretasi hukum umum yang bergantung pada situasi,

---

<sup>31</sup> Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior Di Bank Syariah*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 22.

kondisi, dan nilai-nilai sementara yang berlaku saat ini. Misal dalam Islam tidak pernah membedakan seseorang berdasarkan jenis kelamin, ras, dan warna kulit. Namun komitmen seseorang kepada Allah SWT lah yang membedakannya faktor organisasi

Organisasi merupakan salah satu hal yang memengaruhi tingkah laku seseorang. Seorang pemimpin adalah komponen utama sebuah organisasi. Pemimpin mempunyai kekuatan untuk membentuk perilaku partisipan dengan mengedepankan masalah etika melalui pembuatan publikasi, pidato, peraturan, kode etik, dan materi lainnya.

#### b. Faktor-faktor individu

Unsur-unsur individu, termasuk pengalaman dalam hidup, pertumbuhan moral, pengaruh keluarga dan lingkungan eksternal, serta cita-cita moral, semuanya dapat berpengaruh pada perilaku etika kerja Islami seseorang. Ada beberapa kategori orang yang tidak perlu mempertanggungjawabkan perbuatannya, sesuai hadis Nabi tentang tahapan perkembangan akhlak. Diantaranya adalah orang yang terus-menerus tidur hingga bangun, orang gila, dan anak kecil yang belum mencapai usia dewasa.

Para ilmunan Islam menambahkan bahwa ada beberapa tahap dalam mengembangkan jiwa seseorang yaitu:

- a. Ammara, artinya menyerah pada godaan setan jika kamu melakukan ini dan tidak mengendalikannya dengan iman, kamu akan menderita siksa neraka.
- b. Lawana yang sadar akan godaan setan akan melawan bisikan setan dan memohon ampun dan rahmat kepada Allah SWT. Setelah itu, dia akan memperbaiki dirinya sendiri dan berdoa untuk keselamatan dan perlindungan dirinya sendiri.
- c. Mutma'inna merupakan tingkatan yang paling tinggi, karena merupakan tahap yang dicapai manusia dalam memperoleh pemenuhan intelektual dan mampu menang atas godaan dan bisikan manusia.<sup>32</sup>

#### 6. Indikator Penilaian Etika Kerja

Penilaian etika kerja bagi pegawai merupakan salah satu aspek dari penilaian kinerja pegawai UIN Walisongo Semarang. Penilaian ini dilakukan untuk menilai etika kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. dalam hal ini terdapat 5 aspek yang diukur yaitu<sup>33</sup>:

- a. Orientasi Pelayanan,

Orientasi pelayanan adalah cara pegawai bertindak dan berperilaku dalam memberikan pelayanan terbaik kepada berbagai

---

<sup>32</sup> Erika Setyanti Kusumaputri, komitmen pada perubahan organisasi dalam perspektif Islam, ( Yogyakarta: Deepublish, 2018), 24- 25.

<sup>33</sup> Keputusan Rektor UIN Walisongo Semarang NO 80 tahun 2017

pihak yang dilayani, termasuk masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lainnya. Integritas, di sisi lain, mengacu pada kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai norma dan etika dalam konteks organisasi.

#### b. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan atau golongan.

#### c. Disiplin

Disiplin merujuk pada kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi kewajiban dan menghindari pelanggaran yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat mengakibatkan sanksi disiplin.

#### d. Kerjasama

Kerjasama melibatkan kesediaan dan kemampuan pegawai untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, atasan, bawahan, serta unit kerja dan instansi lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai hasil yang memuaskan.

### **D. Loyalitas Kerja**

#### 1. Pengertian Loyalitas Kerja

Dalam penelitiannya, Erika Setyani Kusuma Putri menyatakan bahwa istilah “kesetiaan” dan “kerja” mengacu pada dua konsep: kerja mengacu pada pekerja yang melakukan kerja, sedangkan loyalitas adalah hasil dari kesetiaan. Dengan demikian, loyalitas pegawai terhadap perusahaan selama bekerja di sana mungkin dapat dipandang sebagai loyalitas kerja. Loyalitas di tempat kerja mengacu pada jenis loyalitas yang didorong oleh tanggung jawab yang memastikan pegawai akan tetap bersama organisasi dalam suka dan duka. Mengetahui bahwa setiap anggota staf penting bagi perusahaan akan menumbuhkan pola pikir loyal. Pegawai harus bersikap adil dan sopan agar dapat bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin serta mempunyai sikap loyal terhadap organisasi.<sup>34</sup>

Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang tercermin dalam pelayanan dan tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam menjalankan tugas pegawai, loyalitas dan etos kerja selalu menjadi bagian tak terpisahkan. Akibatnya, pegawai akan konsisten dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan merasakan kepuasan mendalam terhadap tugas yang diemban<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwanan Coco Group”, *Jurnal Manajemen Unud* 6, No. 4, (2017): 1999.

<sup>35</sup> Dana Syahputra Barus, “Teologi Ekonomi Islam,” 2022.

Menurut penelitian Rina Mariana, loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk menilai pegawai, beserta organisasi, jabatan, dan pengabdianya. Hal ini menunjukkan kesediaan pekerja untuk mempertahankan nama baik perusahaan dari oknum yang ceroboh.<sup>36</sup> Sebaliknya, penelitian Elfira Maya Adiba menunjukkan bahwa loyalitas kerja di kalangan pegawai merupakan tanda dedikasi, ketabahan, dan keterlibatan mereka terhadap perusahaan. Pekerja yang berkomitmen akan berdedikasi pengabdian semacam ini dikenal sebagai loyalitas kerja. Pekerja dengan pola pikir berdedikasi yang tidak berniat mencari peluang kerja lain atau membalas tawaran pekerjaan dari perusahaan lain, mereka akan memilih apakah akan keluar dari perusahaannya atau tidak. Pencapaian ini merupakan salah satu elemen yang dapat membantu bisnis dalam mencapai suatu tujuan.<sup>37</sup>

Dengan demikian, berdasarkan sejumlah definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja meliputi seluruh kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan yang melekat pada diri pegawai rasa dedikasi yang kuat untuk

---

<sup>36</sup> Rina Mariana dan Hadi Irfani, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman", *Jurnal RAP UNP* 6, No. 2, (2015): 195.

<sup>37</sup> Elfira maya adiba, "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo", *Jurnal Islamic Economics* 2, no. 1, (2018), 65.

menaati peraturan yang ditetapkan secara sadar dan bertanggung jawab guna meningkatkan kinerja organisasi.

## 2. Manfaat Loyalitas Kerja

Menurut Ardana loyalitas kerja memiliki beberapa manfaat untuk perusahaan diantaranya:<sup>38</sup>

- a. Memberikan perhatian dan kekhawatiran yang besar terhadap bisnis.
- b. Berkomitmen terhadap organisasi dan mempunyai rasa memiliki terhadapnya.
- c. Mampu berkembang dalam organisasi tanpa memandang lingkungan di mana mereka ditempatkan
- d. Harus melakukan segala upaya untuk memajukan organisasi.
- e. Meningkatkan motivasi terhadap perusahaan
- f. Meningkatkan tingkat profesionalisme dan produktivitas.

## 3. Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas pegawai tidak mungkin dipisahkan dari loyalitas di tempat kerja. Loyalitas pegawai tidak hanya berkembang dalam organisasi saja, namun juga ditunjukkan oleh beberapa indikator. Saydam mengamati tanda-tanda berikut yang muncul pada individu<sup>39</sup>:

---

<sup>38</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawaihwan Coco Group", 2000.

<sup>39</sup> Barus, "Teologi Ekonomi Islam."

a. Kepatuhan

Kapasitas untuk mengikuti semua undang-undang yang berlaku, arahan dari atasan, dan tidak melanggar pedoman yang telah ditetapkan dikenal sebagai kepatuhan di tempat kerja. Mematuhi semua undang-undang dan pedoman yang berlaku, menjalankan instruksi pengawasan dengan tepat, mematuhi jadwal kerja yang ditetapkan, dan secara konsisten memberikan layanan terbaik kepada pengunjung adalah contoh kepatuhan.

b. Pengabdian

Pengabdian merupakan kontribusi tenaga dan pemikiran secara ikhlas kepada perusahaan, maupun organisasi.

c. Kejujuran

Kejujuran melibatkan keselarasan antara kata-kata dan tindakan dengan realitas. Ini berhubungan dengan melaksanakan tugas tanpa tekanan, menghindari penyalahgunaan wewenang, dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.

d. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, tepat waktu, dan berani mengambil risiko dalam membuat keputusan atau bertindak. Bertanggung jawab berarti dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, selalu menjaga aset perusahaan dengan baik, serta mengutamakan kepentingan

perusahaan daripada kepentingan pribadi. Selain itu, bertanggung jawab juga berarti tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dibuat.

Sedangkan menurut DR Mohammad Busro, loyalitas kerja pegawai terhadap organisasi memiliki indikator sebagai berikut<sup>40</sup>:

- a. Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.
- b. Kesiapan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan kemajuan organisasi.
- c. Kepuasan pegawai di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Berdasarkan point-point indikator loyalitas diatas, Islam memandang untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku berdasarkan Firman Allah dalam surat Ali-Imran ayat 103:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah

---

<sup>40</sup> DR Mohammad Busro TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA hal 85

akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu ( masa Jahiliyah ) bermusuh - musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat - ayat - Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk ( Q,S. Ali-Imran/3:103)

Loyalitas kerja dalam Islam memang memiliki dimensi yang lebih luas daripada sekadar hubungan antara karyawan dan pemilik perusahaan. Konsep ini mencakup dua aspek penting *hablum minannas* (hubungan antara sesama manusia) dan *hablum minAllah* (hubungan dengan Allah SWT). Dalam Islam, hubungan antara karyawan dan pemilik perusahaan harus didasarkan pada saling menghormati, kejujuran, dan keadilan. Loyalitas kerja adalah bagian dari *hablum minannas*, di mana karyawan diharapkan setia dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal akan berusaha memberikan yang terbaik, menjaga kerahasiaan perusahaan, dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja.

Loyalitas kerja yang lebih dalam adalah ketika karyawan menyempurnakan hubungannya dengan Allah SWT. Ini berarti bahwa karyawan menjalankan tugas-tugasnya dengan integritas, berusaha menghindari perilaku curang atau merugikan, dan selalu mengingat Allah dalam setiap tindakan. Loyalitas kerja yang berbasis pada hablum minAllah akan membawa berkah dan keberkahan dalam pekerjaan kita

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT Q.S. Al-Imron:112 sebagai berikut:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ أَيْنَ مَا تَفْقَرُوا إِلَّا يَحْبِلَ مِنيَ اللَّهِ وَحَبْلٌ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا  
بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ  
بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Artinya :Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas.

( Q.S.Ali-Imran/3:112)

Jelas dari ayat-ayat tersebut bahwa Allah ingin kita terus-menerus mengikuti hukum dan peraturan yang ditetapkan dan melakukannya secara penuh dan bertanggung jawab, maka

merupakan hal yang lumrah bagi pegawai dalam suatu organisasi untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan untuk memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

## **E. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan suatu proses dimana pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan tujuan kinerja perusahaan. Menurut penelitian Dewi Sandy Trang, pencapaian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan bekerja dengan penuh tanggungjawab merupakan suatu proses kinerja pegawai. Sedangkan Mangkunegara mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil usaha seorang pekerja dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan usaha.<sup>41</sup>

Keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan apa yang dilakukannya, diartikan sebagai kinerja pegawai atau prestasi kerja. Meier, menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh seberapa baik mereka melakukan tugasnya. Porter dan Lawler, sebaliknya, mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh

---

<sup>41</sup> Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal EMBA 1, No. 3, (2013), 210.

seberapa baik mereka menjalankan peran yang mereka peroleh melalui aktivitas mereka.<sup>42</sup>

Kualitas dan kuantitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kinerja pegawai. Kuantitas pekerjaan ditentukan oleh seberapa cepat seorang pekerja menyelesaikan tugas dengan pendekatan serius dan tekun, sedangkan kualitas pekerjaan ditentukan oleh seberapa baik seorang pekerja menghasilkan hasil.<sup>43</sup>

Berdasarkan temuan penelusuran Dewi Kristanti, makna kinerja pegawai dapat dipetik karena dikaitkan dengan tiga faktor. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Suatu tujuan memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap pekerjanya

b. Ukuran Peranan

Penting untuk mengukur standar kerja secara kuantitatif dan kualitatif untuk menentukan apakah setiap orang telah mencapai tingkat kinerja yang disyaratkan oleh organisasi.

c. Penilaian

---

<sup>42</sup> Roy Johan Agung Tucunan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, No. 9, (2014), 536.

<sup>43</sup> Dewi Yuniarti Dan Erlan Suprianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi Produksi PT.X", *Jurnal Indept* 4, No.1, (2014), 13.

Proses pencapaian hasil kerja dan tujuan kinerja setiap individu digunakan untuk mengevaluasi kinerja.

