

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA
KANTOR CABANG SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan
Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi.)**



Disusun Oleh:

Anindya Raihan Bhagaskara

NIM. 1907016158

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anindya Raihan Bhagaskara

NIM : 1907016158

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA
KANTOR CABANG SEMARANG”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 2 Februari 2023

Pembuat Pernyataan,



Anindya Raihan Bhagaskara



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA
SARANA SEJAHTERA KANTOR CABANG SEMARANG
Nama : Anindya Raihan Bhagaskara
NIM : 1907016158
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi

Semarang, 10 Maret 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji II

Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag.
NIP. 196006151991031004

Penguji III

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A.
NIP. 199201012019032036

Penguji IV

Nadva Ariyani H. N., M.Psi., Psikolog
NIP. 199201172019032019

Pembimbing I

Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag.
NIP. 196006151991031004

Pembimbing II

Lainatul Mudkityyah, M.Psi., Psikolog
NIDN. 2003058802



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA KANTOR CABANG SEMARANG"

Nama : ANINDYA RAIHAN BHAGASKARA
NIM : 1907016158
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag.
NIP. 196006151901031004

Semarang, 3 Februari 2023
Yang bersangkutan

Anindya Raihan Bhagaskara
NIM. 1907016158



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

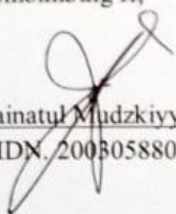
Judul : "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA
SARANA SEJAHTERA KANTOR CABANG SEMARANG"

Nama : ANINDYA RAIHAN BHAGASKARA
NIM : 1907016158
Jurusan : PSIKOLOGI

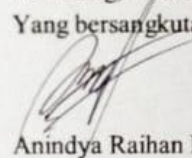
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,


Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog.
NIDN. 2003058802

Semarang, 3 Februari 2023
Yang bersangkutan


Anindya Raihan Bhagaskara
NIM. 1907016158

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT., berkat rahmat dan karunia-Nya, skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang”** dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang mengantarkan umat dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang, penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Program Sarjana (S1) Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Selama pembuatan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan yang tiada henti dari semua keluarga, rekan-rekan, dan pihak-pihak lain yang terkait. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kemajuan akademik di masa yang akan datang. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag. dan Ibu Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog. selaku Dosen Pembimbing I dan II yang dengan baik hati mengarahkan, mengajarkan ilmu yang berharga, memberikan semangat, motivasi, waktu, kesabaran, perhatian yang berharga dan selalu dengan tulus membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan banyak ilmu, bantuan, dan pengalaman selama masa studi.
5. Kepada Bapak Endar Budi Santoso selaku *Branch Manager* PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang dan seluruh pihak terkait, yang telah memberikan izin pra-penelitian dan penelitian.
6. Untuk orang tua penulis, Bapak Drs. H. Purwaka Hari Prihanto, M.Si., dan Ibu Hj. Rts. Ratnawati, S.E., M.M., dan saudara penulis, dr. Kartika Farahdilla Fitri, S.Ked. dan Anugerah Fikri Wicaksono, S.KG. yang telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, doa, nasehat, serta pendampingan hingga saat ini.
7. Untuk rekan-rekan penulis “Tevarilia” Capacity Coordinator of Talent Acquisition AIESEC in Semarang 2021, Kak Jevicha Ellindra Ramadanty dan Iravaty Amalia Amanda. Terima kasih telah memberikan perspektif baru, meningkatkan keterampilan diri penulis, dan menjadi rekan yang saling memberikan umpan balik agar penulis menjadi pribadi yang lebih bijaksana dan dewasa. *It's a pleasure to meet these amazing people.*
8. Untuk Putri Kheisya Nursari Setiabudi, yang selalu mendukung dan memberi perhatian. Terima kasih menjadi orang yang selalu ada, mendengarkan keluh kesah, dan selalu mengingatkan penulis setiap saat. Sukses terus dan semoga segala urusannya dipermudah.
9. Untuk rekan-rekan “KBBI”, M. Wasis Wicaksono, Chrismawan Bagus Handoyo, Rizqi Ulin Nuha, Irfan Jindi, Ghifari Julianizar Putra AR., dan Lintang Pangestu. Terima kasih telah menjadi teman yang saling membantu dan bersenda gurau bersama semasa perkuliahan. Sukses untuk kalian semua.
10. Semua rekan-rekan penulis di “Athena” Talent Acquisition AIESEC in Semarang 2021, “Pragota” AIESEC in Semarang 2021, Young On Top

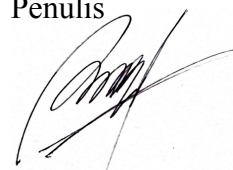
Semarang 2021, GenBI UIN Walisongo 2021-2022, dan kelas Psikologi D. Senang bisa bertemu orang-orang seperti kalian.

11. Untuk rekan-rekan KKN Reguler 79 Posko 63 Desa Kenteng, Kecamatan Susukan, Kabupaten Semarang, Bahran Jauhar, Hafadoni Jundya Lamtaroha, Keumala Rizqi, Ahmad Syufyan Arrifki, Maulana Farid Esack, Sofiatussalma, Millatin Nisfatun Fitriyah, dan Hilda Ayu Khumaeroh. Terimakasih sudah menjadi keluarga selama 45 hari dan menjadi teman penulis. *You guys are amazing and I wish you guys only the best for the future.*
12. Untuk rekan dan kakak tingkat penulis di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah membantu penulis dalam segala aspek, terutama dalam mengambil mata kuliah.
13. Terakhir, semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bentuk dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini menjadi berkah dan bermanfaat. *Aamiin yaa rabbal 'aalamiin.*

Semarang, 19 Februari 2023

Penulis



Anindya Raihan Bhagaskara

NIM. 1907016158

MOTTO

“Non scholae, sed vitae discimus.”

“Kita belajar bukan untuk nilai/sekolah, melainkan untuk hidup.”

- Seneca -

“Planning is important, but the most important part of every plan is to plan on the plan not going according to plan.”

“Perencanaan itu penting, tetapi bagian terpenting dari setiap rencana adalah merencanakan rencana yang tidak berjalan sesuai rencana.”

- Morgan Housel (dari *“The Psychology of Money”*) -

“Hidup itu perjalanan, bukan perlombaan. Lihat ke atas agar selalu bermimpi, lihat ke bawah agar selalu bersyukur, lihat ke samping agar selalu semangat. Boleh lihat ke belakang sesekali supaya bisa jalan ke depan dengan langkah yang pasti.”

- Anonim -

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
MOTTO	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II	12
A. Persepsi Kinerja	12
1. Pengertian Persepsi Kinerja	12
2. Aspek-Aspek Persepsi Kinerja	14
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Persepsi Kinerja	15
4. Persepsi Kinerja dalam Perspektif Islam	17
B. Etos Kerja Islami	18
1. Pengertian Etos Kerja Islami	18
2. Aspek-Aspek Etos Kerja Islami	21
3. Arahkan Nabi Muhammad SAW. yang membentuk Etos Kerja Islami	22
C. Kepuasan Kerja	27
1. Pengertian Kepuasan Kerja	27
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	28
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	33
D. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja	34
E. Hipotesis	36
BAB III	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional	38
D. Sumber dan Jenis Data	39
E. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
F. Populasi dan Sampel	39
G. Teknik Pengumpulan Data	41
H. Validitas dan Reliabilitas	45

I. Teknik Analisis Data	50
BAB IV	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Hasil Analisis Data	62
C. Pembahasan	69
BAB V	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Terkait	8
Tabel 3.1 Kategori Penilaian Item	41
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Persepsi Kinerja	42
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Etos Kerja Islami	43
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Skala Persepsi Kinerja	46
Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Skala Etos Kerja Islami	47
Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Validitas Skala Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Deskripsi Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.3 Deskripsi Rentang Usia	57
Tabel 4.4 Deskripsi Pekerjaan	58
Tabel 4.5 Deskripsi Lama Bekerja	58
Tabel 4.6 Deskripsi Data Variabel Penelitian	59
Tabel 4.7 Rentang Skor Persepsi Kinerja	59
Tabel 4.8 Hasil Kategorisasi Skor Persepsi Kinerja	60
Tabel 4.9 Rentang Skor Etos Kerja Islami	60
Tabel 4.10 Hasil Kategorisasi Skor Etos Kerja Islami	61
Tabel 4.11 Rentang Skor Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja Islami	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.17 Hasil Uji t	65
Tabel 4.18 Hasil Uji F	67
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba	84
Lampiran 2 Hasil Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Ujicoba	91
Lampiran 3 Kuesioner Setelah Uji Coba	94
Lampiran 4 Skor Responden	101
Lampiran 5 Hasil Statistik Deskriptif	111
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	112
Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas	113
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas	114
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis	115
Lampiran 10 Surat Hasil Uji Turnitin	116
Lampiran 11 Surat Izin Riset	117
Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset	118

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA
KANTOR CABANG SEMARANG**

**Anindya Raihan Bhagaskara
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang**

ABSTRAK

Perkembangan dalam dunia industri membawa organisasi perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang bagus supaya karyawan dapat mengekspresikan kinerja terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang yang beragama Islam berjumlah 1.904 orang. Sampel penelitian berjumlah 331 orang yang diperoleh melalui metode *convenience sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan memakai skala persepsi kinerja, skala etos kerja Islami, dan skala kepuasan kerja. Hasil analisis uji t pada pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai *sig.* = 0,000 (*sig.* < 0,05) yang menunjukkan hipotesis pertama diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial etos kerja Islami terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Hasil analisis uji t pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai *sig.* = 0,000 (*sig.* < 0,05) yang menunjukkan hipotesis kedua diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Hasil analisis uji F pada pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai *sig.* = 0,000 (*sig.* < 0,05) yang menunjukkan hipotesis ketiga diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Dengan temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan kepuasan kerja berperan dalam upaya meningkatkan persepsi kinerja karyawan.

Kata kunci: persepsi kinerja, etos kerja Islami, kepuasan kerja.

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERCEIVED JOB PERFORMANCE OF PT. PRIMA KARYA
SARANA SEJAHTERA SEMARANG BRANCH OFFICE**

**Anindya Raihan Bhagaskara
Department of Psychology
Faculty of Psychology and Health
Walisongo State Islamic University Semarang**

ABSTRACT

The development of industrial world makes it necessary for organizations to create a good work environment so that employees can express their best performance. This study aims to empirically examine the effect of Islamic work ethic and job satisfaction on perceived job performance. This study uses a quantitative method with multiple linear regression analysis method. The population in this study are all Muslim employees of PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Semarang Branch Office with a total of 1,904 people. The research sample was 331 people obtained through the convenience sampling method. The data collection method was carried out using a perceived job performance scale, an Islamic work ethic scale, and a job satisfaction scale. The results of the t test analysis on testing the first hypothesis show the sig. = 0.000 (sig. <0.05) which indicates the first hypothesis is accepted that there is a partially significant effect of Islamic work ethic on perceived job performance of the employee of PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Semarang Branch Office. The results of the t test analysis on testing the second hypothesis show the sig. = 0.000 (sig. <0.05) which indicates the second hypothesis is accepted that there is a partially significant effect of job satisfaction on perceived job performance of the employee of PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Semarang Branch Office. The results of the F test analysis on testing the third hypothesis show the sig. = 0.000 (sig. <0.05) which indicates the third hypothesis is accepted that there is a simultaneously significant effect of Islamic work ethic and job satisfaction on perceived job performance of the employee of PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Semarang Branch Office. The findings in this study indicate that the Islamic work ethic and job satisfaction play a role in efforts to improve employee perceived job performance.

Keywords: *perceived job performance, Islamic work ethics, job satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konsep globalisasi menjadi semakin penting dalam bisnis selama beberapa dekade terakhir. Hampir semua perusahaan terkena dampak dari fenomena ini, yang berdampak pada lingkungan, masyarakat, bisnis dan ekonomi. Fenomena ini sebagian besar disebabkan oleh meningkatnya persaingan, kemajuan teknologi, dan pertukaran informasi yang cepat. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan untuk tampil di tingkat puncak kinerja karyawan dalam menghadapi transisi ini. Karyawan merupakan salah satu contoh sumber daya manusia yang ada di organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, khususnya di bidang jasa (Riyanto dkk., 2021: 21). Di dalam sebuah organisasi didapati gabungan dari individu yang berhubungan satu sama lain dalam mengerjakan beberapa kegiatan untuk mencapai targetnya. Untuk mencapai target organisasi tersebut, maka sangat dibutuhkan bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki karena menjadi sumber yang mencolok bagi keunggulan persaingan organisasi. Organisasi awamnya berkeyakinan bahwa demi menantang perubahan, dibutuhkan kinerja karyawan terbaik. Para karyawan yang berkinerja baik akan membantu memaksimalkan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya. Dalam psikologi industri dan organisasi, kinerja seseorang dikaji secara akademik dan dikenal dengan istilah kinerja.

Kinerja berhubungan dengan tindakan melakukan berkaitan dengan pekerjaan. Kinerja berfungsi untuk mencapai tujuan atau menetapkan tujuan dalam posisi, peran, atau organisasi (Campbell, 1990: 687). Peran kinerja berhubungan langsung dengan efisiensi organisasi dan

memberikan pengetahuan penting yang berguna baik dalam pemilihan personel, kejuruan program pelatihan dan pengembangan karir (Sørлие dkk., 2022: 1). Kinerja akan selalu mengikuti standar organisasi serta bertujuan untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja seluruh organisasi (Farooqui & Narendra, 2014: 123). Maka untuk mendapatkan tujuan organisasi yang diinginkan, dibutuhkan karyawan yang menguasai tugas dan pekerjaannya agar menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut data *Randstad Workmonitor* yang dilansir oleh *Randstad* pada Q2 2021, wilayah Asia Pasifik menempati urutan paling bawah dalam *job satisfaction survey* dengan hasil akhir 70%, jauh di bawah wilayah Amerika dengan hasil akhir 77% dan wilayah Eropa Selatan dengan hasil akhir 73% (Randstad, 2021). Bahkan, menurut *Human Development Index* yang dirilis oleh *United Nations Development Programme* pada Februari 2020, Indonesia menempati urutan 107 dengan *HDI value* sebesar 0,718 (UNDP, 2021). Fakta ini jelas memberikan dampak serius pada organisasi yang ada di Indonesia, seperti penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir.

Lebih lanjut, terdapat fakta-fakta yang terjadi di tempat kerja yang berkontribusi dalam penurunan kinerja karyawan. Data yang dilansir *ClearCompany* mengatakan 86% karyawan dan tenaga kerja eksekutif mengatakan kurangnya kolaborasi atau komunikasi yang tidak efektif bertanggung jawab atas kegagalan di tempat kerja (ClearCompany, 2020). Sementara menurut Stacia Garr yang dilansir *Deloitte*, hanya 8% organisasi yang mengatakan dan percaya bahwa penilaian kinerja tahunan menambah nilai dari organisasi (Garr, 2014). Padahal, dengan melakukan penilaian kinerja di tempat kerja memungkinkan perusahaan untuk melihat seberapa selaras karyawan dengan visi dan misi organisasi karena menunjukkan apa yang memenuhi standar dan apa yang kurang.

Ada banyak pihak yang menjadi penilai dalam penilaian kinerja. Setiap pihak penilai memiliki kekuatan dan kelemahan yang berbeda,

seperti atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan. Kinerja yang dinilai oleh diri sendiri disebut persepsi kinerja. Persepsi kinerja berbicara tentang evaluasi karyawan atas tindakannya sendiri atau perilaku dan karakteristik yang relevan yang mempengaruhi tujuan organisasi dan menanggapi tugas-tugas organisasi (Saetang dkk., 2010: 35). Hal itu bisa ditunjukkan dengan menggunakan proses penilaian yang sistematis yang hasilnya dapat digunakan untuk disesuaikan mengelola sumber daya manusia organisasi.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis untuk mengetahui fakta di lapangan. Berdasarkan pemaparan Endar Budi Santoso sebagai *Branch Manager*, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang mendapat peringkat pertama perolehan kinerja terbaik nasional selama 2 tahun berturut-turut. Prestasi tersebut didapatkan karena PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang berhasil mendapatkan laba bersih sebesar Rp. 1.082.716.107,00 (satu milyar delapan puluh dua juta tujuh ratus enam belas ribu seratus tujuh rupiah) berdasarkan laporan laba rugi pada tahun 2021. Selain itu, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera sukses merekrut karyawan *outsourcing* sebanyak 2.737 karyawan. Fakta-fakta tersebut merupakan prestasi yang luar biasa jika dibandingkan dengan kantor cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera yang lain serta menegaskan bahwa PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang tetap bertumbuh dan bertahan ditengah pandemi dan gempuran ketidakpastian dunia industri *outsourcing*.

Selain itu, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang selalu adaptif dalam menghadapi iklim kompetisi dan situasi pandemi. Hal-hal diatas yang memaksa perusahaan untuk bekerja lebih cerdas dan efisien pada era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang terjadi beberapa tahun belakang. Selain itu, perusahaan melihat karyawan yang bekerja sebagai aset bukan sebagai sumber daya. Hal inilah yang menjadikan dasar perusahaan untuk memberlakukan

kebijakan yang menunjang kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pemaparan 10 karyawan dan observasi langsung ditempat, terdapat beberapa hal yang membantu meningkatnya kinerja karyawan seperti pemberian gaji yang sesuai dan tunjangan serta bonus, lingkungan kerja yang berasaskan kekeluargaan, dan rekan kerja yang saling mendukung. Lebih lanjut, penerapan nilai-nilai positif dalam bekerja oleh karyawan sesuai dengan keyakinan yang dianut juga berkontribusi dalam pelayanan dan performansi perusahaan yang baik.

Karyawan adalah salah satu aset terpenting organisasi karena karyawan berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan organisasi tersebut (Tahsildari & Shahnai, 2015: 56). Kesuksesan sebuah organisasi merupakan buah dari kinerja karyawan ketika karyawan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang didelegasikan kepada karyawan. Dengan hal itu, dapat membuat karyawan termotivasi dan terhubung dengan tujuan organisasi. Kinerja dari karyawan itu sangat erat kaitannya dengan etos kerja. Dalam psikologi industri dan organisasi lebih dikenal sebagai etos kerja.

Etos kerja berkaitan tentang sebuah pemahaman yang didasarkan kerja keras dan kegigihan. Menurut Miller dkk. (2002: 451), etos kerja merupakan sebuah konsep mencerminkan konstelasi sikap dan keyakinan yang berkaitan dengan perilaku kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat biasanya memberikan hasil dan kinerja yang lebih baik kepada atasan. Inilah sebabnya mengapa banyak pengusaha menganggap etos kerja yang baik sebagai sifat integral dari karyawan yang baik (Hill dkk., 2005: 48). Etos kerja juga menciptakan kepercayaan dan tanggung jawab pada diri karyawan tentang manajemen dan pekerjaan yang dipegang (Siddiqui, 2014: 193). Kepercayaan dan tanggung jawab adalah nilai-nilai yang terdapat dalam agama Islam. Nilai etos kerja seperti kepercayaan dan tanggung jawab merupakan nilai-nilai yang terkandung hampir di setiap agama, salah satunya adalah Islam.

Islam telah memberikan panduan dan pedoman kepada umat Islam untuk mencapai kesuksesan di dunia maupun di akhirat. Selain memberikan pedoman berkaitan ibadah, Islam juga memberikan pedoman yang berkaitan dengan kerja. Di dalam Islam, bekerja adalah sebuah aktivitas yang esensial dimana bekerja sebagai ibadah (Ahmad & Owoyemi, 2012: 117). Konsep bekerja sebagai ibadah menegaskan bahwa umat Islam harus memiliki etos kerja yang baik dan partisipasinya dalam bekerja bukan hanya sekedar sarana untuk menopang masyarakat yang sejahtera dan sehat, tetapi juga merupakan panggilan kerohanian sebagai umat Islam. Konsep integral antara ajaran Islam dan etos kerja dinamakan sebagai etos kerja Islami.

Etos kerja Islami merupakan nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari Al-Qur'an dan Hadits mengenai bekerja. Etos kerja Islami telah mencerminkan *akhlaqul karimah* yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW., yang wajib diikuti oleh umat Islam dan dimasukkan dalam kegiatan bisnis sehari-hari dan tidak hanya diterapkan dalam ritual keagamaan saja (Nasution & Rafiki, 2019: 196). Etos kerja Islam menjelaskan harapan Islam atau nilai-nilai yang karyawan Muslim mesti anut dengan mengenali perilaku individu dalam pekerjaan, yang terdiri dari usaha, dedikasi, tanggung jawab, kreativitas, interaksi sosial, dan kerja sama tim. (Din dkk., 2019: 676). Selain itu, nilai-nilai yang terkandung dalam Etos kerja Islami dapat digunakan untuk mencapai tujuan besar kinerja dalam domain keorganisasian. Hal ini diperkuat oleh hasil temuan Al-Douri dkk. (2020: 9) yang menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kepuasan dalam bekerja juga dapat berkontribusi dalam kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi, selain etos kerja. Dalam mencapai titik kepuasan tersebut, karyawan harus mengeluarkan usaha terbaiknya dalam bekerja. Usaha karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan tersebut nantinya. Ketika seorang karyawan

merasakan kepuasan dalam bekerja, karyawan termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya. Kemudian hal tersebut cenderung meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, kepuasan karyawan dalam psikologi industri dan organisasi lebih dikenal sebagai kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan, rekan kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat berhubungan dengan suasana psikologis lingkungan kerja (Elsahoryi dkk., 2022: 1). Kepuasan kerja melambangkan perasaan puas, kebebasan berpikir, terhindar dari stres, dan percaya diri terhadap pekerjaan oleh para karyawan (Dhamija dkk., 2019: 2). Kepuasan kerja yang tinggi secara efektif mengarahkan kepada peningkatan produktivitas organisasi, penurunan pergantian karyawan, dan pengurangan stres kerja dalam organisasi modern. Selain itu, kepuasan kerja dapat membentuk suasana positif di tempat kerja dan sangat penting untuk kinerja karyawan yang berhubungan dalam memastikan pendapatan yang lebih tinggi bagi organisasi. Temuan penelitian Nasurdin dkk. (2020: 535), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan tugas dan konteks.

Berdasarkan pemaparan dan fakta-fakta di atas, penulis tertarik lebih jauh untuk meneliti mengenai pengaruh etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Hal ini dikarenakan dengan adanya prestasi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Kinerja inilah yang ingin dikaji lebih lanjut apakah kinerja yang baik ini disebabkan oleh etos kerja (lebih rinci etos kerja Islami untuk karyawan Muslim) yang karyawan tampilkan dan kepuasan kerja yang karyawan dapatkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah etos kerja Islami dan kepuasan kerja berperan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya

Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Dengan demikian, penulis mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dibahas adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial etos kerja Islami terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh signifikan secara parsial etos kerja Islami terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh signifikan secara simultan etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini setidaknya memiliki beberapa manfaat yang akan didapatkan:

1. Bagi perusahaan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk perusahaan terkait langkah yang perlu diambil dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

2. Bagi subjek

Temuan penelitian ini dapat dijadikan saran bagi karyawan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Studi ini dapat menjadi contoh bagi penelitian selanjutnya untuk menarik pengetahuan dan data untuk peneliti yang akan datang, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, yang mencakup studi tentang etos kerja Islami dan kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penulis akan memaparkan hubungan antara masalah yang diteliti dan penelitian sebelumnya yang bersangkutan sebagai cara untuk mencegah penelitian berulang dengan pembahasan yang sama dengan penelitian lain. Tabel berikut menampilkan beberapa temuan dari penelitian serupa sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Terkait

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rokhman (2010)	<i>The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes</i>	Etos kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, <i>Organizational Commitment</i> , dan tidak

			signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2.	Zahrah dkk. (2016)	<i>Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics</i>	<i>Islamic Religiosity</i> dan etos kerja Islami memiliki hubungan signifikan dengan kinerja.
3.	Nasution & Rafiki (2019)	<i>Islamic Work Ethics, organizational commitment and Job Satisfaction of Islamic banks in Indonesia</i>	Etos kerja Islami memiliki hubungan positif dengan <i>Organizational Commitment</i> dan kepuasan kerja.
4.	Saban dkk. (2020)	<i>Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels</i>	Etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
5.	Din dkk. (2019)	<i>Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating role of intrinsic motivation</i>	Etos kerja Islami berpengaruh langsung terhadap kinerja dan <i>Intrinsic Motivation</i> serta berpengaruh tidak langsung terhadap <i>Intrinsic Motivation</i> sebagai variabel mediasi.
6.	Romi dkk. (2020)	<i>Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia</i>	Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

7.	Aflah dkk. (2021)	<i>Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction</i>	Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Islamic Motivation</i> , kepuasan kerja, dan <i>Affective Commitment</i> serta berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Platis dkk. (2014)	<i>Relation between Job Satisfaction and Job Performance in healthcare services</i>	Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.
9.	Octaviannand dkk. (2017)	<i>Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company</i>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diantara penelitian-penelitian tersebut, topik penelitian yang penulis teliti kali ini terdapat beberapa perbedaan. Letak perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel, subyek yang akan diteliti, dan lokasi penelitian. Variabel etos kerja Islami yang akan dibahas dalam penelitian ini masih jarang ditemukan lebih khusus di Indonesia dan secara eksplisit belum ada penelitian yang menjelaskan pengaruh etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja. Sedangkan penulis juga belum menemukan penelitian tentang etos kerja Islami di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera khususnya di Kantor Cabang Semarang. Variabel persepsi kinerja dalam penelitian ini berfokus pada penilaian subjektif karyawan mengenai performansi dan pekerjaan karyawan tersebut. Kemudian, variabel etos kerja Islami pada penelitian ini lebih menekankan kepada nilai-nilai keislaman individual yang karyawan anut, bukan nilai dan budaya organisasi. Penulis tidak menemukan penelitian terkait pengaruh ketiga variabel ini pada populasi yang akan penulis gunakan.

Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan dalam rangka pemutakhiran dan pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi Kinerja

1. Pengertian Persepsi Kinerja

Kata "persepsi" biasanya digunakan untuk menggambarkan bagaimana sesuatu dialami. Proses atau hasil dari menyadari hal-hal, hubungan, dan peristiwa melalui indera, termasuk tindakan seperti mengenali, mengamati, dan membedakan, menurut *American Psychological Association* (2023) adalah persepsi. Persepsi adalah proses mengatur, membantu, dan menafsirkan informasi sensorik untuk mewakili dan memahami informasi atau lingkungan yang ditawarkan, menurut Schacter dkk. (2010: 97). Proses yang dilalui otak untuk menerjemahkan rangsangan ke dalam indra manusia digambarkan dengan persepsi (Sugihartono et al., 2007: 8).

Sudah banyak penelitian akademis tentang kinerja dilakukan di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri dan organisasi. Kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan sukses tidaknya sebuah bisnis. Kinerja telah dikaji oleh banyak peneliti. Menurut Campbell (1990, dikutip dalam Koopmans dkk., 2011: 856), kinerja didefinisikan sebagai apa yang benar-benar dilakukan, berperilaku, dan dilakukan karyawan dengan cara yang memajukan tujuan organisasi. Kinerja mewakili berbagai faktor penting yang bergantung pada perkembangan, pertumbuhan, dan keluaran organisasi atau lembaga.

Motowidlo (2003: 39) menjelaskan kinerja adalah nilai total yang diharapkan bagi organisasi dari serangkaian perilaku diskrit yang dilakukan oleh individu selama periode waktu tertentu.

Dari definisi tersebut, terdapat dua hal penting. Pertama, kinerja dilihat sebagai perilaku. Kedua, kinerja sebagai ekspektasi dari nilai yang dianut organisasi. Secara umum, kinerja menggambarkan kontribusi individu untuk keberhasilan keseluruhan organisasi. Penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan efektif dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berprestasi tinggi dan menunjukkan keterampilan terbaik akan mendapat perhatian terus-menerus oleh organisasi (Sulistiobudi & Kadiyono, 2017: 63).

Menurut Viswesvaran dan Ones (2000: 216), kinerja mengacu pada tindakan, perilaku, dan hasil terukur yang melibatkan atau dihasilkan oleh karyawan yang terkait dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Sedangkan Afzali dkk. (2014: 623), kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan keseluruhan ekspektasi tugas yang diberikan oleh atasan. Dalam kaitannya dengan persepsi, kinerja atau perilaku karyawan yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dinilai oleh karyawan itu sendiri, lebih lanjut disebut persepsi kinerja. Menurut Saetang dkk. (2010: 35), persepsi kinerja adalah penilaian karyawan terhadap tindakan atau tingkah laku karyawan sendiri di tempat kerja dan ciri yang berkaitan yang turut andil dalam kemajuan organisasi. Oleh karena itu, persepsi kinerja harus diarahkan pada tujuan organisasi yang relevan dengan pekerjaan atau peran tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja merupakan penilaian karyawan terhadap tindakan atau tingkah laku karyawan sendiri di tempat kerja dan ciri yang berkaitan yang turut andil dalam kemajuan organisasi.

2. Aspek-Aspek Persepsi Kinerja

Koopmans dkk. (2014: 232-234) telah membagi empat aspek dari persepsi kinerja, yaitu:

a. *Task performance*

Merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik secara langsung dengan melaksanakan sebagian proses teknis maupun secara tidak langsung dengan menyediakan bahan atau jasa yang dibutuhkan.

b. *Contextual performance*

Merupakan perilaku yang berkontribusi terhadap lingkungan sosial dan psikologis dari organisasi agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

c. *Adaptive performance*

Merupakan kemampuan untuk beradaptasi serta memahami perubahan pada pekerjaan maupun lingkungan kerja.

d. *Counterproductive behavior*

Merupakan perilaku yang dapat membahayakan organisasi atau bahkan karyawan yang ada didalam organisasi.

Parker dkk. (2006: 637) telah memaparkan tiga aspek dari persepsi kinerja, yaitu:

a. *Proactive work behavior*

Merupakan proses dimana individu mengenali potensi masalah atau peluang di lingkungan kerja dan memulai perubahan sendiri untuk membawa situasi kerja masa depan yang lebih baik.

b. *Problem-solving*

Merupakan proses menemukan solusi untuk masalah yang sulit atau kompleks di tempat kerja.

c. *Idea implementation*

Merupakan pelaksanaan atau praktik rencana, metode atau desain, ide, model, spesifikasi, standar, atau kebijakan apa pun untuk melakukan sesuatu.

Mangkunegara (2010: 67) telah membagi tiga aspek dari persepsi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Hasil kerja

Merupakan bagaimana karyawan mendapatkan sesuatu dari pekerjaannya.

b. Kedisiplinan

Merupakan ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

c. Tanggung jawab dan kerjasama

Merupakan bagaimana karyawan bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Berdasarkan beberapa teori diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive behavior*.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Persepsi Kinerja

Campbell (1990, dikutip dari Koopmans dkk., 2011: 858) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja, yakni:

a. *Task specific behaviors*

Mencakup perilaku yang dilakukan individu sebagai bagian dari pekerjaan. Hal tersebut adalah tugas substantif inti yang menggambarkan satu pekerjaan dari yang lain.

b. *Non-task specific behaviors*

Mencakup perilaku-perilaku yang harus dilakukan oleh seorang individu yang tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan tertentu.

c. *Written and oral communication*

Mengacu pada kegiatan di mana pemegang jabatan dievaluasi, bukan pada isi pesan, tetapi pada kecakapan dalam menyampaikan komunikasi.

d. *Effort*

Mencerminkan sejauh mana karyawan berkomitmen untuk tugas pekerjaan.

e. *Personal discipline*

Mengacu karyawan diharapkan bereputasi baik dengan hukum, tidak menyalahgunakan alkohol, dan lain-lain.

f. *Facilitating peer and team performance*

Mencakup pada tindakan sebagai panutan yang baik, melatih, memberikan nasihat atau membantu mempertahankan tujuan kelompok.

g. *Supervisory or leadership component*

Mengacu pada individu akan diandalkan untuk melakukan banyak hal dan di samping itu akan bertanggung jawab untuk memberikan penghargaan dan hukuman.

h. *Managerial task*

Menetapkan tujuan organisasi atau menanggapi rangsangan eksternal untuk membantu kelompok dalam mencapai tujuannya.

Diamantidis dan Chatzoglou (2018: 172) menjelaskan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi kinerja, yakni:

a. *Environment-related factors*

Terdiri dari dukungan manajemen, budaya pelatihan, iklim organisasi, serta dinamisme lingkungan.

b. *Job-related factors*

Terdiri dari lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan otonomi kerja.

c. *Employee-related factors*

Terdiri dari sikap proaktif, adaptabilitas, motivasi intrinsik, fleksibilitas kemampuan, komitmen, dan tingkat kemampuan.

Prasetya (2018: 9) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja, yakni:

a. Faktor individual

Terdiri dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor organisasi

Terdiri dari kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa persepsi kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *task specific behaviors, non-task specific behaviors, written and oral communication, effort, personal discipline, facilitating peer and team performance, supervisory or leadership component, dan managerial task.*

4. Persepsi Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam dipandang sebagai karya yang didalamnya harus terkandung nilai kebaikan (Harinoto dkk., 2018: 112). Bekerja sendiri termasuk ibadah *ghairu mahdhah*, yakni ibadah yang dilakukan antar sesama manusia dan dilakukan niat ikhlas karena Allah. Selain itu, Islam mengajarkan umatnya

untuk selalu bekerja dan melaksanakan kegiatan berupa amal saleh. Allah SWT. berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Muslim diperintahkan dalam ayat ini untuk bekerja terus menerus dan melakukan perbuatan baik kapanpun umat Islam bisa. Selain itu, Allah memerintahkan Rasul-Nya untuk memberi tahu umat-Nya bahwa jika umat Islam telah melakukan perbuatan baik ini, Allah, Rasul-Nya, dan orang beriman lainnya akan menyaksikan dan menghakiminya. Dalam situasi ini, kinerja suatu pekerjaan akan dievaluasi berdasarkan hasil dan pencapaiannya.

Dari pemaparan di atas, bekerja bagi umat Islam diartikan sebagai ibadah *ghairu mahdhah*, yakni ibadah yang dilakukan antar sesama manusia dan dilakukan niat ikhlas karena Allah dan umat Islam diwajibkan bekerja dan melaksanakan kegiatan berupa amal saleh.

B. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Kata “*ethics*” berasal dari bahasa Yunani Kuno *ēthikós* (ἠθικός), yang bermakna “berkaitan dengan karakter seseorang”. Kata ini kemudian dipindahkan ke dalam bahasa Latin *ēthos* dan bahasa Prancis *éthique*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos merupakan pandangan hidup yang khas dari suatu golongan

sosial. Secara istilah, etos adalah cabang filsafat yang "melibatkan sistematisasi, pembelaan, dan merekomendasikan konsep perilaku benar dan salah" (Fieser, 2012). Sedangkan etos dalam konteks organisasi adalah praktik yang berlaku untuk semua orang yang bekerja di organisasi, terlepas dari posisi, tingkat tanggung jawab, dan jangkauan tanggung jawab (Paliwal, 2006: 10).

Etos kerja dari perspektif modern dianggap sebagai atribut nilai kerja, komitmen dan keyakinan manfaat moral kerja yang berkontribusi pada atribut pribadi dan kecenderungan pekerja (Othman, 2014: 1). Ini merupakan seperangkat nilai yang berpusat pada pentingnya kerja dan dimanifestasikan oleh tekad atau keinginan untuk bekerja keras. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa etos kerja sebagai sebuah sindrom keyakinan yang menghargai pekerjaan dikaitkan dengan motivasi otonom dan dengan regulasi yang terkendali dan tidak otonom (Grabowski dkk., 2021: 5). Dalam Islam, etos mengacu kepada akhlak dan melekat dalam diri seseorang (Habibah, 2015: 73). Sebagaimana agama Islam, sumber dari akhlak itu ialah Al-Qur'an dan Hadits. Akhlak sendiri merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dari Islam.

Etos kerja Islami adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi Muslim di tempat kerja (Ali & Al-Owaihah, 2008: 10). Konsep moral yang dituangkan dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah yang mengarahkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja merupakan bagian dari etos kerja Islami (Quoquab & Mohammad, 2013: 5438). Selain itu, etos kerja Islami menunjukkan sejumlah ciri seperti kelengkapan, realisme, dan moderasi (Al-Adairis et al., 2013: 9). Etos kerja Islami menurut Ahmad & Owoyemi (2012: 118) adalah kumpulan prinsip atau cara berpikir tentang kerja dan usaha yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Penekanan Islam pada usaha keras

merupakan hasil dari keyakinan umat Islam bahwa mendapatkan ridha Allah SWT adalah tujuan akhir hidup (Madjid, 2010: 67).

Etos kerja Islami menampilkan kerja keras dan kreativitas sebagai elemen pencapaian dan kebahagiaan pribadi (Javed dkk., 2020: 193). Nilai yang terkandung dalam etos kerja Islami tidak hanya berorientasi kepada hasil, tetapi juga niat yang menyertainya (Ali, 1988: 580). Islam memerintahkan Muslim untuk terus-menerus mengejar pekerjaan apapun yang tersedia. Allah SWT. berfirman:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ
(١٣)

Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir. (QS. Al Jasyiah: 13)

Ayat di atas mengatakan bahwa segala sesuatu di dunia ini dikuasai oleh Allah SWT. sebagai kemaslahatan bagi manusia asalkan manusia mengetahui hukum-hukum yang mengatur alam semesta oleh Tuhan, yang dikenal dengan *sunnatullah* (Purwanto, 2011: 1052). Oleh karena itu, seorang Muslim dituntut untuk berusaha keras karena Allah SWT. telah memberikan sumber daya yang diperlukan sebagai tanda rahmat kepada hamba-Nya.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi Muslim di tempat kerja.