Khoerul Umam mempercayai gagasan bahwa kinerja ditentukan oleh pencapaian pekerjaan seseorang dalam kaitannya dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan kepada mereka, yang kemudian dihubungkan dengan metrik dan evaluasi tertentu dari organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja yang efektif sangat penting bagi perkembangan organisasi. Di antara dampak kinerja adalah sebagai berikut: Pencapaian tujuan, kesetiaan, kemajuan, inspirasi, pengembangan, dan kesuksesan memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan kebijakan yang akan meningkatkan perusahaan.<sup>44</sup>

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pencapaian atau tingkat pencapaian (Rue dan Byars, 1981 dalam Keban, 1995). Ini berarti bahwa kinerja suatu organisasi dapat dinilai berdasarkan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kerjasama antara anggota atau komponen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Secara sederhana, kinerja adalah produk dari kegiatan administrasi, yaitu kerjasama dalam pengelolaan organisasi atau kelompok yang biasanya disebut manajemen.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 32-33.

<sup>45</sup> H. Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (Drs. H. Sofyan Tsauri, M.M.) (z-Lib.Org), 2014.

Menggambar dari banyak perspektif tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja oleh individu. Kinerja merupakan representasi dari hasil yang dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu.

## 2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai hasil proses pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai sangat memungkinkan sesuai dengan tujuan dan target kerja. Hal ini bisa terjadi karena sudah ada pembekalan kepada pegawai bagai mana cara mencapai tujuan kerja dan target kerja. Menurut Hendy tannady faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu<sup>46</sup>:

### a. Kualitas Pegawai dan Bakat yang Dimiliki

Kualitas pegawai meliputi kondisi fisik, sikap mental, tingkat pendidikan, kemampuan mengikuti pelatihan, semangat kerja, dan etos kerja.

### b. Fasilitas penunjang

Fasilitas penunjang adalah hal-hal yang termasuk dalam lingkungan kerja dan kesejahteraan seorang pegawai. Hal-hal tersebut dapat mencakup hal-hal seperti keselamatan kerja, teknologi, kesehatan, dan fasilitas produksi. Hal ini juga dapat

---

<sup>46</sup> Hendy tannady, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Expert, 2017), 155.

mencakup hal-hal seperti kemandirian, insentif, jaminan sosial, dan keamanan di tempat kerja.

Selanjutnya, Tannady juga mengungkapkan beberapa faktor lain yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai meliputi:

- a. Keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat kerja, etos kerja, dan disiplin kerja.
- b. Tingkat pendidikan dan pengalaman profesional pegawai.
- c. Manfaat finansial, kualitas tempat kerja, fasilitas fisik, dan perlindungan sosial.
- d. Peluang untuk kemajuan dalam bidang manajemen, kesehatan, dan teknologi, serta peran kepemimpinan.

Sedangkan Methis & Jackson dalam buku Hendy Tannady menyatakan dalam permasalahan tentang kinerja pegawai maka tidak terlepas berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu<sup>47</sup>:

- a. Kemampuan prospektif (IQ) seorang pegawai dan kemampuan realitasnya merupakan dua komponen yang membentuk kemampuan totalnya. Perlunya penempatan pekerja secara tepat sesuai dengan keahliannya. Khususnya, IQ yang di atas rata-rata dan tingkat pendidikan yang memungkinkan seseorang mampu dan terampil dalam

---

<sup>47</sup> Hendy tannady, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Expert, 2017), 156-157.

melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Faktor motivasi. Motivasi adalah faktor yang memotivasi seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja dengan tekad dan arah yang jelas.

### 3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup efisiensi penggunaan sumber daya dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis: tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional melibatkan perbandingan antara kinerja aktual dengan kinerja yang direncanakan. Sementara itu, pengukuran kinerja kontemporer lebih berfokus pada semua aktivitas kerja.

Pengukuran kinerja pegawai dapat juga diukur dengan menggunakan beberapa aspek yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan yang dimiliki, inisiatif, kecakapan mental, sikap positif, kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, kerjasama tim, kepemimpinan, dan disiplin waktu.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Mutia Dwina Setiana Dkk, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember", *Jurnal Riset Manajemen*, 111

Menurut Robbins dalam bukunya, kinerja dapat diukur dengan lima indikator<sup>49</sup>:

a. Kualitas

Kualitas kerja dinilai berdasarkan bagaimana pegawai memandang hasil pekerjaan yang dihasilkan serta sejauh mana tugas-tugas tersebut mencerminkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Kami mengukur tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan hasil output dan memastikan efisiensi waktu untuk kegiatan lain

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

---

<sup>49</sup> Perilaku Organisasi. Edisi ke-16 / Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge; alih bahasa Ratna Saraswati

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

#### 4. Pendekatan Penilaian Kinerja Pegawai

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

##### a. *Subjective procedure*

Secara khusus, proses evaluasi dan pemeriksaan kemampuan kerja yang digunakan oleh manajer, anggota staf, bawahan, kelompok kerja, dan penilai luar. Karena opini manusia mendominasi proses ini, banyak kesalahan manusia yang dihasilkan karena pendekatan ini dirancang untuk menyoroti prasangka baik atau buruk seseorang.

##### b. *Direct measure*

Pendekatan evaluasi dan pertimbangan ini berbeda dari pendekatan sebelumnya karena tidak mengharuskan penilai memperhitungkan kebiasaan kerja pekerja bawahan. Penilaian hadir dalam dua bentuk: penilaian terkait produksi dan evaluasi terkait informasi pribadi.

##### c. *Proficiency measure*

Pegawai akan dievaluasi berdasarkan seberapa akurat mereka menggambarkan tugas pekerjaannya dengan menggunakan teknik ini.

Wilson juga mengungkapkan bahwa terdapat tiga metode yang digunakan untuk menilai pegawai yaitu sebagai berikut:

a. Penilaian Berdasarkan Norma

Hasil kinerja total merupakan kriteria yang digunakan dalam pendekatan ini yang dinilai mudah karena dilakukan secara tunggal dan subyektif. Cara ini didasarkan pada norma-norma, yang dapat diartikan melihat kinerja terbaik. Fakta bahwa tidak ada informasi mengenai tingkat kinerja absolut menjadi sumber masalah yang muncul ketika menggunakan pendekatan ini. Akibatnya, manajer kesulitan membedakan antara tingkat kinerja terbaik, rata-rata, dan buruk. Ada empat sub metode yang membentuk metode ini: pendekatan pemeringkatan langsung, metode pemeringkatan alternatif, metode perbandingan berpasangan, dan metode distribusi paksa.

b. Penilaian standar absolut

Pendekatan ini mengevaluasi kinerja menggunakan standar yang tidak tergoyahkan. Pendekatan ini menggabungkan banyak teknik: metode Skala Penilaian/BARS yang

Berbasis Perilaku atau Perilaku, metode skala grafis, dan metode peristiwa krisis.

c. Penilaian berdasarkan hasil kerja

Metodologi ini, yang mencakup catatan pencapaian, pendekatan standar kinerja, pendekatan indeks langsung, dan manajemen berdasarkan tujuan, menggunakan analisis pekerjaan sebagai landasan evaluasi.<sup>50</sup>

5. Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk menentukan kinerja pegawai mana yang harus dipertahankan dan mana yang harus ditingkatkan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Sebagai seorang pemimpin, mengevaluasi kinerja pegawai karena ini adalah tanggung jawab yang sangat penting. Siapa pun yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang penilaian kinerja individu dapat melakukan penilaian pekerjaan. Hal ini meliputi pemimpin mengevaluasi bawahannya dan sebaliknya, bawahan mengevaluasi atasan, bawahan mengevaluasi bawahan, dan bawahan mengevaluasi penilaian dari sumber luar.

Ada beberapa komponen dalam penilaian kinerja yang di lakukan oleh UIN Walisongo Semarang, seperti kehadiran, capaian kinerja , serta penilaian perilaku atau etika<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> Hendy tannady, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Expert, 2017), 158-160.

<sup>51</sup> Sosialisasi Remunerasi UIN Walisongo Semarang

a. Kehadiran

Yang pertama jam kerja di UIN Walisongo hari senin sampai dengan kamis dimulai pada pukul 07.30 sampai dengan 16.00 dengan jam istirahat pukul 12.00 sampai 13.00

Kemudian hari jumat dengan jam kerja dimulai pada pukul 07.00 sampai dengan pukul 16.00, dengan jam istirahat pukul 11.00 sampai dengan pukul 13.00.

b. Capaian kinerja

Tenaga kependidikan melakukan input capaian kinerja melalui website pada pukul 15.30 sampai pukul 06.00 keesokan harinya.

c. Etika Kerja

Pegawai tenaga kependidikan melakukan pengisian survei yang telah diberikan.

Sebuah perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari penilaian kinerja pegawai dalam beberapa cara, termasuk yang berikut ini:<sup>52</sup>

a. Menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai

Salah satu tujuan dari proses ini adalah untuk memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi. Selain itu, proses ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan ke posisi yang

---

<sup>52</sup> ibid 162-163

lebih sesuai, mutasi, promosi pegawai, dan bahkan pemberhentian atau pemecatan.

b. Pengembangan diri pegawai

Salah satu tujuan dari proses ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Jika ada pegawai dengan kinerja rendah atau yang tidak mencapai target, mereka akan diberikan pendidikan dan pelatihan. Sementara itu, bagi pegawai yang kurang terampil dalam suatu keahlian tertentu, akan diberikan pelatihan yang sesuai dan mudah dipahami.

c. Pemeliharaan sistem

Salah satu tujuan dari proses ini adalah untuk mempertimbangkan berbagai sistem yang ada di perusahaan. Setiap sistem memiliki sub-sistemnya sendiri, dan setiap sub-sistem saling berkaitan dan bersinergi dengan sub-sistem lainnya. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan penilaian kinerja agar kesinambungan kinerja sistem tetap terjaga. Selain itu, sistem perlu dipelihara agar pengembangan perusahaan berjalan dengan baik, dan program-program evaluasi pencapaian kinerja juga dapat dilaksanakan secara efektif.

d. Kemampuan mendokumentasikan

Salah satu tujuan dari proses ini adalah untuk memberikan dasar dalam mengambil keputusan terkait posisi pegawai di masa depan. Selain itu, manfaat lainnya terkait dengan pengelolaan

sumber daya manusia, termasuk pemenuhan legal, masukan, dan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen SDM. Informasi yang terdokumentasi dengan baik juga dapat digunakan untuk menguji validitas kebijakan SDM dalam organisasi.

Terdapat tiga jenis kriteria dalam penilaian kinerja, berikut adalah uraian dari ketiga jenis kriteria tersebut:<sup>53</sup>

a. Kriteria Sifat

Kriteria ini menitikberatkan pada karakteristik individu pegawai di perusahaan. Sifat dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan menjadi fokus utama. Hasil kerja pegawai mencerminkan kemampuan, keterampilan, loyalitas, dan pengetahuan yang dimiliki. Model penilaian pegawai difokuskan pada sifat dan karakteristik pribadi.

b. Kriteria Perilaku

Kriteria ini menitikberatkan pada cara seorang pegawai menjalankan pekerjaannya dengan baik. Model penilaian difokuskan pada aspek non-matematis, seperti soft skill seperti keramahan dan kesopanan.

c. Kriteria Hasil

Kriteria ini menitikberatkan pada hasil akhir pencapaian pekerjaan pegawai. Dalam penilaian dengan menggunakan kriteria ini, pimpinan tidak memedulikan metode atau cara-cara

---

<sup>53</sup> Hendy tannady, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Expert, 2017), 166-167.

yang digunakan. Yang dinilai adalah hasil akhir pekerjaan; seberapa baik pegawai mencapai target. Meskipun seorang pegawai ramah dalam menjalankan tugasnya, jika hasil akhirnya tidak sesuai dengan target, maka akan dinilai buruk.

## 6. Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam

Kinerja pegawai, menurut pandangan Islam, mencakup seluruh tindakan dan perilaku mereka dalam bekerja yang direkam secara rinci. Hal ini menjadi dasar untuk memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan penilaian atas kinerja yang telah dibebankan kepada mereka. Bekerja dalam Islam memiliki arti lebih dari sekadar mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Ia juga mencakup segala bentuk amalan yang mengandung nilai kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, dan lingkungan. Oleh karena itu, bekerja memiliki kedudukan yang sangat mulia dan dikategorikan sebagai *jihad fii sabilillah*.

Dalam pandangan islam kinerja mempunyai arti sebagai hasil atau pencapaian seseorang atau organisasi yang mengandung kaidah kaidah islam. Berikut adalah prinsip-prinsip yang harus dipegang teguh oleh seorang muslim dalam melakukan pekerjaannya adalah:

- a. **Niat Ikhlas:** Sebagai seorang muslim, penting untuk memiliki niat yang tulus karena Allah SWT dalam bekerja.

- b. **Akhlak Mulia:** Dalam dunia kerja, seorang muslim harus memperlihatkan akhlak yang baik dan mulia.
- c. **Ketaatan Syariat:** Tindakan dalam pekerjaan harus selaras dengan ajaran syariat Islam.
- d. **Menunaikan Hak-Hak:** Seorang muslim harus memenuhi hak-hak Allah SWT, termasuk zakat, membayar hutang, dan menepati janji.
- e. **Hindari Transaksi Haram:** Dalam bekerja, hindari transaksi yang bertentangan dengan ajaran agama.
- f. **Loyalitas dan Ukhuwah:** Bersikap loyal kepada semua orang dan menjunjung tinggi ukhuwah (persaudaraan) di atas kepentingan bisnis, sehingga tidak menimbulkan ketegangan atau pertengkaran antarmanusia.