2. Aspek-Aspek Etos Kerja Islami

Ali dan Al-Owaihah (2008: 12) merumuskan empat aspek yang menjadi fondasi dasar etos kerja Islami, yakni:

a. *Effort*

Usaha dilihat sebagai tindakan melayani diri sendiri dan orang disekitar. Hal ini bermakna bahwa dengan berusaha seseorang dapat memperoleh kehidupan yang wajar untuk dirinya dan keluarga. Selain itu, usaha adalah tindakan yang mulia dan dijunjung tinggi dalam Islam.

b. *Competition*

Manusia harus berkompetisi secara sehat, jujur, serta berlandaskan dengan niat baik. Kompetisi hendaknya dilaksanakan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan kerugian pada pihak lain.

c. *Transparency*

Transparansi dianggap sebagai bentuk tanggung jawab moral. Perilaku yang berdasarkan moral inilah merupakan syarat penting untuk mempertahankan industri yang makmur dan keberlangsungan komunitas.

d. *Morally responsible conduct*

Konsep perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral dapat membentuk lingkungan yang kompetitif dan bersih dari korupsi dan penyalahgunaan. Jika konsep ini dapat dijalankan dengan baik hasilnya akan berdampak kepada kepercayaan masyarakat terhadap instansi.

Chanzanagh dan Akbarnejad (2006: 637) telah memaparkan tujuh aspek dari etos kerja Islami, yaitu:

a. *Work intentions*

Memiliki makna bahwa bekerja merupakan tanda kedekatan seorang hamba dengan Allah SWT.

b. Trusteeship

Memiliki makna panggilan untuk umat Islam agar senantiasa amanah tidak hanya dalam kegiatan ekonomi, tetapi juga dalam segala bidang kehidupan.

c. Work type

Memiliki makna memilih pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diperbolehkan dan dilarang oleh Islam.

d. Work results for the Islamic Ummah

Memiliki makna bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi umat Islam dan memberikan kekuatan dan potensi kepada umat Islam.

e. Cooperation and collaboration

Memiliki makna menyerukan kepada umat Islam untuk dan kerjasama dalam semua kegiatan terutama dalam kegiatan ekonomi dan mengakuinya sebagai tanda takwa.

f. Justice and fairness

Memiliki makna sebagai bagian dari prinsip Islam bahkan membatasi cara-cara mengumpulkan kekayaan bagi umat Islam. Dalam Islam, akumulasi kekayaan dari cara-cara yang haram dilarang secara agama.

g. Work as the only source of ownership

Memiliki makna dalam bekerja menjadi jalan satu-satunya yang diridhoi oleh Allah SWT. dalam mengumpulkan kekayaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek etos kerja Islami adalah *effort, competition, transparency, dan morally responsible conduct.*

3. Arahan Nabi Muhammad SAW. yang membentuk Etos Kerja Islami

Nabi Muhammad SAW. sudah menjelaskan dan membahas hal-hal yang terkait dalam bekerja dan berbisnis. Semua arahan

tersebut dijelaskan agar umat nantinya dapat bekerja serta melakukan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam. Ali (2005: 53-55) telah mengelompokkan arahan Nabi Muhammad SAW. yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islami sebagai berikut:

a. Pursuing legitimate business

Nabi Muhammad SAW. secara terang menjelaskan bahwa pekerjaan yang paling bermanfaat adalah yang berpengaruh positif bagi orang lain dan masyarakat disekitar. Orang-orang yang bekerja keras akan dihargai dan derajatnya akan dinaikkan. Rasulullah SAW. bersabda:

...أَحَبُّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ...

“...Orang yang paling dicintai Allah adalah yang paling bermanfaat bagi manusia...” (HR. Ath-Thabrani)

b. Wealth must be earned

Dalam Islam, diakui bahwa setiap orang memiliki kapasitas dan peluang yang berbeda-beda. Hal tersebut yang memungkinkan untuk mengejar kekayaan. Akan tetapi, mengejar kekayaan dalam konteks ini perlu didasari moralitas.

c. Quality of work

Nabi Muhammad SAW. menekankan nilai kedisiplinan dan komitmen tidak hanya ditonjolkan dalam pekerjaan, tetapi juga dalam keimanan. Rasulullah SAW. bersabda:

...إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُجِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثَبِّتَهُ

“...Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara tuntas.” (HR. Ath-Thabrani)

d. Wages

Nabi Muhammad SAW. mengajarkan umatnya untuk adil dalam memberi gaji kepada karyawannya. Bahkan, Nabi menganggap orang yang tidak membayar gaji kepada karyawannya adalah perbuatan tercela. Rasulullah SAW. bersabda:

...أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“...Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

e. Reliance on self

Salah satu poin penting dalam bekerja yang ditekankan oleh Nabi Muhammad SAW. adalah kemandirian. Rasulullah SAW. bersabda:

...مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ...

“...Tidaklah seseorang makan makanan yang lebih baik daripada makan hasil kerjanya sendiri...” (HR. Bukhari)

f. No monopoly

Islam menganggap monopoli merupakan tindakan yang berdosa dan hanya menghasilkan penderitaan, keuntungan yang sepihak, serta tidak adanya kesetaraan. Rasulullah SAW. bersabda:

...مَنْ احْتَكَرَ فَهُوَ خَاطِيٌّ

“...Barangsiapa yang menimbun barang (melakukan monopoli), maka ia berdosa.” (HR. Muslim)

g. No bribery

Seperti halnya monopoli, Islam melarang tindak penyuapan. Rasulullah SAW. bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ لَعَنَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الرَّاشِيَ وَالْمُرْتَشِيَ فِي الْحُكْمِ

“Dari Abu Hurairah berkata: bahwa Rasulullah SAW. mengutuk orang-orang yang menawarkan suap dan menerima suap dalam penghakiman.” (HR. Tirmizi)

h. Deeds and intention

Salah satu asumsi dasar dalam Islam adalah bahwa niat lebih utama daripada hasil. Sehingga, apapun pekerjaan yang dianggap merugikan meskipun dari pekerjaan tersebut banyak menghasilkan uang, pekerjaan tersebut tidak boleh dilakukan. Rasulullah SAW. bersabda:

...إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ

“...Sesungguhnya Allah tidak melihat rupa dan harta kalian, melainkan melihat hati dan amal kalian.” (HR. Muslim)

i. Transparency

Suatu tindakan hendaknya dibangun oleh nilai-nilai etika dan moral, termasuk pekerjaan dan bisnis. Bentuk manifestasi nilai-nilai etika dan moral tersebut adalah transparansi, sehingga menipu tidak diperbolehkan dalam Islam. Rasulullah SAW. bersabda:

...مَنْ غَشَّ فَلَيْسَ مِنِّي

“...Barangsiapa yang menipu kami maka ia tidak termasuk golongan kami.” (HR. Muslim)

j. *No greed*

Islam melarang keserakahan karena dianggap bahaya bagi keadilan dan ekonomi. Rasulullah SAW. bersabda:

...خَصْلَتَانِ لَا تَجْتَمِعَانِ فِي مُؤْمِنٍ الْبُخْلُ وَسُوءُ الْخُلُقِ...

“...Dua sifat yang tidak pernah menyatu dalam diri seorang mukmin, keserakahan dan akhlak yang buruk.” (HR. Tirmizi)

k. *Generosity*

Kedermawanan merupakan akhlak mulia dalam Islam. Rasulullah SAW. bersabda:

عَنْ سَهْلِ بْنِ سَعْدٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرْمَ وَمَعَالِيَ الْأَخْلَاقِ وَيُبْغِضُ سَفْسَافَهَا

Dari Sahl bin Sa’ad berkata: Rasulullah SAW. bersabda, “Sesungguhnya Allah Maha Pemurah dan mencintai kedermawanan, mencintai akhlak yang mulia, dan membenci akhlak buruk.” (HR. Al-Hakim)

Berdasarkan beberapa teori diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *pursuing legitimate business, wealth must be earned, quality of work, wages, reliance on self, no monopoly, no bribery, deeds and intention, transparency, no greed*, dan *generosity*.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mengacu kepada sebuah penilaian individu. Setiap individu memiliki penilaian yang berbeda, sesuai dengan pandangan dan nilai yang dianut oleh individu tersebut. Berbagai macam peneliti dengan pendekatannya telah mendefinisikan kepuasan kerja. Hoppock (1935, dikutip dari Lee dkk., 2017: 697) memaparkan bahwa kepuasan kerja sebagai aspek psikologis dan fisiologis kepuasan karyawan terhadap faktor lingkungan kerja, dengan kata lain sebagai tanggapan subjektif karyawan terhadap lingkungan kerja. Ini menyiratkan bahwa karyawan tersebut memiliki kepuasan di tempat kerja karena pekerjaan memenuhi harapannya. Lebih lanjut, manusia cenderung memprioritaskan pencapaian kepuasan pribadi daripada hanya memaksimalkan utilitas (Baros, 2010 dikutip dari Zikrinawati, 2019: 19).

Kepuasan kerja, dalam definisi Locke (1976: 1304), adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Keadaan emosional yang positif dapat meningkatkan kesehatan dan kualitas hidup seseorang. Menurut Howell & Dipboye (1986, dikutip dalam Munandar, 2014: 350), kepuasan kerja adalah konsekuensi akhir dari seberapa besar seorang karyawan menyukai atau tidak menyukai bagian tertentu dari pekerjaannya. Dapat disebutkan bagaimana karyawan menyikapi pekerjaannya mewakili kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Cara karyawan menyikapi pekerjaannya berdampak besar pada seberapa baik kinerja organisasi.

Menurut Aziri (2011:78), persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi tuntutan fisik dan psikologis seseorang inilah

yang menimbulkan perasaan kepuasan kerja. Salah satu elemen kunci yang menentukan kekuatan dan efisiensi perusahaan adalah kepuasan kerja. Selain itu, tingkat kepuasan kerja seseorang merupakan faktor utama yang mempengaruhi permintaan karyawan untuk tujuan tambahan yang membuat karyawan kecewa, seperti pengakuan, uang, promosi, dan kesempatan lainnya (Kaliski, 2007: 446). Sebuah organisasi akan selalu mendapat manfaat dari karyawan yang bahagia karena karyawan akan terus berusaha untuk melakukan yang terbaik dari keahliannya. Setiap karyawan mengharapkan peluang pengembangan profesional yang baik dan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, kepuasan kerja merupakan aspek psikologis dan fisiologis kepuasan karyawan terhadap faktor lingkungan kerja, dengan kata lain sebagai tanggapan subjektif karyawan terhadap lingkungan kerja.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Lee dkk. (2017: 700) telah membagi enam aspek kepuasan kerja, yakni:

a. Salary and welfare

Upah yang dibayarkan secara adil dan pemberi kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dapat meningkatkan rasa puas karyawan akan pekerjaannya.

b. Work itself

Pekerjaan itu sendiri dapat memunculkan rasa puas jika pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk eksplorasi diri, mendapatkan tugas yang menarik, serta lingkungan kerja yang mendukung.

c. *Leader behavior*

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dapat meminimalkan persepsi politik organisasi yang ada serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

d. *Personal growth*

Karyawan yang selalu bereksplorasi untuk menjadi orang yang diinginkan serta menggali potensi yang ada didalam diri memiliki prospek dalam karir dan memiliki rasa puas dengan apa yang telah dikerjakan.

e. *Interpersonal relationship*

Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun pemimpin timnya akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

f. *Job competency*

Pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan lebih semangat dan menikmati pekerjaan yang dijalankan.

Munir dan Rahman (2016: 498) telah membagi lima aspek kepuasan kerja, yakni:

a. *Nature of work*

Jenis pekerjaan dan tugas yang dapat karyawan lakukan di tempat kerja. Tingkat pekerjaan dapat menunjukkan pengalaman dan posisi karyawan di perusahaan.

b. *Salary*

Jumlah tetap uang atau kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

c. *Managerial support*

Sejauh mana manajer menghargai kontribusi karyawan, peduli dengan kesejahteraan bawahan dan memperhatikan kebutuhan karyawan.

d. *Promotion*

Perpindahan posisi secara vertikal seorang karyawan dalam organisasi. Dengan kata lain, promosi mengacu pada pergerakan ke atas seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi, dengan peningkatan gaji, status dan tanggung jawab.

e. *Co-worker support*

Rekan kerja membantu satu sama lain dalam tugas-tugas ketika dibutuhkan dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan.

Berdasarkan beberapa teori diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah *salary and welfare, work itself, leader behavior, personal growth, interpersonal relationships*, dan *job competency*.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Weiss dkk. (1967, dikutip dari Lee dkk., 2017: 699) menjelaskan empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

a. *The work*

Sejauh mana pekerjaan itu memberi individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. *Relationship with teammates*

Asosiasi antara individu yang bekerja sama dalam organisasi yang sama. Seseorang membutuhkan orang untuk diajak bicara dan mendiskusikan berbagai masalah di tempat kerja.

c. *Reward*

Rencana insentif untuk memperkuat perilaku pekerja atau pengusaha yang diinginkan dan sebagai imbalan atas layanan kepada organisasi.

d. *Development*

Proses di mana karyawan, dengan dukungan pemberi kerja, menjalani pelatihan profesional atau mengejar kesempatan belajar untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pengetahuan dan karier karyawan.

Munandar (2014: 357-363) memaparkan lima faktor penentu kepuasan kerja, yakni:

a. Tingkat tantangan mental

Konsep dari tingkat tantangan mental merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki karyawan atau tuntutan yang tidak dapat dipenuhi karyawan akan menimbulkan frustrasi serta ketidakpuasan kerja.

b. Gaji

Gaji adalah pembayaran yang tetap, biasanya dibayarkan secara bulanan atau dua mingguan tetapi sering dinyatakan sebagai jumlah tahunan, yang dibuat oleh pemberi kerja kepada seorang karyawan. Jika gaji yang dibayarkan dirasa adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan yang dimiliki, serta standar gaji yang ada, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan

Penyeliaan merupakan tindakan mengawasi seseorang atau sesuatu. Penyeliaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Atasan memberikan bimbingan dan dukungan

berkelanjutan kepada karyawan dalam berbagai cara yang sesuai dengan sifat dan kebutuhan atasan dan karyawan. Kepemimpinan yang baik melibatkan penyediaan konteks yang tepat bagi setiap karyawan untuk memotivasi diri sendiri.

d. Rekan sejawat yang menunjang

Setiap pekerjaan didalam organisasi pasti membutuhkan dan memiliki kaitan dengan karyawan lain. Hubungan baik dengan karyawan lain dapat menjadi sistem pendukung serta dapat meningkatkan produktivitas ketika bekerja. Di dalam tim kerja yang mana para pekerjanya harus bekerja dalam satu tim, kepuasan kerja timbul karena kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi.

e. Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja hendaknya memenuhi prinsip-prinsip ergonomi. Dalam hal ini, ketika kebutuhan fisik terpenuhi dengan memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, maka dapat memuaskan karyawan.

Parvin & Kabir (2011: 118) menjelaskan enam faktor yang menentukan kepuasan kerja, yakni:

a. *Work condition*

Tuntutan, lingkungan dan persyaratan pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Perusahaan dapat bersaing untuk menawarkan kondisi yang menarik sebagai sarana untuk menarik dan mempertahankan karyawan.

b. *Pay and promotion*

Karyawan diangkat ke peringkat, posisi, atau peran yang lebih tinggi dalam bisnis atau organisasi karena kinerja yang luar biasa. Promosi pekerjaan biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab atau gaji yang lebih tinggi.

c. *Fairness*

Aspek keadilan organisasi berkenaan dengan ketidakberpihakan proses dan hasil. Beberapa faktor yang mendukung perlakuan adil di tempat kerja antara lain saling menghormati, hubungan interpersonal yang kuat dan komunikasi yang jujur.

d. *Job Security*

Kepastian yang diterima seseorang karyawan terhadap dirinya dalam bekerja pada suatu perusahaan tertentu.

e. *Relationship with co-workers*

Koneksi profesional yang karyawan miliki dengan orang lain di tempat kerja karyawan, termasuk klien, kolega, dan kontak bisnis.

f. *Relationship with immediate supervisor*

Jika supervisor dan supervisi ingin memiliki hubungan yang produktif dan sukses, atasan harus merasakan rasa hormat satu sama lain sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa teori diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *work itself*, *relationship with teammates*, *reward*, dan *development*.

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan ridho Allah SWT.. Menurut Saad dan Mohamad (2014: 3), kepuasan kerja dalam perspektif Islam tidak hanya menitikberatkan pada perasaan bahagia terhadap pekerjaan, tetapi juga mesti dilandaskan keyakinan bahwa bekerja semata-mata hanya mengharap ridho Allah SWT.. Selain itu, kepuasan kerja akan

membentuk kepuasan dalam keimanan karena bekerja diidentifikasi sebagai ibadah. Allah SWT. berfirman:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Dan sekiranya mereka benar-benar ridho dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.” (QS. At-Taubah: 59)

Menurut ayat ini, Allah adalah tempat untuk berpaling dan Dialah yang akan menunjukkan kebaikan dan menyediakan rezeki bagi hamba-hamba-Nya. Orang yang bekerja keras dalam situasi ini selalu merasa cukup dan puas dengan pekerjaannya, yang meningkatkan nilai pekerjaannya bagi orang lain.

Dari pemaparan di atas, kepuasan bekerja dalam Islam tidak hanya menitikberatkan pada perasaan bahagia terhadap pekerjaan, tetapi juga mesti dilandaskan keyakinan bahwa bekerja semata-mata hanya mengharap ridho Allah SWT..

D. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

Persepsi kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian karyawan tentang seberapa baik seorang karyawan tersebut melakukan tanggung jawab pekerjaannya dan tugas yang diberikan kepadanya. Ini adalah referensi untuk kemandirian, kualitas, dan efisiensi *output* karyawan. Nilai seorang pekerja bagi perusahaan dievaluasi sebagian berdasarkan kinerja. Setiap karyawan merupakan investasi yang cukup besar bagi perusahaan, sehingga kontribusi yang karyawan berikan harus besar. Lebih lanjut,

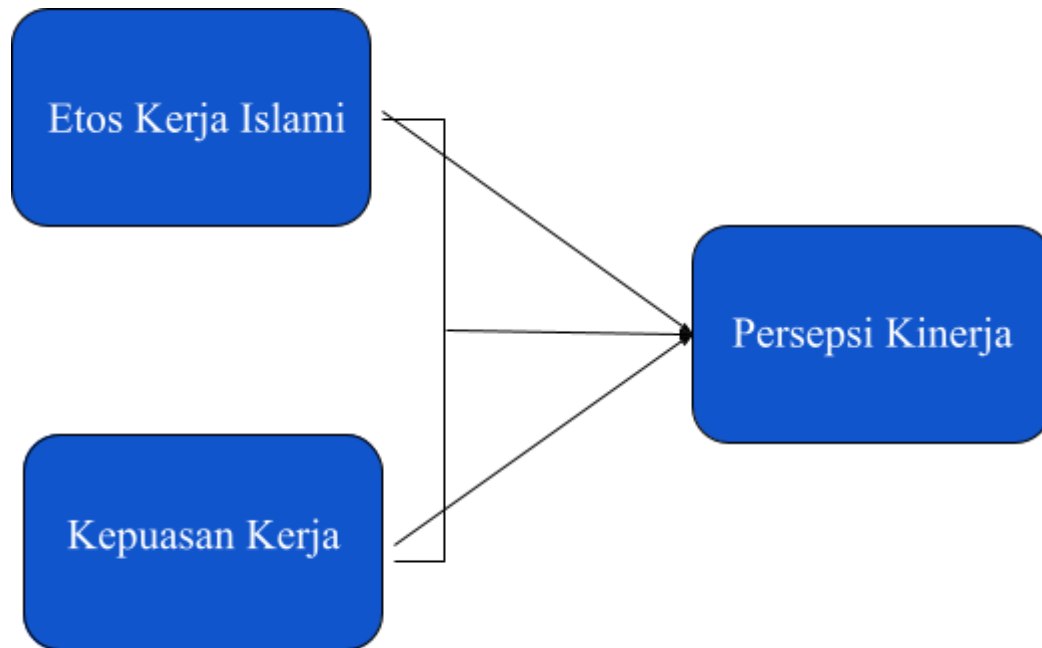
persepsi kinerja dipengaruhi oleh berbagai hal. Etos kerja Islam adalah salah satu dari banyak aspek. Temuan penelitian Saban dkk. (2020: 7) yang menunjukkan bahwa etos kerja Islam memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap persepsi kinerja karyawan, mendukung hal tersebut.

Etos kerja Islami adalah aturan dan etika-etika berbasis agama yang dibentuk untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki berkualitas tinggi dan produktif. Etos kerja Islami didirikan berdasarkan dua jenis sumber, yaitu sumber utama adalah Al-Qur'an dan Hadits, secara kolektif disebut sebagai Syariah dan jenis lainnya bersumber dari pendapat yang dikemukakan oleh para ulama (Ayob dkk., 2021: 2). Etos kerja Islami merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kinerja dari karyawan. Jalal dkk. (2019) memaparkan dinamika psikologis karyawan yang memiliki etos kerja Islami yang tinggi, seperti kestabilan emosi yang baik, memiliki interaksi sosial yang baik, dan terbuka untuk pengalaman. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja (Zahrah dkk., 2016).

Kepuasan kerja digambarkan sebagai bagaimana karyawan merasa terlibat dan terpenuhi dalam pekerjaannya. Judge dkk. (2001: 393) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan potensial dengan kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil temuan Balouch & Hassan (2014: 135) bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja, yang mana berimplikasi kepada produktivitas karyawan. Selain itu, Pushpakumari (2008: 103) menjelaskan bahwa pekerja yang puas cenderung hadir untuk bekerja tepat waktu, lebih memperhatikan target yang diberikan, bekerja dengan cepat, bekerja bebas dari kesalahan dan kelalaian, loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan yang mana hal itu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Sifat-sifat karyawan yang puas inilah dapat berkontribusi dalam kinerja organisasi secara kolektif.

Berdasarkan definisi antara etos kerja Islami dan kepuasan kerja dengan persepsi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa ketika karyawan

memiliki etos kerja Islam yang tinggi, maka kemungkinan besar hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Maka karyawan dapat mencapai target dan tujuan kinerja yang baik.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara untuk topik penelitian. Berlandaskan tinjauan literatur dan kerangka teori sebelumnya, berikut ini dapat dinyatakan sebagai hipotesis penelitian yang diajukan penulis:

1. Hipotesis kerja (H_a):
 - a. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial etos kerja Islami terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.
 - b. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

- c. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang menggunakan proses pengumpulan dan analisis data. Informasi yang dikumpulkan dan dinilai dinyatakan secara numerik (angka). Penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola dan rata-rata, memprediksi hasil, mengevaluasi kausalitas, dan menggeneralisasi temuan ke populasi yang lebih besar.

B. Variabel Penelitian

Jumlah variabel dalam penelitian ini ada tiga, dengan satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Berikut ini adalah variabelnya:

- 1. Variabel dependen: Persepsi Kinerja**
- 2. Variabel independen 1: Etos Kerja Islami**
- 3. Variabel independen 2: Kepuasan Kerja**

C. Definisi Operasional

1. Persepsi Kinerja

Persepsi kinerja adalah penilaian terhadap tindakan dan perilaku karyawan sendiri dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Skala kinerja disusun berdasarkan kepada aspek-aspek kinerja (Koopmans dkk., 2014: 232-234), yaitu aspek *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive behavior*.

2. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami adalah seperangkat atribut nilai kerja, komitmen dan keyakinan bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits yang membentuk dan mempengaruhi partisipasi karyawan di

tempat kerja. Skala etos kerja Islami disusun berdasarkan kepada aspek-aspek etos kerja Islami (Ali & Al-Owaihian, 2008: 12), yaitu aspek *effort, competition, transparency*, dan *morally responsible conduct*.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan terpenuhi dan senang seorang karyawan yang berasal dari pekerjaannya. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan kepada aspek-aspek kepuasan kerja (Lee dkk., 2017: 700), yaitu aspek *salary and welfare, work itself, leader behavior, personal growth, interpersonal relationship*, dan *job competency*.

D. Sumber dan Jenis Data

Data primer merupakan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini. Karyawan PT. Kantor Cabang Prima Karya Sarana Sejahtera Semarang yang menghasilkan data primer berupa skor persepsi kinerja, skor etos kerja Islami, dan skor kepuasan kerja, menjadi sumber data primer.

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang yang beralamat Jl. Sriwijaya No.72, Ruko No.5, Pleburan, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah dan akan dilakukan secara *online* melalui layanan *Google Forms* pada tanggal 23 - 27 Januari 2023. Link *Google Forms* dapat diakses melalui: <https://bit.ly/KuesionerARB>

F. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kelompok yang beberapa informasinya diperlukan untuk dipastikan (Banerjee & Chaudhury, 2010: 60). Populasi harus didefinisikan secara lengkap sehingga akan dimasukkan dan dikecualikan dijabarkan dengan jelas (kriteria inklusi dan eksklusi).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang yang beragama Islam berjumlah 1.904 orang.