Menurut pandangan Islam, kinerja seseorang akan menentukan pahala atas segala perbuatannya, termasuk yang dilakukan dalam pekerjaan. Ketika seseorang bekerja secara efektif dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, mereka akan menghasilkan hasil positif yang tentunya akan menguntungkan bisnisnya dan dirinya sendiri. Jika tidak, Anda akan mengalami akibat negatif bagi perusahaan.<sup>54</sup>

## **F. Penelitian Terdahulu**

---

<sup>54</sup> Noorma Yunia, "Manajemen Dan Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam", Jurnal Aksioma Ad-Diniyah, Vol.5, No.1, (2017):51-53

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Dito Aditia Darma Nasution	Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Mendan	Remunerasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
2	I Gede Agus Heriawan Arya Putra, I Wayan Bagia, Ni Luh Wayan Sayang Telagawati	Dampak Remunerasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Ada Peningkatan Kinerja Karyawan Sesudah Pemberian Remunerasi
3	Anharudin Azis,Fitrotun Niswah”	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban	Remunerasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4	Roza Gustika	Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota polri polres pasaman (studi kasus anggota polri yang berpangkat bripta s/d briпка)	Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Yunita Sari Mustikaningsih Rini Handayani	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
		organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan. Remunerasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
6	Weni Indriani	Kontribusi etos kerja islami terhadap kinerja dosen	Etos kerja islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7	Prima Utama Wardoyo Putro, S.E., M.M	Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja	Etika kerja islam tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, etika kerja islam tidak memiliki pengaruh positif signifikan pada sikap terhadap perubahan organisasi, sikap terhadap perubahan organisasi tidak memediasi hubungan antara etika kerja islam pada kinerja
8	Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, Lusi Oktaviani	Etos kerja islam sebagai upaya meningkatkan kinerja	Etos kerja islam mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
9	Indra Marjaya Dan Fajar Pasaribu	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap	Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
		kinerja pegawai (pdam tirta deli)	
10	Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela Wati	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan
11	Arisona Chony Ronaldy, Irsan Tricahyadina ta, Siti Maria	Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Terkait dengan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada etika kerja Islam dan loyalitas pegawai yang dikaji terhadap kinerja pegawai. Serta membuktikan tentang teori *Perfomance relatet pay*.

## G. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang

dianggap penting. Kerangka berpikir yang baik akan secara teoritis menguraikan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) yang akan diteliti.

Remunerasi secara harfiah berarti “pembayaran” atau penggajian, yang dapat berupa pemberian uang atau bentuk imbalan lain yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan tertentu sebagai balasan atas pekerjaan. Remunerasi bersifat rutin dan tidak termasuk lembur atau honorarium. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu di antara dua arti remunerasi adalah imbalan. Tujuan pemberian remunerasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan mewujudkan visi misi organisasinya. Dari tujuan tersebut maka tidak diragukan lagi jika remunerasi memberikan kepausan pastinya akan meningkatkan sebuah kinerja pegawai.

Etika kerja Islam yang diterapkan dalam aktivitas bisnis akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendorong pegawai untuk berinovasi dan berkreasi. Pegawai juga akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, disiplin waktu, jujur, amanah, dan siap membantu rekan-rekan ketika mereka mengalami kesulitan. Semua ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh pada kinerja pegawai

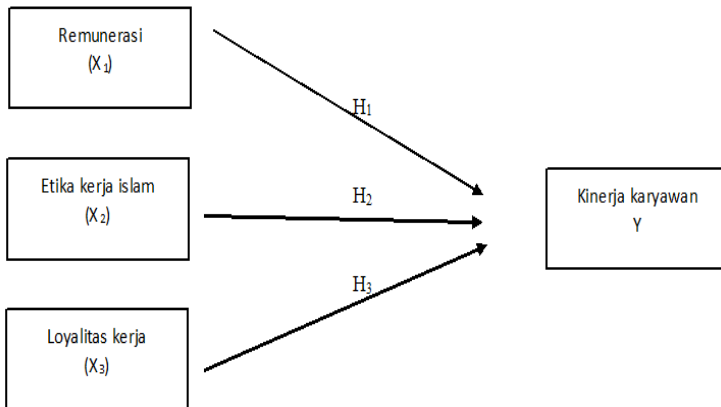
## 7. Turnitin samapi sini

Etika kerja Islam menurut Muhammad Alimin ialah rangkaian aktivitas bisnis yang dibatasi oleh cara pendayagunaan dan pencarian harta dengan berpedoman pada syariat Islam. Etika kerja Islam yang diterapkan dalam aktivitas bisnis akan mampu menciptakan suasana yang nyaman dan mendorong seorang pegawai untuk melakukan inovasi dan kreativitasnya untuk perusahaan, pegawai juga akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, disiplin waktu, jujur, amanah, dan meringankan beban rekannya ketika mereka mengalami kesusahan, hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam akan berpengaruh dalam sebuah kinerja pegawai.

Sikap loyalitas dalam bekerja merupakan suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian pegawai terhadap perusahaan. Loyalitas kerja akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena sikap loyal merupakan bentuk kesetiaan pengabdian seorang pegawai terhadap perusahaan, pegawai akan mampu mengorbankan waktu dan tenaganya untuk kepentingan perusahaan, dan selalu ikut andil dalam bekerja dalam keadaan apapun, hal ini akan mampu memengaruhi kinerja pegawai yang tinggi serta produktivitas kerja akan selalu stabil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini menganalisis Pengaruh Remunerasi ( $X_1$ ), Etika Kerja Islam

( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Pegawai UIN Walisongo Semarang secara parsial dan simultan. Variabel bebas (Independent) dalam penelitian ini adalah remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja, sedangkan variabel terikat (Dependent) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Berikut adalah model konseptual yang menggambarkan variabel-variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent) sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## H. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dari keterangan yang telah disampaikan, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tendik UIN Walisongo.

#### 1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari Harahap, dan Silviana Batubara menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.<sup>55</sup>

Dari keterangan diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Etika Kerja Islam Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tendik UIN Walisongo.

#### 2. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>56</sup> Berdasarkan keterangan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>55</sup> Diana Sari Harahap Dan Silviana Batubara Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai, "Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating", vol. 4, no. 1, (2019):110.

<sup>56</sup> Andrew M.C. Mamesah, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado", Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 3, (2016), Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, vol. 6, no. 1 (2018): 610.

H<sub>3</sub> : Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja tendik UIN  
Walisongo.

---

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis adanya pengaruh remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai UIN Walisongo Semarang.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Kebijakan UIN Walisongo Semarang yang telah menerapkan remunerasi namun dampak yang dirasakan mahasiswa belum terlalu terasa oleh mahasiswa karena itu perlu UIN Walisongo Semarang ditetapkan sebagai lokasi penelitian. Guna menangkap fenomena-fenomena yang terjadi, dikumpulkan data dari pegawai tenaga kependidikan sebagai objek penelitian yang diamati.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di UIN Walisongo Semarang yang berjumlah 150 orang<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Sistem Informasi Pegawai UIN Walisongo Semarang  
<https://simpeg.walisongo.ac.id/>

## 2. Seampel

Penelitian ini dikumpulkan dengan metode *random sampling*, yaitu suatu metode yang memilih partisipan secara acak tanpa memperhitungkan adanya strata (tingkatan) yang berbeda. Karena semua anggota suatu populasi serupa satu sama lain, metode ini digunakan<sup>58</sup>.

Perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus Slovin menggunakan margin kesalahan sebesar 10%. Untuk mendapatkan jumlah penelitian digunakan rumus Slovin. Sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$
$$n = \frac{150}{1+(150(0,1)^2)} = 93,75 \approx 94$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi 10%

Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, diperoleh ukuran sampel sebanyak 93,75. Oleh karena itu,

---

<sup>58</sup> Muhammad Darwin dkk, Metode penelitian pendekatan kuantitatif,(Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

ditetapkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 orang ( $n = 100$ ).

Sampel penelitian dipilih dengan metode *random sampling*, yaitu metode memilih sampel secara acak tanpa memperhitungkan adanya strata (tingkatan) yang berbeda. Metode ini dipilih karena semua anggota populasi serupa satu sama lain<sup>59</sup>.

#### **D. Variabel dan Indikator Penelitian**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel adalah subjek penelitian, atau apa yang coba dicari tahu oleh penelitian tersebut. Variabel penelitian adalah karakteristik atau nilai yang dikumpulkan dari subjek dan item yang bervariasi dalam beberapa hal sehingga ilmuwan dapat memeriksanya dan membuat kesimpulan. Penelitian ini menggunakan beberapa faktor antara lain:

##### **a. Variabel Independen ( $X_1, X_2$ , dan $X_3$ )**

Variabel independen adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen; merekalah yang menciptakan variasi dalam kemunculan variabel terikat. Alasan variabel ini disebut sebagai variabel independen adalah karena tidak mempunyai kendali terhadap variabel lain. Faktor-faktor

---

<sup>59</sup> Muhammad Darwin dkk, Metode penelitian pendekatan kuantitatif, (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

ini kadang-kadang disebut sebagai anteseden, prediktor, atau variabel stimulus.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah remunerasi (X1), etika kerja Islam (X2), dan loyalitas kerja (X3).

b. Variabel Dependent (Y)

Variabel yang bersifat dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi. Variabel ini juga disebut sebagai variabel terikat menjadi suatu hasil. Karena merupakan hasil pengaruh variabel bebas maka disebut variabel terikat. Variabel ini dikenal juga dengan nama konsekuensi, kriteria, dan keluaran. Variabel terikat adalah variabel yang berubah-ubah sebagai respons terhadap perubahan variabel bebas dan merupakan hasil pengaruh variabel bebas.<sup>61</sup> Dalam penelitian ini kinerja pegawai (Y) yang menjadi variabel dependen.

## 2. Indikator Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini mencakup sejumlah definisi operasional, yang ditunjukkan pada tabel berikut:

---

<sup>60</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 60

<sup>61</sup> *ibid*,

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
Remunerasi	Sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi Mencakup semua bentuk imbalan langsung maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin <sup>62</sup> .	1. P-1 (Pay For Position) 2. P-2 (Pay For Performance)	Sosialisasi Remunerasi UIN Walisongo Semarang  Mangkunegara. A.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan
Etika Kerja Islam	Perilaku positif tentang norma-norma dalam kelompok terhadap suatu paradigma kerja. <sup>63</sup>	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja Sama	Muhammad Djakfar, Etika Bisnis, (Depok: Penebar Plus, 2012)  Keputusan Rektor UIN Ws No80 Tahun 2017
Loyalitas Kerja	Sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang	1. Kepatuhan	Barus, Dana Syahputra. Teologi

<sup>62</sup> Mangkunegara. A.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

<sup>63</sup> Permata Aryana Dan Hery Winoto TJ, "Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis 17, No. 2, (2017): 92

Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
	melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik <sup>64</sup> .	2. Pengabdian 3. Kejujuran 4. Bertanggung Jawab	Ekonomi Islam
Kinerja	Proses hasil kerja yang dicapai pegawai dengan menjalankan tugas dan tanggungjawab dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu	1.Kehadiran 2.Capaian Kerja 3.Etika Kerja	Perilaku Organisasi. Edisi Ke-16 Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge; Alih Bahasa Ratna Saraswati  Sosialisasi Remunerasi UIN Walisongo Semarang

## E. Pengumpulan Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *online* dan diisi oleh responden menggunakan skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur

---

<sup>64</sup> Barus, "Teologi Ekonomi Islam."

diterjemahkan ke dalam indikator variabel. Indikator digunakan sebagai titik awal untuk mengatur item instrumen dalam pertanyaan atau pernyataan. Jawaban untuk setiap instrumen yang menggunakan skala *Likert* memiliki gradien dari sangat positif ke sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti pada Tabel 3.1.

Tabel 3.2 Skor skala *likert*

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## **F. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

1. Uji Instrumen
  - a. Uji Validitas

Ketepatan atau keakuratan suatu alat ukur diuji dengan uji validitas. Uji validitas adalah suatu evaluasi yang bertujuan untuk menentukan akurat atau tidaknya suatu alat ukur mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas dilakukan terhadap item kuesioner yang telah dibuat valid untuk menilai keabsahan data. Oleh karena itu perlu dilakukan uji korelasi antara skor (nilai) setiap item pertanyaan dengan skor keseluruhan kuesioner. Hal ini dilakukan agar keabsahan data dapat diketahui. Dilakukan analisis guna mengetahui nilai korelasi signifikan yang terkait dengan setiap pertanyaan. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

Validasi data ditentukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Apabila r-hitung lebih dari r-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan

secara berulang.<sup>65</sup> Reliabilitas berkenaan dengan tingkat ketetapan hasil pengukuran kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Adapun teknik pengukuran reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *croanbach alpa*, yaitu<sup>66</sup>:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya pertanyaan atau Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

## 2. Asumsi klasik

Uji Asumsi Klasik adalah serangkaian tes yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah model regresi linear berganda memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji Asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian

---

<sup>65</sup> ibid

<sup>66</sup> Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner, <http://dataolah.blogspot.co.id/2012/03/uji-validitas-dan-reliabilitas.htm>.

ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar<sup>67</sup>.

Selain itu, normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila hasil uji signifikansi lebih dari taraf nyata ( $\text{sig.} > \alpha$ ) maka data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel independen (Gujarati 2006). Model regresi linear yang baik adalah model yang tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai VIF lebih dari 10, artinya model memiliki masalah multikolinearitas, begitu sebaliknya.

---

<sup>67</sup> Akbar Nasrum, "Untuk Penelitian," *UJI NORMALITAS DATA untuk PENELITIAN* (2018): 117.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi linier dengan metode OLS menggunakan asumsi homoskedastisitas. Homoskedastisitas adalah ragam error konstan dalam tiap pengamatan. Pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas disebut dengan heteroskedastisitas. Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka penduga OLS mempunyai varian terkecil atau tidak lagi efisien. Heteroskedastisitas dalam model dievaluasi dengan melakukan uji Glejser, yaitu dengan melakukan regresi nilai standar residual terhadap variabel bebas dalam model. Jika *P-value* lebih besar dari taraf nyata ( $\alpha$ ) yang dipakai artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model tersebut, begitu sebaliknya.

### 3. Analisis regresi

Analisis Regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai UIN Walisongo Semarang. Metode estimasi yang digunakan yaitu *Ordinary Least Square* (OLS). Analisis regresi linier dinyatakan dengan persamaan:<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Triutami, *Pengaruh Pelayanan dan Fasilitas Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien BPJS di Rumah sakit Islam Pati*, Skripsi Ekonomi Islam, Semarang, Perpustakaan UIN Walisongo, 2016, h. 46, t.d

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$X_1$  = Remunerasi

$X_2$  = Motivasi kerja

$X_3$  = Loyalitas

$b_1$  = Koefisien regresi remunerasi

$b_2$  = Koefisien regresi motivasi kerja

$b_3$  = Koefisien regresi loyalitas

e = Pengganggu (*error*)

Tanda koefisien yang diharapkan:  $b_1, b_2, b_3 > 0$

Hasil analisis regresi linear berganda yang menggunakan metode OLS akan lebih dapat dipercaya jika asumsi-asumsi klasik terpenuhi<sup>69</sup>. Uji Asumsi Klasik adalah serangkaian tes yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah model regresi linear berganda memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji Asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

---

<sup>69</sup> GUN - MARDIATMOKO, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda," *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 333–342.

#### 4. Uji hipotesis

Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan hipotesis. Uji Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.<sup>70</sup>

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji T. Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil estimasi model regresi. Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel t pada  $df = 92$  ( $df = n-k-1 = 96-3-1 = 92$ ) dengan tingkat toleransi ( $\alpha$ ) 5% (0,05) yaitu sebesar 1,662. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

---

<sup>70</sup> Uji hipotesis, <https://titaviolet.wordpress.com/2009/07/17/pengujian-hipotesis-distribusi-uji-t-dan-f-pada-model-regresi-berganda/>.

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen,

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak, variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Selain itu, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat pula diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi *p-value* (sig.) dengan tingkat toleransi ( $\alpha$ ). Tingkat toleransi ( $\alpha$ ) yang digunakan pada penelitian ini yaitu 5% (0,05). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$p\text{-value (sig.)} > \alpha = H_0$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen,

$p\text{-value (sig.)} < \alpha = H_0$  ditolak, variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

##### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan persentase kontribusi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  antara satu dan nol. Nilai  $R^2$  yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variasi variabel dependen<sup>71</sup>.

Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya  $R^2$  untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Untuk data survei yang bersifat *cross-section*, nilai  $R^2 = 0,2$  atau  $0,3$  sudah cukup baik<sup>72</sup>.

#### 6. Skala *Likert*

Jawaban responden dihitung menggunakan rumus berikut:

$$nilai = \frac{\sum(f * s)}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

f = Frekuensi jawaban

s = Skor

N = Total skor maksimum (skor tertinggi x jumlah sampel = 5  
x 100 = 500)

---

<sup>71</sup> Sarwono Jhonatan. 2006. analisis data penelitian menggunakan spss  
Yogyakarta: graha ilmu

<sup>72</sup> ibid

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran umum penelitian**

##### **1. Struktur dan Kebijakan UIN Walisongo Semarang**

UIN Walisongo adalah unit pelaksana teknis pada Kementerian Agama yang dipimpin oleh Rektor dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama. UIN Walisongo sebagai salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam di bawah Kementerian Agama telah ditetapkan sebagai satker yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 68/KMK.05/2009, tanggal 5 Maret 2009.

Untuk meningkatkan pelayanan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai domain tugas dan fungsi lembaga. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut perlu ditunjang dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional. Dalam peningkatan peran SDM sering kali terjadi *trade-off* antara peningkatan kinerja dengan peningkatan kesejahteraan.

Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan tenaga kependidikan yang profesional, UIN Walisongo selalu memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan *skill* dan kompetensinya. Banyak ragam

dan wujud dari peningkatan itu, antara lain: *training* yang terkait dengan peningkatan manajerial yang dilaksanakan di dalam maupun di luar negeri, meningkatkan kompetensi khusus, seperti mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam memperoleh pengakuan sebagai pelaksana dalam pengadaan barang dan jasa, dan lain sebagainya.

Tenaga kependidikan pada UIN Walisongo terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Tetap BLU dan Pegawai Kontrak. PNS digaji oleh pemerintah, artinya dana gaji langsung dianggarkan oleh pemerintah pusat, dalam hal ini Kementerian Agama Pusat. Sedangkan Pegawai Tetap BLU dan Pegawai Kontrak digaji dengan anggaran yang bersumber dari pendapatan BLU. Jumlah tenaga kependidikan PNS pada UIN Walisongo saat ini ada 276 orang, tenaga tetap non PNS 84 orang dan Pegawai Kontrak ada 42 orang serta 150 orang PNS.

Komponen tenaga kependidikan pada UIN Walisongo, secara umum terdiri atas: pejabat struktural, pejabat fungsional dan pejabat pelaksana.

Pejabat struktural terdiri dari:

- a. Kepala Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) dan Kepala Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerja sama (AAKK)
- b. Kepala Bagian (Kabag) yang bertugas di Universitas dan di Fakultas.

c. Kepala Sub Bagian (Kasubbag) yang bertugas di Universitas dan di Fakultas.

Pejabat Fungsional terdiri dari:

- a. Pustakawan
- b. Laboran
- c. Pranata Komputer
- d. Arsiparis

Pejabat Pelaksana, terdiri dari para staf yang ditempatkan baik di Universitas maupun di Fakultas.

## 2. Karakteristik Pegawai UIN Walisongo

Karakteristik pegawai penting untuk diketahui guna memahami keragaman sikap dan perilaku pegawai UIN Walisongo. Karakteristik pegawai digambarkan melalui informasi identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan jumlah tanggungan. Data karakteristik pegawai UIN Walisongo disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>%</b>
Jenis Kelamin		
Pria	66	66
Wanita	34	34
Usia (tahun)		
< 30	8	8
31 – 40	22	22
41 – 50	34	34

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>%</b>
> 50	36	36
Rata-rata	44,08	
<b>Pendidikan</b>		
SMA	15	15
Sarjana	58	58
Pascasarjana	27	27
<b>Masa kerja (tahun)</b>		
< 5	7	7
5 – 10	10	10
11 – 15	35	35
16 – 20	13	13
> 20	35	35
Rata-rata	17,14	
<b>Jumlah tanggungan (orang)</b>		
1	12	12
2	15	15
3	38	38
4	20	20
≥ 5	7	7
Rata-rata	3	

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data pada Tabel 1 diketahui bahwa terdapat lebih banyak pegawai pria di UIN Walisongo dibandingkan dengan pegawai wanita, yaitu sebanyak 65% pegawai pria dan 35% pegawai wanita.

Penelitian menunjukkan bahwa gender dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja<sup>73</sup>. Dengan adanya keadilan dalam pembagian pekerjaan, dapat memengaruhi kinerja, serta keadilan dalam pemberian remunerasi juga berperan penting dalam memotivasi karyawan dan memengaruhi kinerja mereka. Perusahaan yang memberlakukan gender pay gap nol persen antara remunerasi bagi pekerja laki-laki dan perempuan dapat menciptakan lingkungan yang adil dan merangsang kinerja<sup>74</sup>.

Dalam hal ini penting bagi instansi untuk memastikan bahwa sistem pemberian remunerasi didesain dengan baik, transparan, dan menghargai kontribusi setiap karyawan, tanpa memandang gender.

Kesetaraan gender dan remunerasi yang adil berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan untuk memastikan keberhasilan organisasi.

#### b. Usia.

Usia merupakan salah satu indikator yang berkaitan erat dengan kematangan mental, kemampuan fisik, dan keahlian

---

<sup>73</sup> PENGARUH GENDER DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL SRI REJEKI KOTA BLITAR) <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4635/4064>

<sup>74</sup> Kesetaraan Gender & Kesejahteraan Pekerja | Pertamina. <https://www.pertamina.com/id/kesetaraan-gender-dan-kesejahteraan-pekerja>.

seseorang dalam bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa usia pegawai di UIN Walisongo tersebar antara 20 hingga 60 tahun, dengan rata-rata usia 36 tahun. Sebaran usia tertinggi pada rentang usia 31 – 40 tahun (50%). Usia tersebut masih tergolong muda jika dibandingkan dengan rentang usia produktif menurut BPS yaitu antara 15 – 64 tahun.

Pada usia produktif pegawai diharapkan mampu bekerja secara maksimal dan terus mengembangkan kinerja untuk memenuhi kewajibannya sebagai pegawai. Konsisten dalam bekerja Mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi masing-masing.

Rentang usia yang luas menunjukkan keberagaman dalam tenaga kerja. Ini dapat memiliki dampak positif pada kreativitas, pemecahan masalah, dan perspektif yang beragam. Tendik dengan usia yang berbeda-beda mungkin memiliki pengalaman kerja yang beragam. Pengalaman ini dapat membantu dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan yang lebih baik.

Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi dari semua generasi. Kolaborasi antara generasi dapat menghasilkan solusi yang lebih baik.

### c. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam pengembangan pola berpikir, perilaku, dan kemampuan pegawai dalam pengambilan keputusan. Pendidikan meningkatkan kapasitas pegawai untuk menerima dan memahami informasi serta kemampuan untuk beradaptasi terhadap inovasi teknologi baru. Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai di UIN Walisongo menempuh pendidikan hingga jenjang sarjana (S1), yaitu sebanyak 62.9% dari pegawai sampel. Sebanyak 10% pegawai menempuh pendidikan hingga SMA. Hanya 5% dari pegawai sampel yang menempuh pendidikan hingga jenjang magister (S2). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendidikan formal pegawai di UIN Walisongo tergolong tinggi. Instansi didukung dengan sumberdaya manusia dengan latar belakang pendidikan tinggi.

### d. Masa kerja

Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu yang telah dilalui pegawai sejak pertama kali bekerja di UIN Walisongo hingga saat wawancara dilakukan. Masa kerja berkaitan dengan pengalaman pegawai dalam bekerja di UIN Walisongo. Pegawai dengan masa kerja yang lebih banyak umumnya lebih piawai saat bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa masa kerja pegawai di UIN Walisongo tersebar antara 2 hingga 20

tahun, dengan rata-rata masa kerja 10 tahun. Sebaran tertinggi pada rentang 5 – 10 tahun (50%).

e. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah banyaknya jiwa yang harus dinafkahi dan menjadi tanggungjawab pegawai yang bersangkutan, termasuk pegawai itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai di UIN Walisongo memiliki tanggungan antara 1 hingga 6 orang, dengan rata-rata jumlah tanggungan sebanyak 3 orang. Mayoritas pegawai UIN Walisongo memiliki 2 tanggungan. Jumlah tanggungan berkaitan dengan tingkat pengeluaran pegawai.

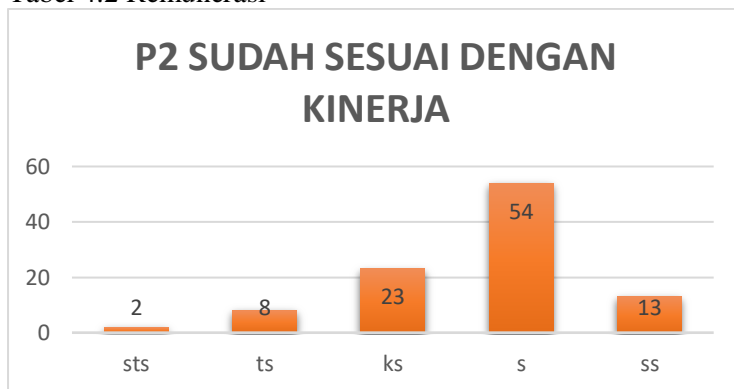
Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa pegawai UIN Walisongo terdiri dari pria dan wanita, seluruhnya merupakan tenaga kerja dalam usia produktif, dengan latar belakang pendidikan yang tergolong tinggi (sarjana), dan memiliki pengalaman atau masa kerja yang cukup tinggi (5 tahun). Oleh karena itu, informasi dan data penelitian yang diperoleh dari responden dinilai merupakan data yang relevan, akurat, dan sesuai kondisi yang sebenarnya.