Sampel adalah setiap bagian dari populasi yang ditentukan sepenuhnya (Banerjee & Chaudhury, 2010: 62). Adapun teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* adalah metode pengambilan sampel berbasis peluang di mana siapa pun yang bertemu dengan penulis secara kebetulan dapat digunakan sebagai sampel jika orang yang ditemui dirasa sesuai untuk digunakan sebagai sumber data. (Sugiyono, 2017: 124). Adapun dalam penentuan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin, yakni sebagai berikut:

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

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error* yang ditoleransi

Dalam penentuan nilai *margin of error*, penulis menggunakan nilai e = 5%. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.904 orang. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{1.904}{1 + 1.904(0,05)^2}$$

$$n = \frac{1.904}{5,76}$$

n = 330,555556 disesuaikan oleh penulis menjadi 331.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 331 responden. Hal ini

dilakukan untuk mempermudah pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan skala persepsi kinerja, skala etos kerja Islami, dan skala kepuasan kerja dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala penilaian yang digunakan untuk menilai pendapat, sikap, atau perilaku. Skala Likert adalah sistem peringkat untuk mengevaluasi keyakinan, sikap, dan tindakan. Dalam penelitian survei, skala Likert umum karena membuatnya mudah untuk mengoperasionalkan karakteristik atau pandangan kepribadian. Responden menjawab dengan memilih antara empat pilihan, yakni sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Penilaian pada item dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Kategori Penilaian Item

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Adapun skala yang digunakan sebagai berikut:

1. Skala Persepsi Kinerja

Skala persepsi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengkaji aspek *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive behavior* yang Koopmans et al. (2014: 232-234) yakini penting dalam persepsi kinerja. Skala persepsi kinerja yang akan diberikan kepada responden berupa kesesuaian mulai dari sangat sesuai hingga

sangat tidak sesuai dengan menggunakan skala Likert. Temuan skala persepsi kinerja dapat digunakan untuk memperkirakan tingkat persepsi kinerja. Hasil yang rendah menunjukkan persepsi kinerja yang negatif, sedangkan skor yang tinggi menunjukkan persepsi kinerja yang positif. Tabel *blueprint* terlampir akan memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang kuantitas dan posisi item yang dimaksudkan dalam mengukur skala persepsi kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Persepsi Kinerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Task performance</i>	Kualitas hasil kerja	3	10	2
	Bekerja secara efisien	8,11	2,4	4
<i>Contextual performance</i>	Hubungan dengan rekan kerja	1,22	5	3
	Mengambil inisiatif	12	7	2
<i>Adaptive performance</i>	Dapat berurusan dengan situasi kerja yang tidak terduga	6,21	9,15	4
	Resiliensi	17,19	13	3
<i>Counter productive behavior</i>	Tidak membiarkan hal-hal yang berkaitan pekerjaan	16	18	2
	Melakukan hal positif di tempat kerja	14	20	2
	Jumlah	12	10	22

2. Skala Etos Kerja Islami

Skala etos kerja Islami yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengkaji aspek *effort*, *competition*, *transparency*, dan *morally responsible conduct* yang Ali dan Al-Owaihah (2008: 12) yakini penting dalam etos kerja Islami. Skala etos kerja Islami yang akan diberikan kepada responden berupa kesesuaian mulai dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai dengan menggunakan skala Likert. Temuan skala etos kerja Islami dapat digunakan untuk memperkirakan tingkat etos kerja Islami. Hasil yang rendah menunjukkan etos kerja Islami yang rendah, sedangkan skor yang tinggi menunjukkan etos kerja Islami yang tinggi. Tabel *blueprint* terlampir akan memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang kuantitas dan posisi item yang dimaksudkan dalam mengukur skala persepsi kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala Etos Kerja Islami

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Effort</i>	Bekerja keras	4,9	2,8	4
	Memiliki kemajuan dalam bekerja	7,21	12	3
<i>Competition</i>	Selalu meningkatkan diri	1,6	16	3
	Kompetisi dalam bekerja	19,22	3,5	4
<i>Transparency</i>	Kejujuran dalam bekerja	10	15	2
	Integritas dalam bekerja	11	18	2
<i>Morally responsible conduct</i>	Bertanggung jawab	13	14	2
	Disiplin	17	20	2

	Jumlah	12	10	22
--	--------	----	----	----

3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengkaji aspek *salary and welfare*, *work itself*, *leader behavior*, *personal growth*, *interpersonal relationship*, dan *job competency* yang Lee dkk. (2017: 700) yakini penting dalam kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja yang akan diberikan kepada responden berupa kesesuaian mulai dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai dengan menggunakan skala Likert. Temuan skala kepuasan kerja dapat digunakan untuk memperkirakan tingkat kepuasan kerja. Hasil yang rendah menunjukkan kepuasan kerja yang rendah, sedangkan skor yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Tabel *blueprint* terlampir akan memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang kuantitas dan posisi item yang dimaksudkan dalam mengukur skala persepsi kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3.4 *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Salary and welfare</i>	Upah dan kesejahteraan di tempat kerja	4,6	2,14	4
<i>Work itself</i>	Pekerjaan yang sedang dijalankan	1,7	10,22	4
<i>Leader behavior</i>	Hubungan dengan atasan	3	12	2
	Cara komunikasi atasan	17	15	2
<i>Personal growth</i>	Mempelajari kemampuan baru	5	8	2
	Kesempatan jenjang karir	11	21	2

<i>Interpersonal relationship</i>	Kerja tim	13,18	9,19	4
<i>Job competency</i>	Pekerjaan yang sesuai kemampuan	20,24	16,23	4
	Jumlah	12	12	24

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas suatu tes mengacu pada seberapa baik tes itu benar-benar mengukur apa yang dirancang untuk diukur. Validitas digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik atribut yang akan diukur. Kriteria untuk pengambilan keputusan dalam menentukan valid tidaknya instrumen dengan melihat nilai pada tabel *r product moment* (Sugiyono, 2017: 455). Suatu skala dinyatakan valid jika nilai koefisiennya $> r$ tabel pada item kuesioner dan apabila nilai koefisiennya $< r$ tabel pada item kuesioner maka suatu skala dinyatakan tidak valid. Dengan jumlah responden uji coba pada penelitian ini sebanyak 30 responden ($n = 30$) dan *margin of error* sebesar 5%, maka nilai r tabel yang digunakan adalah 0,361.

Penulis menggunakan uji validitas isi dalam penelitian ini. Sejauh mana instrumen tes atau penilaian mengevaluasi semua aspek topik, konstruk, atau perilaku yang dirancang untuk diukur disebut sebagai validitas isi. Validitas isi dievaluasi oleh ahli, dan instrumen direvisi berdasarkan masukan dan saran ahli (Yusup, 2018: 18). Ahli pada penelitian ini yakni Ibu Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog sebagai dosen pembimbing. Perhitungan validitas pada penelitian ini menggunakan *software SPSS 26 for Windows*. Suatu skala dinyatakan valid jika nilai koefisien $> 0,361$ pada item kuesioner dan jika nilai koefisien $< 0,361$ pada item kuesioner maka suatu skala dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Skala Persepsi Kinerja

Hasil uji coba skala diperoleh dengan membagikan skala persepsi kinerja yang terdiri dari 22 item pernyataan kepada 30 partisipan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas terdapat 18 item yang valid dan 4 item yang tidak valid. 4 item dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai koefisien $< 0,361$. Secara lebih detail dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Skala Persepsi Kinerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Task performance</i>	Kualitas hasil kerja	3	10	2
	Bekerja secara efisien	8,11*	2*,4	2
<i>Contextual performance</i>	Hubungan dengan rekan kerja	1,22	5	3
	Mengambil inisiatif	12	7	2
<i>Adaptive performance</i>	Dapat berurusan dengan situasi kerja yang tidak terduga	6, 21*	9,15	3
	Resiliensi	17,19*	13	2
<i>Counter productive behavior</i>	Tidak membiarkan hal-hal yang berkaitan pekerjaan	16	18	2
	Melakukan hal positif di tempat kerja	14	20	2
	Jumlah	9	9	18

Keterangan:

* = Item gugur

b. Uji Validitas Skala Etos Kerja Islami

Hasil uji coba skala diperoleh dengan membagikan skala etos kerja Islami yang terdiri dari 22 item stand dan 30 peserta. Berdasarkan tabel hasil uji validitas terdapat 20 item yang valid dan 2 item yang tidak valid. 2 item dinyatakan tidak valid karena nilai koefisiennya $< 0,361$, sehingga dinyatakan tidak valid. Secara lebih detail dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Skala Etos Kerja Islami

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Effort</i>	Bekerja keras	4,9	2,8	4
	Memiliki kemajuan dalam bekerja	7,21	12*	3
<i>Competition</i>	Selalu meningkatkan diri	1,6	16	3
	Kompetisi dalam bekerja	19,22	3*,5	3
<i>Transparency</i>	Kejujuran dalam bekerja	10	15	2
	Integritas dalam bekerja	11	18	2
<i>Morally responsible conduct</i>	Bertanggung jawab	13	14	2
	Disiplin	17	20	2
	Jumlah	12	8	22

Keterangan:

* = Item gugur

c. Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji coba skala diperoleh dengan menyebarkan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 24 item pernyataan

kepada 30 partisipan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas terdapat 20 item yang valid dan 4 item yang tidak valid. 4 item dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai koefisien < 0,361. Secara lebih detail dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Validitas Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Salary and welfare</i>	Upah dan kesejahteraan di tempat kerja	4,6*	2,14	3
<i>Work itself</i>	Pekerjaan yang sedang dijalankan	1,7	10*,22	3
<i>Leader behavior</i>	Hubungan dengan atasan	3	12	2
	Cara komunikasi atasan	17	15	2
<i>Personal growth</i>	Mempelajari kemampuan baru	5	8	2
	Kesempatan jenjang karir	11	21	2
<i>Interpersonal relationship</i>	Kerja tim	13,18*	9,19	3
<i>Job competency</i>	Pekerjaan yang sesuai kemampuan	20*,24	16,23	3
	Jumlah	9	11	20

Keterangan:

* = Item gugur

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah seberapa konsisten suatu metode mengukur sesuatu. Menurut Azwar (2018:45), suatu pengukuran dikatakan reliabel jika hasil yang sama dapat diperoleh secara konsisten dengan menggunakan metode yang sama dalam keadaan

yang sama. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dipadukan dengan *software SPSS 26 for Windows*. Jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,60$ dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

a. Uji Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Skala persepsi kinerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,829. Berikut hasil uji reliabilitas skala persepsi kinerja:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	18

b. Uji Reliabilitas Skala Etos Kerja Islami

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Skala etos kerja Islami dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,819. Berikut hasil uji reliabilitas skala etos kerja Islami:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	20

c. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Skala kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,865. Berikut hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	20

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data statistik yang digunakan dalam penelitian ini dibantu dengan aplikasi komputer yakni *SPSS 26 for Windows*. Terdapat beberapa uji yang dilakukan, yakni:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan apakah sekumpulan data berdistribusi secara normal. Untuk mengetahui hal tersebut, digunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui *SPSS 26 for Windows*. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$; maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linier dan signifikan. Nilai signifikansi *Linearity* pada *SPSS 26 for Windows* digunakan dalam uji linearitas. Jika nilai signifikansi *Linearity* $< 0,05$, maka variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan linier yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi *Linearity* $> 0,05$, maka tidak ada hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki

hubungan yang kuat atau tidak. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi berganda yang baik. Nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada *SPSS 26 for Windows* dapat digunakan untuk menentukan multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi jika nilai *Variance Influence Factor* < 10. Jika nilai *Variance Influence Factor* > 10, model regresi menunjukkan multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah model untuk memprediksi nilai satu variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen. Model regresi linear berganda dipilih penulis karena penulis ingin mengetahui sejauh mana hubungan saling mempengaruhi antara ketiga variabel yang penulis ingin teliti, yakni etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja. Regresi linear berganda dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien determinasi

x_1 = Variabel independen (Etos Kerja Islami)

x_2 = Variabel independen (Kepuasan Kerja)

e = *Error term*

Model ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji hipotesis analisis regresi linier berganda dilakukan pengujian parsial dengan

uji t dan pengujian simultan dengan uji F serta untuk mengetahui kontribusi efektif variabel dengan melihat koefisien determinasi.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Hipotesis dapat diterima jika tingkat kesalahan $< 0,05$. Sebaliknya, jika tingkat kesalahan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Hipotesis dapat diterima jika tingkat kesalahan $< 0,05$. Sebaliknya, jika tingkat kesalahan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menyatakan seberapa baik kontribusi variabel independen terhadap model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Variabel dependen dapat dijelaskan secara lengkap oleh variabel independen jika R^2 sama dengan 1. Variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen jika R^2 sama dengan 0. Nilai R^2 dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok: model kuat (nilai R^2 lebih dari 0,75), model moderat (nilai R^2 antara 0,75 dan 0,50), dan model lemah (nilai R^2 di bawah 0,25).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan



PT. Prima Karya Sarana Sejahtera didirikan pada tahun 1999 sebagai Group Usaha PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dengan Pemegang Saham Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat Indonesia (YKP BRI) dan Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia (DP BRI), PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor-sektor operasional baik intern maupun ekstern dari perusahaan *user*.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain: *assessment*, rekrutmen, analisa jabatan, jasa penyedia kerja/pemborongan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan. Harapan PKSS bisa menjadi konsultan pribadi bagi setiap perusahaan yang paham dan mengerti berbagai aspek permasalahan *human capital*, organisasi, sistem manajemen beserta pemecahannya yang komprehensif. PKSS mengasah tenaga kerja Indonesia yang

telah terbukti sebagai potensi yang dianggap masih terpendam dan belum maksimal dikelola dengan baik dan benar. Dengan demikian PKSS melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan *human capital* atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan human capital yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain; *frontliner* untuk tugas pekerjaan sebagai teller dan/atau *customer service*, petugas administrasi, *IT support*, sekretaris, *marketing*, satpam, pramubakti, *cleaning service*, penjaga malam dan pengemudi mobil.

b. Jenis dan Ruang Lingkup Perusahaan

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) memiliki *core business* meliputi:

- 1) *Outsourcing service*: Tenaga Pelaksana, Tenaga Ahli, Tenaga Penunjang, Tenaga General Produksi.
- 2) *Office Support Service: Facility Service*.
- 3) *Bisnis Proses: e-Archiving, Data Entry, Scanning, Verification, Collection*.
- 4) *HR Solution: Recruitment, Psikotes, Assessment, Assessment Center, Headhunter, Training, Background Checking, Talent Mapping, dan Social Media Screening*.
- 5) *Agency: Direct Sales, Telemarketing, SPG, Event Organizer*.
- 6) *Diklat Satpam: Gada Pratama, Gada Madya, Gada Utama*.

c. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

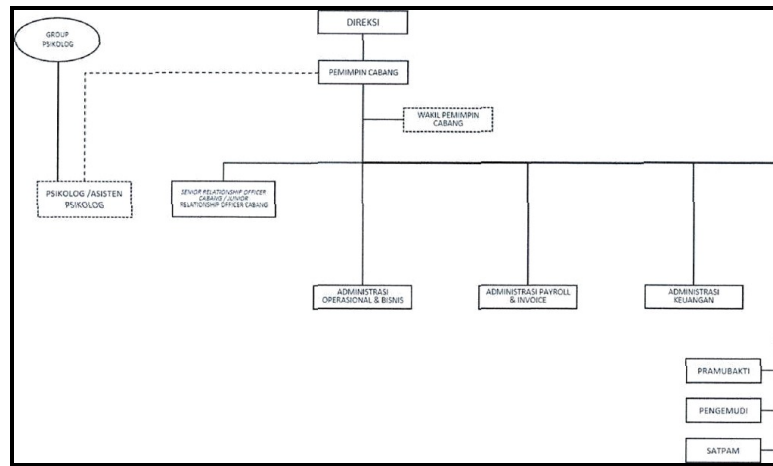
“Menjadi perusahaan terbaik di Bisnis Sumber Daya Manusia di Indonesia yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggan.”

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan jasa bidang ketenagakerjaan terutama pada penyediaan, pemborongan, pendidikan, dan pelatihan tenaga kerja.
- b) Memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga memberikan keuntungan yang optimal bagi semua pihak yang berkepentingan.

d. Struktur Perusahaan

Setiap perusahaan pada umumnya baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil biasanya mempunyai struktur organisasi yang dipakai tergantung pada kebijaksanaan dan kebutuhan perusahaan, biasanya semakin besar suatu perusahaan, maka struktur organisasinya semakin meluas dan kompleks sejalan dengan berkembangnya dan luas bidang usaha perusahaan. Adapun PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang dapat dilihat sebagai berikut:



2. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang yang beragama Islam. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera adalah bergerak dibidang jasa pengadaan sumber daya manusia (*outsourcing*) untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan lain yang menjadi mitra atau klien. Total karyawan berjumlah 2.737 karyawan dan jenis pekerja sebagai pekerja dasar. Populasi pada penelitian ini sebanyak 1.904, dengan sampel didapatkan sebesar 331 karyawan menggunakan rumus Slovin ($e = 5\%$). Berdasarkan data yang telah didapatkan, dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik dari subjek. Rincian 331 karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang yang beragama Islam sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1.	Laki-laki	313	94,56
2.	Perempuan	18	5,44
	Total	331	100

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa subjek didominasi berjenis kelamin laki-laki berjumlah 313 karyawan

(94,56%) dan subjek berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 karyawan (5,44%). Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi pada penelitian ini dikarenakan jenis pekerjaan yang tersedia pada perusahaan adalah pekerjaan dasar.

Tabel 4.2 Deskripsi Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persen (%)
1.	SMA/SMK/MA	297	89,73
2.	S1	34	10,27
	Total	331	100

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa subjek didominasi berpendidikan terakhir SMA/SMK/MA berjumlah 297 karyawan (89,73%) dan subjek berpendidikan terakhir S1 berjumlah 34 karyawan (10,27%). Karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK/MA pada penelitian ini dikarenakan kualifikasi minimal untuk pekerjaan dasar adalah lulusan SMA/SMK/MA.

Tabel 4.3 Deskripsi Rentang Umur

No.	Rentang Umur	Jumlah	Persen (%)
1.	26 - 35 tahun	114	34,44
2.	18 - 25 tahun	108	32,63
3.	36 - 45 tahun	73	22,05
4.	46 - 55 tahun	36	10,88
	Total	331	100

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa subjek didominasi rentang umur 26 - 35 tahun berjumlah 114 orang (34,44%), rentang umur 18 - 25 tahun berjumlah 108 karyawan (32,63%), rentang umur 36 - 45 tahun berjumlah 73 karyawan

(22,05%), sedangkan 46 - 55 tahun berjumlah 36 karyawan (10,88%).

Tabel 4.4 Deskripsi Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah	Persen (%)
1.	Satpam	248	74,92
2.	Staff Admin	31	9,37
3.	<i>Office Boy</i> /Pramubakti	14	4,23
4.	Penjaga Malam	14	4,23
5.	Pengemudi	12	3,63
6.	Lainnya	12	3,63
	Total	331	100

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa subjek didominasi satpam berjumlah 248 orang (74,92%), staff admin berjumlah 31 karyawan (9,37%), penjaga malam dan *office boy* berjumlah 14 karyawan (4,23%), sedangkan pengemudi dan profesi lainnya berjumlah 12 karyawan (3,63%). Maksud dari lainnya adalah karyawan pekerja dasar selain 5 pekerjaan yang telah disebutkan diatas.

Tabel 4.5 Deskripsi Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persen (%)
1.	≥ 6 Tahun	218	65,86
2.	2 - 5 Tahun	80	24,17
3.	≤ 1 Tahun	33	9,97
	Total	331	100

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 33 karyawan (9,97%) yang sudah bekerja selama ≤ 1 tahun, 80

karyawan (24,17%) yang sudah bekerja selama 2 - 5 tahun, dan 218 karyawan (65,86%) yang sudah bekerja selama ≥ 6 tahun.

3. Kategorisasi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu persepsi kinerja, etos kerja Islami, dan kepuasan kerja. Data yang telah didapatkan dari hasil penyebaran skala penelitian kemudian diuji melalui *SPSS 26 for Windows*. Rincian deskripsi data penelitian ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PersepsiKinerja	331	29	72	60.05	7.244
EtosKerjaIslami	331	42	80	67.99	7.076
KepuasanKerja	331	22	80	63.65	9.445
Valid N (listwise)	331				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa bahwa variabel persepsi kinerja memiliki nilai minimal sebesar 29 dan nilai maksimal sebesar 72 dengan rata-rata 60,05 dan standar deviasi sebesar 7,244. Kemudian untuk variabel etos kerja Islami memiliki nilai minimal sebesar 42 dan nilai maksimal sebesar 80 dengan rata-rata 67,99 dan standar deviasi sebesar 7,076. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja nilai minimal sebesar 22 dan nilai maksimal sebesar 80 dengan rata-rata 63,65 dan standar deviasi sebesar 9,445. Maka dari itu, hasil tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rentang Skor Persepsi Kinerja

Rumus Interval	Rentang Skor	Kategori Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 52,806$	Negatif
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$52,806 \leq X < 67,294$	Netral
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X \geq 67,294$	Positif

Sumber: Hasil pengolahan data.

Skor persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang dapat digunakan untuk mengkategorikan rentang skor di atas. Jika skor lebih besar dari 67,294 dikatakan memiliki persepsi kinerja yang positif; jika antara 52,806 dan 67,294 dikatakan memiliki persepsi kinerja yang netral; dan jika kurang dari 52,806 dikatakan memiliki persepsi kinerja negatif. Berdasarkan dari tabel tersebut, maka hasil yang didapatkan karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Kategorisasi Skor Persepsi Kinerja

		Kategori_PK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negatif	45	13.6	13.6	13.6
	Netral	234	70.7	70.7	84.3
	Positif	52	15.7	15.7	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 45 karyawan (13,6%) tergolong memiliki persepsi kinerja yang negatif, 234 karyawan (70,7%) tergolong memiliki persepsi kinerja netral, sisanya 52 karyawan (15,7%) memiliki persepsi kinerja yang positif.

Tabel 4.9 Rentang Skor Etos Kerja Islami

Rumus Interval	Rentang Skor	Kategori Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 60,914$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$60,914 \leq X < 75,066$	Sedang
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X \geq 75,066$	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data.

Skor etos kerja Islami karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang dapat digunakan untuk mengkategorikan rentang skor di atas. Jika skornya lebih besar dari

75,066 dianggap memiliki etos kerja Islami yang tinggi; jika antara 60,914 dan 75,066 dianggap memiliki etos kerja Islam yang sedang; dan jika kurang dari 60,914 dianggap memiliki etos kerja Islami yang rendah. Berlandaskan tabel tersebut, maka hasil yang didapatkan karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Kategorisasi Skor Etos Kerja Islami

		Kategori_EKI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	63	19.0	19.0	19.0
	Sedang	203	61.3	61.3	80.4
	Tinggi	65	19.6	19.6	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 63 karyawan (19%) tergolong memiliki etos kerja Islami yang rendah, 203 karyawan (61,3%) tergolong memiliki etos kerja Islami sedang, sisanya 65 karyawan (19,6%) memiliki etos kerja Islami yang tinggi.

Tabel 4.11 Rentang Skor Kepuasan Kerja

Rumus Interval	Rentang Skor	Kategori Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 54,205$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$54,205 \leq X < 73,095$	Sedang
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$X \geq 73,095$	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data.

Skor kepuasan kerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang dapat digunakan untuk mengkategorikan rentang skor di atas. Jika skornya lebih besar dari 73,095 karyawan tersebut dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi; jika skornya antara 54,205 dan 73,095 karyawan tersebut dikatakan memiliki kepuasan kerja sedang; dan jika skornya

kurang dari 54,205 karyawan tersebut dikatakan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Berlandaskan tabel tersebut, maka hasil yang didapatkan karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

		Kategori_KK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	40	12.1	12.1	12.1
	Sedang	228	68.9	68.9	81.0
	Tinggi	63	19.0	19.0	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 40 karyawan (12,1%) tergolong memiliki kepuasan kerja yang rendah, 228 karyawan (68,9%) tergolong memiliki kepuasan kerja sedang, sisanya 63 karyawan (19%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur yang digunakan untuk menunjukkan keberadaan data yang terdistribusi secara normal. *Kolmogorov-Smirnov Test* diterapkan menggunakan *SPSS 26 for Windows* untuk memastikan hal ini. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Data tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji normalitas:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		331
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63735019
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.035
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.112
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Interpretasi uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Exact Sig.* karena merupakan standar paling baik dan ideal dalam uji normalitas (Mehta & Patel, 2011; 25). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari uji normalitas yakni nilai *Exact Sig.* sebesar 0,112. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menilai ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Uji linieritas menggunakan nilai signifikansi *Linearity* pada *SPSS 26 for Windows*. Variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan linier yang signifikan jika nilai signifikansi *Linearity* lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, tidak ada hubungan linear yang signifikan antara faktor independen dan variabel dependen jika nilai signifikansi *Linearity* lebih besar dari 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji linearitas:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja Islami

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja * Etos Kerja Islami	Between Groups	(Combined)	8770.339	29	302.425	10.651	.000
		Linearity	7872.916	1	7872.916	277.264	.000
		Deviation from Linearity	897.423	28	32.051	1.129	.303
	Within Groups		8546.887	301	28.395		
	Total		17317.227	330			

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari uji linearitas variabel etos kerja Islami yakni nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara etos kerja Islami dengan persepsi kinerja.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	11014.201	38	289.847	13.428	.000
		Linearity	9200.861	1	9200.861	426.248	.000
		Deviation from Linearity	1813.340	37	49.009	2.270	.000
	Within Groups		6303.026	292	21.586		
	Total		17317.227	330			

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari uji linearitas variabel kepuasan kerja yakni nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara kepuasan kerja dengan persepsi kinerja.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang kuat atau tidak. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi berganda yang baik. Nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada *SPSS 26 for Windows* dapat digunakan untuk menentukan multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi jika nilai *Variance Influence Factor* < 10. Jika nilai *Variance Influence*

Factor > 10, model regresi menunjukkan multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.415	2.475		5.017	.000		
	Etos Kerja Islami	.339	.049	.332	6.865	.000	.536	1.867
	Kepuasan Kerja	.386	.037	.503	10.417	.000	.536	1.867

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari uji multikolinearitas yakni nilai *Variance Influence Factor* sebesar 1,867. Nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F serta melihat koefisien determinasi.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Ketika tingkat kesalahan kurang dari 0,05; maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai kesalahan lebih besar dari 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji t:

Tabel 4.17 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.415	2.475		5.017	.000
	Etos Kerja Islami	.339	.049	.332	6.865	.000
	Kepuasan Kerja	.386	.037	.503	10.417	.000

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan tabel diatas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 12,415 + 0,339x_1 + 0,386x_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 12,415; artinya jika nilai variabel etos kerja Islami dan kepuasan kerja konstan atau tidak berubah, maka persepsi kinerja karyawan sebesar 12,415.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel etos kerja Islami sebesar 0,339; artinya bahwa setiap kenaikan variabel etos kerja Islami satu satuan maka akan menaikkan persepsi kinerja sebesar 0,339. Koefisien regresi untuk variabel etos kerja Islami memiliki nilai positif yang bermakna bahwa bila etos kerja Islami meningkat, maka persepsi kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,386; artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja satu satuan maka akan menaikkan persepsi kinerja sebesar 0,386. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif yang bermakna bahwa bila kepuasan kerja meningkat, maka persepsi kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Hipotesis pertama yang diajukan penulis pada penelitian ini adalah bahwa etos kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja. Berdasarkan tabel di atas, ditemukan nilai signifikan 0,000. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05; dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami memiliki peran signifikan terhadap

persepsi kinerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan penulis pada penelitian ini diterima.