## B. Deskriptif Analisis

### 1. Remunerasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu di antara dua arti remunerasi adalah imbalan<sup>75</sup>. Atau dapat disebut juga sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin. Terdapat tiga indikator yang dianalisis dalam aspek remunerasi meliputi pertama, P-1 (*pay for position*) yang dibayarkan setiap bulan; kedua, P-2 (*Pay for performance*) untuk Tendik akan dibayarkan setiap triwulan dan ketiga, P-3 (*Pay for people*). Hasil analisis disajikan pada Gambar 1.

Tabel 4.2 Remunerasi



**Sumber:** Data primer

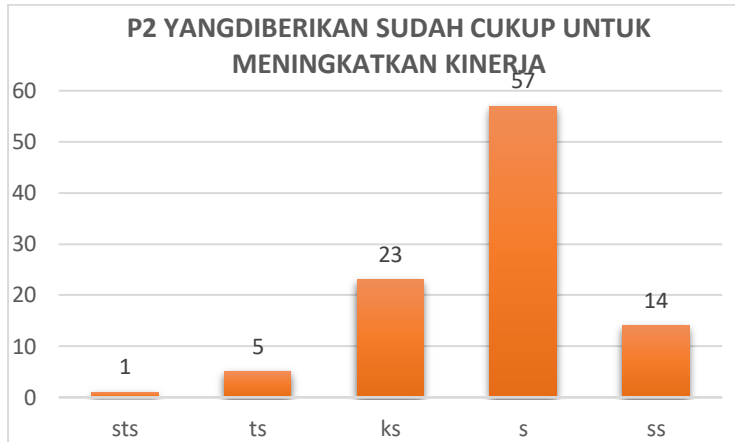
<sup>75</sup> <https://kbbi.web.id/remunerasi>

Hasil analisis menunjukkan bahwa presentase indikator satu sebanyak 13% responden menyatakan sangat setuju terhadap pemberian P2, 54% setuju, 23% kurang setuju, 8% tidak setuju dan 2% sangat tidak setuju.

Kesesuaian P2 yang diberikan dengan kinerja pegawai sudah tergolong baik karena sudah mengacu pada Pemberian P2 dinilai sudah sesuai dengan kinerja pegawai karena sudah mengikuti aturan yang tertera pada SK menteri tentang remunerasi yang berlaku di UIN Walisongo.

Meskipun begitu masih terdapat 33% tendik yang menyatakan kurang setuju hingga sangat tidak setuju, walaupun pemberian P2 telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan. Mereka merasa kinerja yang diberikan lebih tinggi, dan layak mendapatkan P2 lebih dari yang diterima saat ini.

**Tabel 4.3**



**Sumber:** Data primer

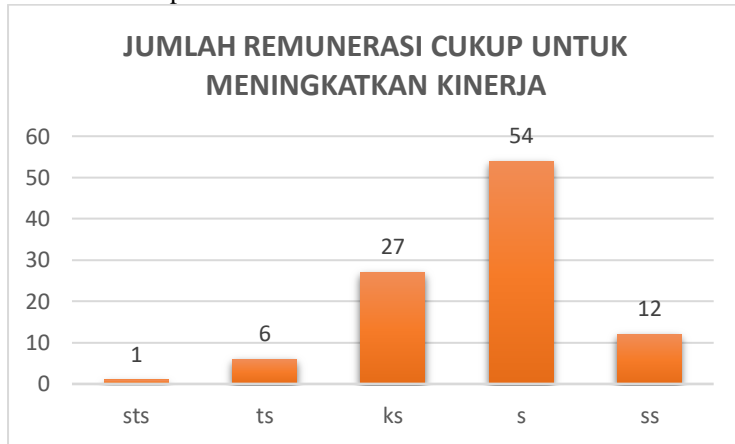
Sementara itu untuk indikator kedua, sebanyak 14% tenaga tendik menyatakan bahwa pemberian P2 sudah cukup untuk meningkatkan kinerja, 57% responden menyatakan setuju, 23% kurang setuju, 5% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju..

Tendik merasa bahwa pemberian remunerasi P2 sudah cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Meskipun demikian masih banyak tendik yang merasa pemberian remunerasi P2 kurang untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebanyak 29% tendik menyatakan kurang setuju hingga sangat tidak setuju atas pemberian P2 untuk meningkatkan kinerja.

Karena mereka merasa kinerja yang diberikan tidak sebanding dengan P2 yang diterima.

**Tabel 4.4**

**Sumber:** Data primer



Indikator selanjutnya indikator ketiga sebanyak 12% responden menyatakan sangat setuju bahwa remunerasi yang diterima sudah cukup dalam meningkatkan motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, sebanyak 54% responden menyatakan setuju, 27% responden menyatakan kurang setuju 6% responden tidak setuju dan 1% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Sebagian tendik merasa bahwa remunerasi yang mereka terima sudah cukup untuk meningkatkan motivasi mereka dalam peningkatan kinerja, karena kinerja akan menentukan

remunerasi yang akan diterima. namun ada 34% tendik yang menyatakan kurang setuju hingga sangat tidak setuju atas remunerasi yang mereka dapatkan.

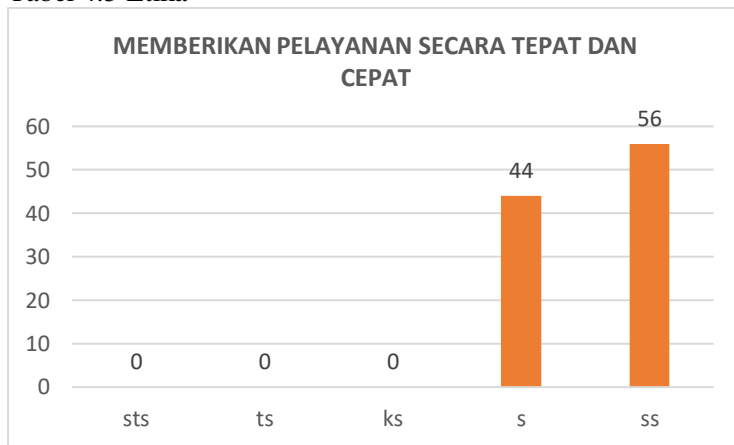
Sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi yang diterapkan sudah baik, namun masih banyak tendik merasa kurang puas atas pemberian remunerasi yang diterima. Maka masih perlu adanya peningkatan pemberian remunerasi agar lebih meningkatkan kinerja tendik.

## 2. Etika Kerja Islam

Etika adalah perilaku positif tentang bagaimana mempelajari tentang norma-norma dalam kelompok terhadap suatu paradigma kerja. Terdapat lima indikator yang dianalisis dalam aspek remunerasi meliputi Orientasi Pelayanan Integritas komitmen disiplin kerja sama. Hasil analisis disajikan pada table.

**Sumber:** Data primer

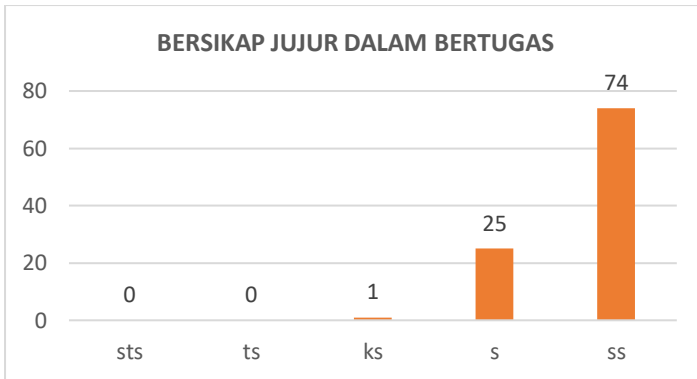
Tabel 4.5 Etika



Hasil analisis menunjukkan bahwa 56% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka telah memberikan pelayanan secara cepat dan tepat, 44% menyatakan setuju serta tidak ada yang menyatakan kurang setuju hingga sangat tidak setuju.

Hai ini menunjukkan bahwa pegawai telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara cepat dan tepat. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang harapan.

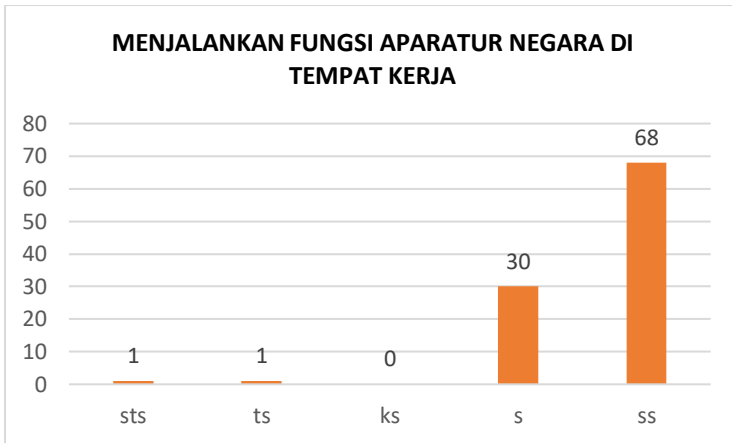
**Sumber:** Data primer  
**Tabel 4.6**



Indikator selanjutnya menunjukkan hasil analisis 74% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu bersikap jujur dalam bertugas, 25% responden menyatakan setuju 1% responden menyatakan kurang setuju serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ini menunjukkan etika kerja telah berjalan dengan baik, jika pegawai memiliki etika kerja yang baik mereka akan mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan, sehingga akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai.

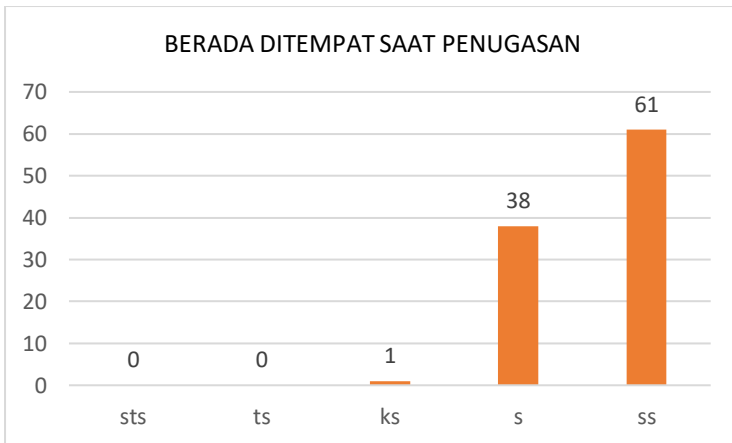
**Sumber:** Data primer  
**Tabel 4.7**



Indikator selanjutnya menunjukkan hasil analisis bahwa sebanyak 68% pegawai sangat setuju bawah mereka merasa telah menjalankan fungsinya dengan baik sebagai aparatur negara, 30% setuju, tidak ada yang menyatakan kurang setuju 1% tidak setuju serta 1% menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah merasa melaksanakan fungsinya sebagai aparatur negara dengan baik. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

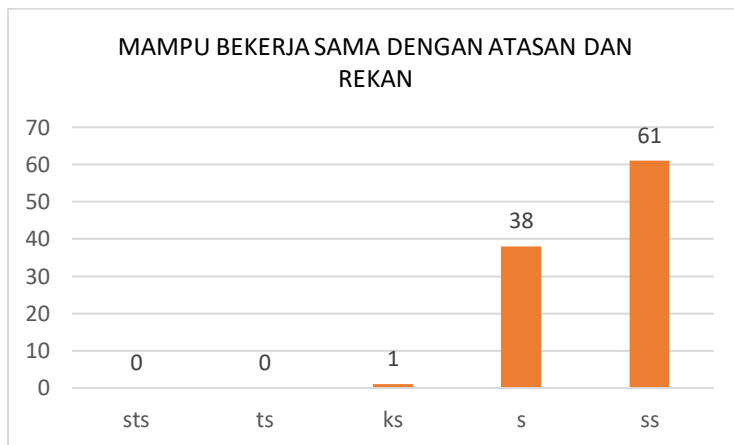
**Sumber:** Data primer  
**Tabel 4.8**



Indicator keempat menunjukkan hasil analisis 61% pegawai merasa bahwa mereka selalu berada di tempat penugasan saat jam kerja berlangsung, sebanyak 38% setuju, 1% kurang setuju serata tidak ada yang menyatakan tidak setuju hingga sangat tidak setuju.

Dengan mereka selalu pada tempat tugasnya ini baik untuk pelayanan, karena mereka akan selalu siap jika dibutuhkan dan permasalahan diselesaikan dengan cepat dan tepat. Jika kesigapan para pegawai dalam melayani dan menyelesaikan tugas tinggi maka akan berdampak pada kinerja mereka.

**Sumber:** Data primer  
**Tabel 4.9**



Hasil analisis dari indikator kelima, sebanyak 61% menyatakan sangat setuju bahwa mereka sudah mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja dengan baik, 38% lainnya menyatakan setuju, 1% menyatakan kurang setuju serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan kerja sama yang baik tentunya akan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta meminimalisir kesalahan pemahaman dalam bekerja dan ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang dihasilkan.

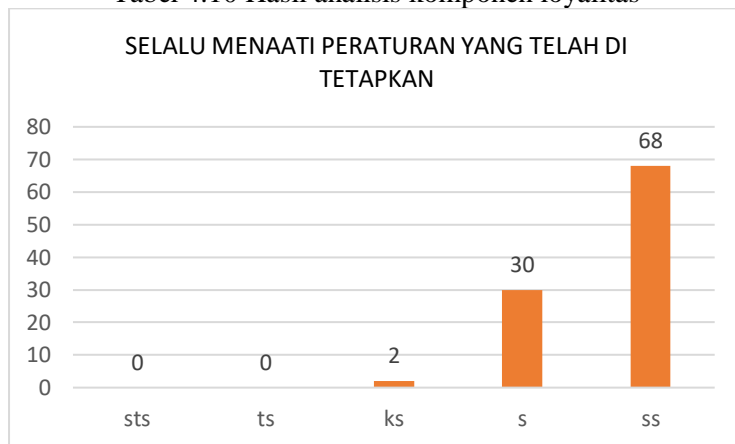
Secara keseluruhan pegawai tendik uin walisongo telah melaksanakan etika kerja islam dnegan baik. Walaupun

demikian ini masih bisa untuk ditingkatkan lagi agar lebih maksimal.

### 3. Loyalitas

Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Terdapat empat indikator yang dianalisis dalam aspek remunerasi meliputi kepatuhan pengabdian kejujuran dan tanggung jawab<sup>76</sup>.

Tabel 4.10 Hasil analisis komponen loyalitas



**Sumber:** Data primer

Hasil analisis dari indikator sebanyak 63% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi, 30% menyatakan setuju, hanya

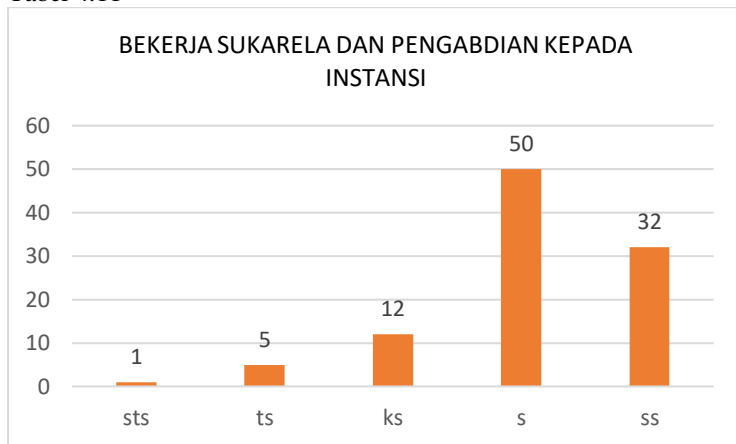
<sup>76</sup> Dana Syahputra Barus, "Teologi Ekonomi Islam," 2022.

2% yang menyatakan kurang setuju serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan menaati peraturan yang sudah ditentukan akan berdampak pada penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, yang harapannya akan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas, dan berdampak pada kinerja pegawai.

**Sumber:** Data primer

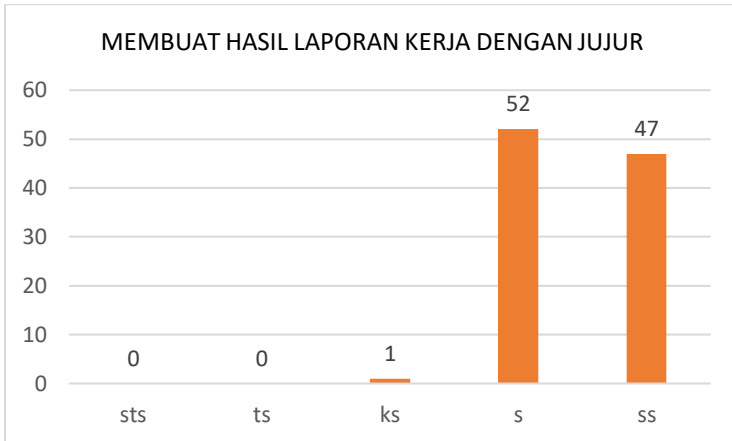
Tabel 4.11



Selanjutnya hasil analisis indikator kedua dari variable loyalitas menunjukkan bahwa sebanyak 32% responden menyatakan sangat setuju jika bekerja sukarela mengabdikan pada instansi, 50% menyatakan setuju 12% menyatakan kurang setuju 5% tidak setuju serta 1% menyatakan sangat tidak setuju.

Walau begitu sebanyak 18% responden masih menjawab kurang setuju hingga sangat tidak setuju untuk bekerja secara sukarela.

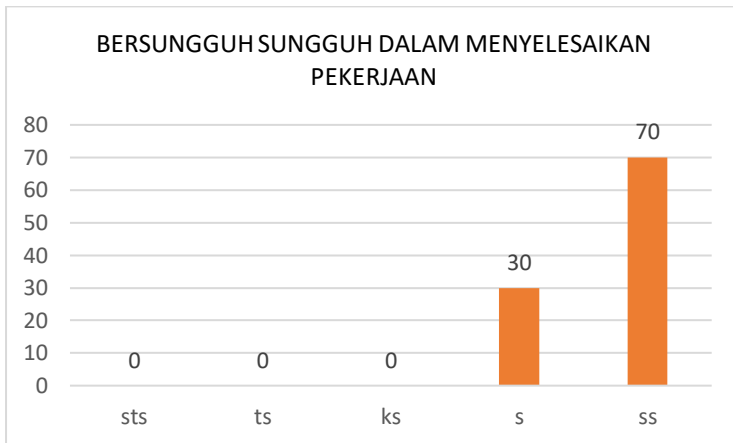
**Sumber:** Data primer  
Table 4.12



Hasil analisis indikator ketiga menunjukkan bahwa 47% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka telah membuat laporan hasil kerja dengan jujur, 52% responden menyatakan setuju, 1% responden menyatakan kurang setuju serta tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan tingkat kejujuran pegawai yang tergolong baik tentunya akan berdampak pada *output* kinerja yang dihasilkan.

**Sumber:** Data primer  
Table 4.13



Hasil indikator terakhir dari variable loyalotas menunjukkan 70% responden sangat setuju merasa bahwa mereka telah bersungguh sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, 30% lainnya setuju dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju hingga sangat tidak setuju.

Dengan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, ini menunjukkan loyalitas mereka pada instansi, ini akan memberikan dampak pada kecepatan dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan dan tentunya juga berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Secara keseluruhan, pegawai UIN Walisongo memiliki loyalitas kerja yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa

loyalitas telah dilaksanakan dengan sesuai. Namun ini masih bisa untuk ditingkatkan lagi agar lebih optimal.

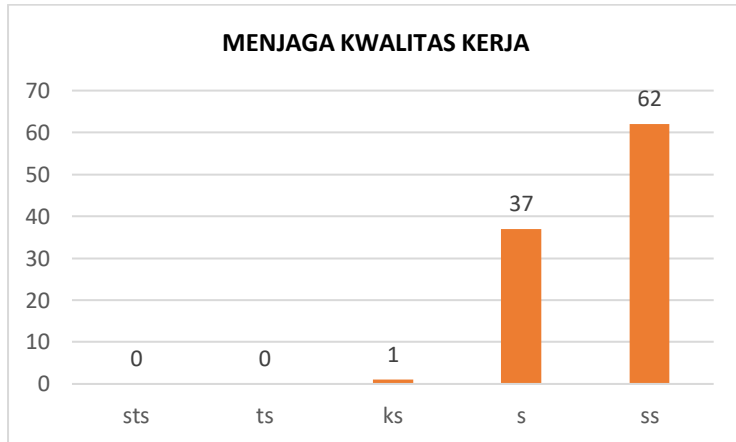
#### 4. Kinerja

Kinerja adalah proses hasil kerja yang dicapai pegawai dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu<sup>77</sup>

Terdapat empat indikator yang dianalisis dalam aspek remunerasi meliputi kehadiran capaian kerja kinerja.

**Sumber:** Data primer

Tabel 4.14



Hasil analisis dari indikator pertama sebanyak 64% responden sangat setuju bahwa mereka telah menjaga kualitas kerja mereka, 35% menyatakan setuju 1% menyatakan kurang

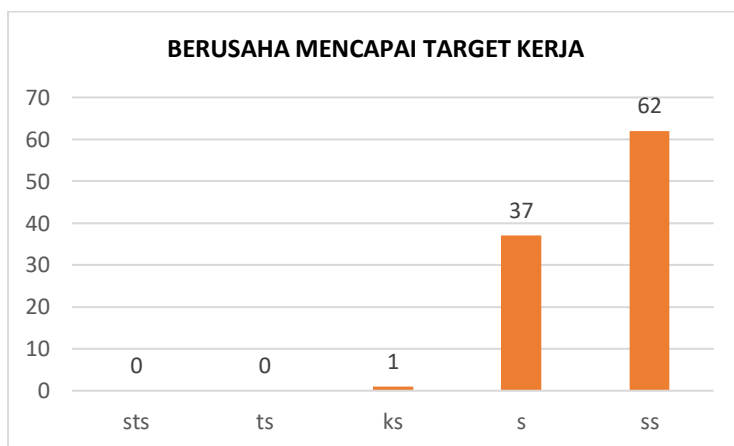
---

<sup>77</sup> Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal EMBA 1, No. 3, (2013), 210.

setuju serta tidak ada yang tidak setuju hingga sangat tidak setuju.

Dengan demikian kualitas kinerja UIN Walisongo tergolong sangat baik. Ini dikarenakan kinerja menjadi penilai untuk pemberian remunerasi.

**Sumber:** Data primer  
Tabel 4.15

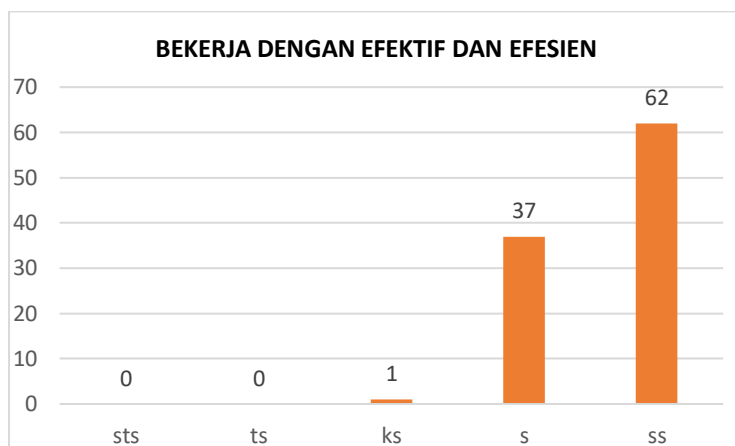


Dari hasil analisis ini indikator kedua sebanyak 62% responden menyatakan sangat setuju mereka selalu berusaha mencapai target kerja yang telah diberikan, 37% setuju dan 1% kurang setuju, serta tidak ada yang menyatakan tidak setuju hingga kurang setuju.

Dengan tercapainya target kerja yang diberikan, maka ini akan berdampak pada kinerja yang ada.

**Sumber:** Data primer

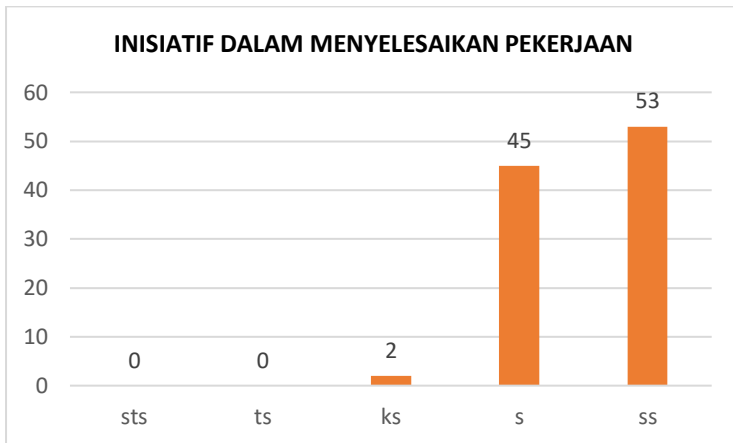
Tabel 4.16



Hasil analisis dari indikator ketiga menunjukkan bahwa 62% responden sangat setuju bahwa mereka telah bekerja dengan efektif dan efisien, 37% lainnya menyatakan setuju dan 2% menyatakan kurang setuju, serta tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tentunya dengan bekerja secara efisien dan efektif akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai.

**Sumber:** Data primer  
**Table 4.17**



Hasil dari analisis indikator keempat 53% pegawai sangat setuju bahwa mereka telah berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, 37% responden menjawab setuju serta 2% responden menjawab kurang setuju, dalam hal ini tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, tentunya ini akan berdampak pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Semakin cepat suatu tugas di selesaikan akan berdampak kinerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tendik telah dilaksanakan dengan sangat baik. Namun masih bisa terus untuk ditingkatkan kembali agar semakin optimal.

### C. Uji Kualitas data

#### 1. Uji Validasi

Suatu instrumen pengukur dinilai memiliki validitas tinggi apabila dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut. Untuk menilai validitas dari instrumen yang digunakan, dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan terhadap setiap indikator yang diamati dalam kuesioner. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai r-hitung lebih dari r-tabel *Product Moment* dengan df 98 pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5% yaitu 0,195. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.17:

Tabel 4.17 Uji Validitas

<b>Indikator</b>	<b>r-hitung</b>	<b>Keterangan</b>
R1	0,906	Valid
R2	0,889	Valid
R3	0,929	Valid
E1	0,794	Valid
E2	0,814	Valid
E3	0,731	Valid
E4	0,768	Valid
E5	0,739	Valid
L1	0,757	Valid
L2	0,695	Valid
L3	0,772	Valid
L4	0,701	Valid
K1	0,837	Valid

Indikator	r-hitung	Keterangan
K2	0,872	Valid
K3	0,872	Valid
K4	0,720	Valid

Keterangan: r-tabel pada  $\alpha 5\% = 0.195$

Sumber: *output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur ketika digunakan untuk melakukan pengukuran secara berulang. Reliabilitas diukur menggunakan uji *cronbach's alpha*. Suatu variabel dinilai reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hasil analisis reliabilitas disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	n	Keterangan
Remunerasi	0,892	3	Reliabel
Loyalitas	0,818	5	Reliabel
Etika	0,658	4	Reliabel
Kinerja	0,842	4	Reliabel

Sumber: *output SPSS*

Dapat dilihat dari tabel 4.18 bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan

pada penelitian ini reliabel. Instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah valid dan reliabel. Oleh karena itu, data yang diperoleh dan digunakan dalam analisis dinilai mampu merepresentasikan kondisi aktual di lapangan.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari model yang dibangun. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dari model sebagai berikut:

Tabel 4.19

Uji asumsi klasik

<b>Variabel</b>	<b>Koef.</b>	<b>t</b>	<b>sig.</b>	<b>VIF</b>	<b>Uji Park (sig.)</b>
Konstanta	0,239	1,539	0,127		0,276
X <sub>1</sub> Remunerasi	0,017	0,518	0,606	1,005	0,131
X <sub>2</sub> Etika	0,500	5,826	0,000	1,887	0,527
X <sub>3</sub> Loyalitas	0,377	4,461	0,000	1,893	0,053
<hr/>					
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,090	Sig.	0,062		
<i>F-statistic</i>	56,582	Sig.	0,000		

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menilai sebaran data apakah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.19, diperoleh hasil uji *Kolmogorov-smirnov* dengan nilai tes statistik sebesar 0,090 dan signifikansi sebesar 0,062. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari  $\alpha$  5% (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen pada model regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih dari 10 artinya terdapat masalah multikolinearitas, begitu sebaliknya. Hasil analisis pada table 4.4 menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adanya masalah heteroskedastisitas

diidentifikasi dengan uji *Park*. Uji *Park* dilakukan dengan meregresikan nilai logaritma natural ( $\ln$ ) dari *unstandardized residual* yang telah dikuadratkan, dengan setiap variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.19 pada kolom uji *Park* (sig.).

Hasil uji *Park* menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari  $\alpha$  5% (0,05). Hal ini berarti bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi kenormalan data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas menunjukkan hasil sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Artinya model yang dibangun sudah baik dan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

### **E. Analisis regresi**

Kinerja tendik di UIN Walisongo tidak terlepas dari remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja. Ketiganya sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Pengaruh remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas, dan etika terhadap kinerja dianalisis menggunakan model regresi linier berganda. Metode estimasi yang digunakan yaitu *Ordinary Least Square* (OLS). Kinerja ditetapkan sebagai variabel dependen, sementara remunerasi, etika, dan loyalitas, sebagai variabel independen.

Dalam analisis regresi, data ditransformasi dengan metode *square roots* (SQRT) dan telah dikeluarkan data yang mengandung nilai ekstrim atau data pencilan sebanyak 4 data. Hal ini dilakukan agar asumsi klasik dalam regresi linear dapat terpenuhi. Hasil regresi setelah dilakukan transformasi dan dikeluarkan data pencilan disajikan pada Tabel 4.20

Tabel 4.20 Hasil Estimasi Parameter Menggunakan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.	t	sig.	VIF	Uji Park (sig.)
Konstanta	0,239	1,539	0,127		0,276
X <sub>1</sub> Remunerasi	0,017	0,518	0,606	1,005	0,131
X <sub>2</sub> Etika	0,500	5,826	0,000	1,887	0,527
X <sub>3</sub> Loyalitas	0,377	4,461	0,000	1,893	0,053
<hr/>					
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,090	Sig.	0,062		
<i>F-statistic</i>	56,582	Sig.	0,000		
R <sup>2</sup>	0,649				
<i>Adj-R<sup>2</sup></i>	0,637				

Keterangan: \* Berpengaruh signifikan pada  $\alpha = 5\%$

Sumber: *Outpus SPSS*

Secara matematis, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,239 + 0,017 X_1 + 0,500 X_2 + 0,377 X_3 + e$$

#### 1. Uji Hipotesis (Uji T)

Hipotesis penelitian yang diajukan diuji kebenarannya dengan uji T. Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel

dependen. Variabel independen dinilai berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), begitu pula sebaliknya. Nilai  $t_{tabel}$  pada df 92 dengan tingkat toleransi ( $\alpha$ ) 5% (0,05) yaitu sebesar 1,662.

Selain itu, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat pula diketahui melalui nilai signifikansi *p-value* (sig.). Variabel independen dinilai berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai *p-value* (sig.) lebih besar tingkat toleransi ( $\alpha$ ) (sig.  $< \alpha$ ), begitu pula sebaliknya.

Analisis untuk masing-masing variabel berdasarkan hasil estimasi model regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja

Variabel remunerasi ( $X_1$ ) mewakili persepsi tendik UIN Walisongo terhadap remunerasi yang diterimanya. Remunerasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja. Remunerasi mencakup unsur-unsur finansial yang ragamnya bisa berupa kompensasi, gaji, upah, atau komisi. Tujuan remunerasi adalah untuk memberikan imbalan sebagai manfaat kepada tenaga kerja atas prestasi yang dikerjakan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Peraturan ini dibuat untuk menata kembali sistem penggajian PNS agar memiliki kinerja dan tanggung jawab kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil estimasi pada Tabel 4.20 diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel remunerasi adalah 0,017. Variabel ini memiliki koefisien bertanda positif sesuai dengan hipotesis dan teori yang diajukan. Selain itu diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,518 dan nilai signifikansi sebesar 0,606. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat toleransi ( $\alpha$ ), maka dari itu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tendik UIN Walisongo.

Pada penelitian ini, perbedaan tingkat remunerasi yang diterima tidak berdampak terhadap capaian kinerja tendik UIN Walisongo.

Tidak signifikannya pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja dapat disebabkan oleh berbagai hal. Hasil analisis menunjukkan bahwa relatif masih banyak tendik UIN Walisongo yang memberikan penilaian kurang baik bahkan sangat tidak baik terhadap pemberian remunerasi. Mereka merasa pemberian remunerasi kurang sesuai dengan kinerja yang diberikan, sehingga pemberian remunerasi belum mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Akibatnya, remunerasi belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja tendik UIN Walisongo.

Meskipun begitu, sebagian tendik menilai pemberian remunerasi telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan persepsi tendik terhadap pemberian remunerasi di UIN Walisongo. Berdasarkan hasil analisis, dapat dijelaskan bahwa tendik yang memberikan penilaian tinggi memiliki karakteristik sosial ekonomi yang berbeda dengan tendik yang memberikan penilaian rendah.

Tabel 4.21 Karakteristik responden berdasarkan perspektif terhadap remunerasi.

SKOR	LAMA BEKERJA	JUMLAH TANGGUNGAN	PENDIDIKAN	USIA
1	13	3	3	53
2	20	2	2	47
3	15	2	2	42
4	18	2	2	46
5	14	2	1	43

Berdasarkan tabel di atas tendik yang memberikan penilaian rendah memiliki rata-rata pendidikan yang lebih tinggi dan masa kerja yang lebih lama. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tendik dengan pendidikan yang lebih tinggi merasa kinerjanya lebih baik dan cenderung merasa layak mendapat remunerasi yang lebih tinggi dari yang diterimanya saat ini. Begitu pula dengan masa kerja. Tendik yang telah lama bekerja merasa lebih berpengalaman sehingga cenderung merasa layak mendapat remunerasi yang lebih tinggi. Selain

itu, tendik yang memiliki rata-rata jumlah tanggungan yang lebih banyak juga cenderung merasa remunerasi yang diberikan kurang sesuai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap remunerasi tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan remunerasi itu sendiri, tetapi juga karena adanya perbedaan karakteristik sosial ekonomi. Artinya, terdapat kemungkinan bahwa penilaian responden bias antara kesesuaian remunerasi dengan kinerja dan kesesuaian remunerasi dengan kebutuhannya sendiri. Dengan demikian dapat dipahami mengapa variabel remunerasi tidak dapat menjelaskan keragaman kinerja.

#### b. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja

Variabel etika ( $X_2$ ) mewakili persepsi tendik UIN Walisongo terhadap penerapan etika kerja Islam dalam bekerja. Etika kerja Islam adalah Perilaku positif tentang norma-norma dalam kelompok terhadap suatu paradigma kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perbedaan tingkat penerapan etika kerja Islam akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Perbedaan kinerja tendik akibat perbedaan tingkat etika kerja Islam ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel etika dalam model regresi. Nilai koefisien 0,500 berarti bahwa apabila terjadi peningkatan nilai etika kerja Islam

sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja tendik UIN Walisongo sebesar 0,500 satuan (asumsi *ceteris paribus*).

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari Harahap dan Silviana Batubara yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai<sup>78</sup>. Pegawai merasa bahwa sikap profesional, yang merupakan salah satu indikator etika kerja Islam, sangat membantu pada saat menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, pegawai dengan etika kerja Islam yang tinggi merasa memiliki kewajiban moral untuk selalu berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja. Sehingga, penerapan etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif dengan capaian kinerja pegawai<sup>79</sup>.

Berdasarkan pengamatan di lapang, dapat dinilai bahwa tendik di UIN Walisongo telah menerapkan etika kerja Islam dengan sangat baik. Sikap jujur, disiplin, mampu bekerja sama, serta bekerja dengan cepat dan tepat menjadi penunjang dalam menjalankan fungsi mereka sebagai aparatur negara di tempat kerja. Dengan demikian, penerapan etika kerja Islam dapat

---

<sup>78</sup> Diana Sari Harahap Dan Silviana Batubara Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai, "Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating", vol. 4, no. 1, (2019):110.

<sup>79</sup> Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, Lusi Oktaviani. Etos kerja islam sebagai upaya meningkatkan kinerja. SNAPER-EBIS (2017): 411-420.

berdampak secara signifikan terhadap kinerja tendik di UIN Walisongo Semarang.

### c. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja

Variabel loyalitas ( $X_3$ ) mewakili persepsi tendik UIN Walisongo terhadap loyalitasnya kepada instansi tempat mereka bekerja. Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik.

Berdasarkan hasil estimasi pada Tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel loyalitas sebesar 0,377. Nilai koefisien bertanda positif sesuai dengan hipotesis dan teori yang diajukan. Variabel loyalitas memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,461 dan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$ ,  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tendik UIN Walisongo.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perbedaan tingkat loyalitas akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Perbedaan kinerja tendik akibat perbedaan tingkat loyalitas ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel loyalitas dalam model regresi. Nilai koefisien 0,377 berarti bahwa jika terjadi peningkatan nilai loyalitas sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja tendik UIN Walisongo sebesar 0,377 satuan (asumsi *ceteris paribus*).

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisona Chony Ronaldy dkk.<sup>80</sup> dan Andrew M.C. Mamesah dkk.<sup>81</sup> yang menunjukkan bahwa loyalitas berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi selalu menaati peraturan, bekerja secara sukarela, mengutamakan kejujuran, dan selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut menjadi penunjang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan mereka.

Begitu pula dengan tendik di UIN Walisongo. Hasil pengamatan di lapang menunjukkan bahwa tendik di UIN Walisongo memiliki loyalitas kerja yang sangat baik. Dengan demikian, loyalitas yang tinggi dapat berdampak secara signifikan terhadap kinerja tendik di UIN Walisongo Semarang.

## 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.22.

---

<sup>80</sup> Arisona Chony Ronaldy dkk. Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen* - Vol. 11 (2) 2019, 116-122.

<sup>81</sup> Andrew M.C. Mamesah, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 3, (2016), *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, vol. 6, no. 1 (2018): 610.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.20, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 56,582, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,10. Selain itu, signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari tingkat toleransi ( $\alpha$ ) 5% (0,05). Ini berarti bahwa secara simultan, ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan loyalitas ( $X_3$ ), terhadap kinerja tendik di UIN Walisongo (Y).

Tabel 4.22 ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,525	3	0,175	56,582	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	0,285	92	0,003		
	Total	0,810	95			

Keterangan: a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), L, R, E

**Sumber:** *output SPSS*

### 3. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh model dapat menjelaskan keragaman variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  (mendekati satu) maka semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan fenomena yang diamati.

Berdasarkan hasil estimasi model regresi pada Tabel 4.20, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model dapat menjelaskan keragaman variabel dependen sebesar 64,9%. Dengan kata

lain, keragaman kinerja tendik UIN Walisongo dapat dijelaskan oleh remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja sebesar 64,9%. Sementara itu, 35,1% sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang dimaksud seperti yang digunakan dalam penelitian Heni Noviarita dkk yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Sementara penelitian Ronaldy dkk memasukkan variabel kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibangun, seluruh variabel memiliki tanda koefisien yang sesuai dengan hipotesis dan teori yang diajukan. Dimana dua variabel diantaranya, yaitu etika kerja Islam ( $X_2$ ) dan loyalitas ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan terhadap kinerja tendik UIN Walisongo Semarang. Meskipun secara parsial variabel remunerasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan bersama dengan etika kerja Islam dan loyalitas, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kinerja tendik UIN Walisongo Semarang. Dengan demikian, untuk lebih meningkatkan kinerja tendik UIN Walisongo yang sudah baik, maka remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja bersamaan harus ditingkatkan. Jika ketiga elemen tersebut diterapkan bersama-sama, kinerja tendik di UIN Walisongo Semarang diharapkan akan maksimal.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI, ETIKA KERJA ISLAM, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UIN WALISONGO SEMARANG”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Remunerasi

Remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini di buktikan dengan, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,518 dan nilai signifikansi sebesar 0,606. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  1,662 dan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat toleransi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dari itu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

##### 2. Etika kerja islam

Etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai tendik .Selain itu, hasil estimasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,826 dan signifikansinya adalah 0,000. Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,662 dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat toleransi ( $\alpha$ ) 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Artinya,

variabel etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tendik UIN Walisongo.

### 3. Loyalitas kerja

Loyalitas memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,461 dan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung}$  4,461 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,662 dan signifikansi lebih kecil dari  $(\alpha)$  0,05,  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tendik UIN Walisongo.

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan maka Implikasi Penelitian dan Saran

### 4. Implikasi

Pemberian remunerasi yang masih belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, memberikan gambaran kepada institusi UIN Walisongo Semarang, yang berimplikasi pada ketidakefektifannya target kinerja yang telah diprogramkan. Sementara, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja yang sudah menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UIN Walisongo Semarang berdampak baik pada eksistensi UIN Walisongo Semarang sebagai Perguruan Tinggi.

### 5. Saran

Dari hasil penelitian ini, untuk lebih meningkatkan kinerja tendik UIN Walisongo Semarang yang sudah baik, maka remunerasi, etika kerja Islam, dan loyalitas kerja secara

bersamaan harus ditingkatkan. Terkhusus untuk remunerasi perlu dilakukan pengkajian ulang agar pemberian remunerasi dapat berdampak signifikan untuk meningkatkan kinerja. Jika ketiga elemen tersebut diterapkan bersama-sama, kinerja tendik di UIN Walisongo Semarang diharapkan akan lebih maksimal.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Agatha Cristine Pangiki, dkk, “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 19122 Cabang Sam Ratulangi, 3020.
- Aksioma Ad-Diniyah, Vol.5, No.1, (2017):51-53
- Ali Chaerudin, Dkk, Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi), (Sukabumi: CV Jejak, 2020), 84.
- Al-Qur’an, Al-An’am, Al-Qur’an Dan Terjemahannya, (Bandung: Diponegoro, 2014),
- Amirus Shodiq, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi
- Amirus Shodiq, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan”
- Andrew M.C. Mamesah, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 3, (2016), Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, vol. 6, no. 1 (2018):
- Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019),
- Dewi Sandy Trang, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal EMBA 1, No. 3, (2013
- Dewi Yuniarti Dan Erlan Suprianto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi Produksi PT.X”, Jurnal Indept 4, No.1, (2014),
- Diana Sari Harahap dan Silvani Batubara, “Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating”, vol. 4, no. 1, (2019),
- Elfira maya adiba, “kepemimpinan islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja karyawan bank syariah mandiri di Sidoarjo”, jurnal Islamic economics 2, no. 1, (2018),
- Erika setyanti kusumaputri, komitmen pada perubahan organisasi dalam perspektif Islam, (Yogyakarta: Deepublish, 2018).
- Etika dan perlindungan konsumen dalam ekonomi Islam / Muhammad, alimin Yogyakarta : BPFU Universitas Gadjah Mada, 2004
- Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, “Etika Kerja Islam dan Pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior Aparatur* Negara”, Jurnal MD 3, No. 1, (2017)
- Haerudin, “Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik”, Jurnal Maksimum, Vol.5, No. 1, (2016 )
- Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior Di Bank Syariah*, (Surabaya: Scopindo Media
- Hendy tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017),
- <https://kbbi.web.id/remunerasi 02/02/2023>
- [https://www.researchgate.net/publication/5151163\\_What\\_Makes\\_Performance-Related\\_Pay\\_Schemes\\_Work\\_Finnish\\_Evidence](https://www.researchgate.net/publication/5151163_What_Makes_Performance-Related_Pay_Schemes_Work_Finnish_Evidence)

- Imam Ghozali dan H. Latan, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015),
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan” *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, vol. 6, no. 1 (2018)
- Leo Agustino, *Dasar-dasar Kebijakan Publik* (Bandung: Alfabeta, 2008),
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN., 2013),
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007),
- Manajemen kerja dalam organisasi”* Anita Sari Sinaga, Abdurrozzaq Hasibuan, Efendi Eko
- Mangkunegara. A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), hlm.
- Menteri Keuangan Republik Indonesia Salinan peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 176 /Pmk.05/2017 Tentang pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum
- Muhammad Darwin dkk, *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*,( Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA)
- Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, ( Depok: Penebar Plus, 2012), 96-98.
- Muharto dan Arisandy Ambarita, *Metode Penelitian Sistem Informasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2016 )

Mutia Dwina Setiana Dkk, “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”, Jurnal Riset Manajemen, 111

Noorma Yunia, “Manajemen Dan Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam”, Jurnal

Pasal 1 angka 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Pasal 1 angka 10, 11, 12, dan 13 PMK PPR.

Pasal 3 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum. Regulasi ini menggantikan regulasi sebelumnya, yaitu

Pasal 5 PMK PPR Baru.

Penetapan Job Grading dalam Pemberian Remunerasi Kepada PNS. Novi Savarianti Fahrani Peneliti Pada Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5, No.1, Juni 2011

Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas Iia Anak Blitar Sugeng Boedianto Uiniska Kediri

Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Pada Pt. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya Amirul Mu'minin 20131221051

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum.

- Permata Aryana Dan Hery Winoto TJ, “Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas
- Prima Utomo Wardoyo Putro, “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja”, *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, No. 2, (2018): 119.
- Priyo Jatmiko, Marisi Butar Butar, Sukarman Purba, Karmanto Marga Silalahi, A. Nurrohman Hidayatullah, Yuliana.
- Rina Mariana dan Hadi Irfani, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman”, *Jurnal RAP UNP* 6, No. 2, (2015): 195.
- Roy Johan Agung Tucunan, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, No. 9, (2014), 536.
- Sa’diyah El Adawiyah, *Buku Ajar Human Relations*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019)
- Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group”, *Jurnal Manajemen Unud* 6, No. 4, (2017): 1999.
- Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group”, 2000.
- Sarwono Jhonatan. 2006. analisis data penelitian menggunakan spss yogyakarta: graha ilmu
- Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan “Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara”*, (Jakarta: Bumi Aksara, (2010).

- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manuasia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008)
- Sosialisasi remunerasi UIN Walisongo Semarang
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17, No. 2, (2017): 92
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vinca Regina Letsion dan Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dimensi*, vol 9, no. 1 (2020).
- Yoyo Sudarjo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, (Yogyakarta: ANDI, 2017).

## Lampiran I: Kuesioner Penelitian

### A. Identitas Responden

Nama :  
Usia ( )  
Jumlah tanggungan ( )  
Pendidikan terakhir  
SD ( )  
SMP ( )  
SMA ( )  
S1 ( )  
S2 ( )  
S3 ( )

### B. Pertanyaan Penelitian

Dengan hormat, Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “PERSEPSI PENGARUH REMUNERASI ETIKA KERJA ISLAM DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI UIN WALISONGO SEMARANG”. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir.

Peneliti memahami waktu bapak dan ibu sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan

bapak dan ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Selanjutnya nama bapak ibu tidak akan berpengaruh pada status sebagai pegawai tendik.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak dan ibu telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/I dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai. Keterangan kolom jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Remunerasi (X1)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	P2 yang diterima sudah sesuai dengan kinerja					
2	P2 yang diterima sudah cukup untuk meningkatkan kinerja saya.					

3	Jumlah remunerasi yang diterima sudah cukup dalam memotivasi anda untuk meningkatkan kinerja					
---	--	--	--	--	--	--

Etika Kerja Islam (X2)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memberikan pelayanan secara cepat dan tepat					
2	Selalu bersikap jujur dalam bertugas					
3	Saya telah menjalankan fungsi sebagai aparatur negara di tempat kerja					
4	Selalu berada di tempat penugasan saat jam kerja					
5	Saya mampu bekerja sama dengan atasan atau bawahan didalam dan luar organisasisebagai aparatur negara di tempat kerja					

### Loyalitas Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menaati peraturan yang telah di tetapkan institusi.					
2	Saya bekerja sukarela mengabdikan pada instansi					
3	Saya membuat laporan hasil kerja dengan jujur.					
4	Saya bersungguh sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.					

### Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menjaga kualitas kinerja saya dengan menjalankan kewajiban sesuai ketentaun					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang diberikan.					
3	Bekerja dengan efektif dan efisien					
4	Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan					

**Lampiran 2**  
**JAWABAN RESPONDEN DARI MASING MASING**  
**INDIKATOR**

no	Remunerasi			Etika					Loyalitas				kinerja			
	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
10	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
15	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
18	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
19	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4

no	Remunerasi			Etika					Loyalitas				kinerja			
	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
24	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
33	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
39	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
44	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
49	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4

no	Remunerasi			Etika					Loyalitas				kinerja			
	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
50	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
52	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5
54	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
57	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3
58	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
61	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
62	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
63	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
64	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
65	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5
66	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5
67	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	3	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
71	2	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
72	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
73	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5
74	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
75	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

no	Remunerasi			Etika					Loyalitas				kinerja			
	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
76	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
77	1	1	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
78	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
79	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
81	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
82	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
85	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
88	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
89	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4
90	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
94	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
95	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
96	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
97	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5
100	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5

### Frekuensi jawaban reponden

no	Remunerasi			Etika					Loyalitas				Kinerja			
	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	2	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2	8	5	6	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
3	23	23	27	0	1	0	1	1	2	12	1	0	1	1	1	2
4	54	57	54	44	25	30	38	38	30	50	52	30	35	37	37	45
5	13	14	12	56	74	68	61	61	68	32	47	70	64	62	62	53

## Uji validasi

Correlations				
		R1	R2	R3
R	Pearson Correlation	.906**	.889**	.929**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100

Correlations						
		E1	E2	E3	E4	E5
E	Pearson Correlation	.794**	.814**	.731**	.768**	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100

Correlations					
		L1	L2	L3	L4
L	Pearson Correlation	.757**	.695**	.772**	.701**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100

Correlations					
		K1	K2	K3	K4
K	Pearson Correlation	.837**	.872**	.872**	.720**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100

### Reliabilitas

Remunerasi	
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.892	3

Etika kerja islam	
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.818	5

loyalitas	
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.658	4

kinerja	
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.842	4

## Uji Asumsi klasik

### Uji normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	#####
Most Extreme Differences	Absolute	0.090
	Positive	0.090
	Negative	-0.080
Test Statistic		0.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	8.273	7.553		1.095	0.276	-6.729	23.274
	R	-2.379	1.562	-0.153	-1.523	0.131	-5.482	0.724
	E	2.648	4.168	0.087	0.635	0.527	-5.631	10.926
	L	-8.054	4.109	-0.270	-1.960	0.053	-16.214	0.107

a. Dependent Variable: Inres2

## Hasil Regresi

### Uji T & Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	0.239	0.155		1.539	0.127	-0.069	0.548			
	REMUNERASI	0.017	0.032	0.032	0.518	0.606	-0.047	0.080	0.995	1.005	
	ETIKA KERJA ISLAM	0.500	0.086	0.495	5.826	0.000	0.329	0.670	0.530	1.887	
	LOYALITAS KERJA	0.377	0.085	0.379	4.461	0.000	0.209	0.545	0.528	1.893	

a. Dependent Variable: K

Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0.525	3	0.175	56.582	.000 <sup>b</sup>
	Residual	0.285	92	0.003		
	Total	0.810	95			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), L, R, E

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	0.649	0.637	0.055618

a. Predictors: (Constant), L, R, E

b. Dependent Variable: K