Hipotesis kedua yang diajukan penulis pada penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja. Berdasarkan tabel di atas, ditemukan nilai signifikan 0,000. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05; dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran signifikan terhadap persepsi kinerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan penulis pada penelitian ini diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05; maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10220.571	2	5110.286	236.192	.000 ^b
	Residual	7096.656	328	21.636		
	Total	17317.227	330			

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja Islami

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Hipotesis yang diajukan penulis pada uji F adalah bahwa etos kerja Islami dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja. Berdasarkan tabel di atas, ditentukan nilai signifikan 0,000. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05; dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami dan kepuasan kerja memiliki peran

signifikan terhadap persepsi kinerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis pada uji F diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menyatakan seberapa baik kontribusi variabel independen terhadap model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Variabel dependen dapat dijelaskan secara lengkap oleh variabel independen jika R^2 sama dengan 1. Variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen jika R^2 sama dengan 0. Nilai R^2 dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok: model kuat (nilai R^2 lebih dari 0,75), model moderat (nilai R^2 antara 0,75 dan 0,50), dan model lemah (nilai R^2 di bawah 0,25).

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.588	4.651

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja Islami

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS.

Berlandaskan tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,588 atau 58,8%; artinya bahwa variasi perubahan variabel persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang sebesar 58,8% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel etos kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model regresi ini merupakan model yang memiliki kemampuan moderat untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

didukung dengan nilai R^2 yang lebih besar dari 0,50 dan lebih kecil dari 0,75.

C. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan oleh penulis. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan penulis yakni terdapat pengaruh signifikan etos kerja Islami terhadap persepsi kinerja, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja, dan terdapat pengaruh signifikan etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja.

1. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Persepsi Kinerja

Hipotesis pertama berdasarkan pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Hasil koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, hal demikian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja Islami karyawan, maka kecenderungan persepsi kinerja pada karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang juga semakin positif. Sebaliknya, semakin rendah tingkat etos kerja Islami karyawan, maka kecenderungan persepsi kinerja pada karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang juga semakin negatif. Lebih lanjut, ditemukan bahwa bahwa etos kerja Islami sebagai prediktor yang berkontribusi efektif sejumlah 0,339 atau 33,9% terhadap kecenderungan meningkatnya persepsi kinerja pada karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

Rokhman (2016: 86) menegaskan bahwa etos kerja berdasarkan prinsip-prinsip Islam mempengaruhi bagaimana persepsi kinerja karyawan di tempat kerja. Al-Qur'an dan Hadits sebagai dasar dari etos kerja Islami memberikan panduan tentang

berbagai topik, termasuk bekerja keras, tanggung jawab, berkompetisi secara sehat, dan transparansi dalam bekerja. Hal ini mempengaruhi bagaimana karyawan menampilkan kinerja terbaiknya. Seperti yang ditunjukkan oleh Saban dkk. (2020: 7), yang menemukan bahwa etos kerja Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang dipersepsikan oleh karyawan. Oleh karena itu, jika etos kerja Islami yang tinggi, maka semakin positif persepsi kinerja karyawan.

Menurut Zahrah dkk. (2016: 197), bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja salah satunya etos kerja yang berbasis Islam. Secara sederhana, peran etos kerja Islami di tempat kerja adalah dapat membantu karyawan dalam menemukan makna, nilai, dan motivasi dalam pekerjaan karyawan tersebut di luar gaji dan kinerja. Lebih lanjut, nilai-nilai Islam yang dianut karyawan dapat menemukan rasa kesatuan dan kebersamaan dalam sebuah organisasi yang disebut *ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan sesama Muslim) dan *ukhuwah insaniyah* (persaudaraan sesama manusia). Hubungan tersebut jika diterapkan secara keseluruhan di dalam organisasi akan bermanfaat untuk kepentingan organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu, organisasi harusnya menyadari pentingnya peran etos kerja Islam di tempat kerja karena dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

Hipotesis kedua berdasarkan pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Hasil koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, hal demikian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kecenderungan persepsi kinerja pada karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor

Cabang Semarang juga semakin positif. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kecenderungan persepsi kinerja pada karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang juga semakin negatif. Lebih lanjut, ditemukan bahwa bahwa kepuasan kerja sebagai prediktor yang berkontribusi efektif sejumlah 0,386 atau 38,6% terhadap kecenderungan meningkatkan persepsi kinerja pada karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

Hasil ini didukung dengan temuan Pushpakumari (2008: 102) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan perusahaan swasta. Hal ini dikarenakan perusahaan swasta menawarkan peluang yang lebih baik. Perusahaan swasta memperhatikan bahwa meningkatkan keterampilan karyawan dapat meningkatkan keuntungan. Oleh karena itu, karyawan sektor swasta dapat menemukan lebih banyak kesempatan untuk bekerja. Selain itu, perusahaan swasta memberikan kepuasan kerja yang memadai meliputi pemberian penghargaan dan pengakuan, bonus, pertumbuhan diri, lingkungan kerja, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan motivasi individu dalam pekerjaannya. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam menampilkan performansi terbaiknya.

Lebih lanjut, Ionescu dan Horga (2013, dikutip dari Davidescu dkk., 2020: 15) mengatakan pentingnya kepuasan kerja dalam perusahaan yang mengarah kepada persepsi kinerja secara kolektif sehingga berdampak pada kinerja keuangan perusahaan yang lebih tinggi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dalam bekerja. Karyawan akan memiliki rasa dedikasi yang mendorong karyawan bekerja keras untuk membuat perbedaan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang puas cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya. Semakin

puas perasaan karyawan di tempat kerja, semakin kuat keterikatannya dengan pekerjaan, rekan kerja, dan perusahaan. Perusahaan pun akan lebih menghemat anggaran karena minim angka *turnover* sehingga akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja

Hipotesis ketiga berdasarkan pengujian uji F, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang. Lebih lanjut, ditemukan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,588 atau 58,8%. Nilai tersebut bermakna bahwa etos kerja Islami dan kepuasan kerja menyumbang 58,8% terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

Menurut studi yang dilakukan oleh Mohammad dkk. (2018: 13), ada bukti yang mendukung hubungan signifikan antara etos kerja Islami dengan persepsi kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat etos kerja Islami, persepsi pegawai akan semakin positif. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dipaparkan oleh Hill dkk. (2005:48) bahwa pekerja yang baik memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja di tempat kerja jauh lebih penting karena secara langsung mempengaruhi kualitas pekerjaan. Karyawan dengan etos kerja yang kuat akan memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan, menghargai waktu, menampilkan kinerja yang lebih baik, dan mendorong kesuksesan bisnis.

Sabuhari dkk. (2020: 1781) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan yang terafiliasi dengan perusahaan BUMN. Kepuasan

kerja yang tinggi juga terkait dengan kinerja karyawan yang baik, yang mana akan berdampak kepada pendapatan perusahaan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan perannya kemungkinan besar akan mendekati tugas yang perlu dilakukan dengan antusias dan dedikasi. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Salas-Vallina dkk. (2020: 8) yakni karyawan yang bahagia cenderung lebih produktif dan menjadi aset perusahaan.

Berlandaskan berbagai penjelasan diatas, maka ditarik kesimpulan bahwasannya pertama terdapat pengaruh signifikan etos kerja Islami terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang, kedua terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang, dan ketiga terdapat pengaruh signifikan etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan etos kerja Islami terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa etos kerja Islami secara parsial memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.
2. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.
3. Terdapat pengaruh signifikan etos kerja Islami dan kepuasan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa etos kerja Islami dan kepuasan kerja secara simultan memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi persepsi kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang.

B. Saran

Berlandaskan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka penulis memaparkan saran kepada pihak terkait, yakni:

1. Bagi perusahaan

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang selaku perusahaan diharapkan untuk dapat mendukung serta mempertahankan persepsi kinerja karyawan seperti melakukan *skills training* kepada karyawan secara berkala, pemberian penghargaan kepada pekerja dasar yang berprestasi tiap bulan, serta melakukan kegiatan *bonding* sekali dalam tiga bulan.

2. Bagi subjek

Subjek diharapkan untuk meningkatkan dan mempertahankan persepsi kinerja dengan cara menjaga kinerja tiap bulannya dan selalu menerima masukan terkait kinerja subjek.

3. Bagi penelitian berikutnya

Penelitian berikutnya diperlukan untuk menambahkan variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi persepsi kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic work ethics and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment, and job satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: An empirical investigation. *Tehnički vjesnik*, 21(3), 623-629.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116–123. <http://repo.uum.edu.my/7440/>
- Al-Aidaros, A., Shamsudin, M. F., & Idris, M. K. (2013). Ethics and ethical theories from an Islamic perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.24035/ijit.04.2013.001>
- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. (2020). The impact of Islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1-11.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- American Psychological Association. (2023). *APA Dictionary of Psychology* <https://dictionary.apa.org/perception>
- Ayob, M. A. S., Sairi, F. M., Soh, N. S. M., Aziz, A. A., & Zaini, M. N. M. (2021). A review on literature of Islamic work ethics in Malaysia between 2010-2020. *Library Philosophy and Practice*, 1–10.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.
- Banerjee, A., & Chaudhury, S. (2010). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1), 60. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.77642>

- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- ClearCompany. (2020). *Ignore these performance stats at your own risk + 6 new stats for 2020*. <https://blog.clearcompany.com/ignore-these-performance-management-stats-at-your-own-risk>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect of Islamic work ethics on job performance: Mediating role of intrinsic motivation. *IJBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 4(2), 676–688.
- Elsahoryi, N. A., Alathamneh, A., Mahmoud, I., & Hammad, F. (2022). Association of salary and intention to stay with the job satisfaction of the dietitians in Jordan: A cross-sectional study. *Health Policy OPEN*, 3(July 2021), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.hpopen.2021.100058>
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 122–129. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00182-8)
- Fieser, J. (2012). *Ethics*. Internet Encyclopedia of Philosophy. <https://web.archive.org/web/20180119084940/http://www.iep.utm.edu/ethics>
- Garr, S. (2014). *Performance management is broken*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2014/hc-trends-2014-performance-management.html>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the

- self-determination theory. *PloS One*, 16(7), 1-17.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>
- Habibah, S. (2015). Akhlak dan etika dalam Islam. *Jurnal Pesona Dasar*, 1(4), 81.
<http://e-repository.unsyiah.ac.id/PEAR/article/view/7527/6195>
- Harinoto, M., Frisdiantara, C., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2018). Islamic work performance of Muslim employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 108(SoSHEC 2017), 111–115.
<https://doi.org/10.2991/soshec-17.2018.22>
- Hill, R. B., Fouts, S., & Harris, K. S. (2005). Work ethic and employment status: A study of jobseekers. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(3), 48–65.
- Jalal, R. N. U. D., Zeb, N., & Fayyaz, U. E. R. (2019). The effect of personality traits on employee job satisfaction with moderating role of Islamic work ethics. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 161–171.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.161>
- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189–207. <https://doi.org/10.1108/prr-03-2019-0007>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of business and finance*. Macmillan Publishers.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697.
<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Madjid, N. (2010). *Islam agama kemanusiaan, membangun tradisi dan visi baru Islam Indonesia*. Paramadina.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2011). *IBM SPSS exact tests*. IBM Corporation.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *60*(3), 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, *47*(7), 1286–1308. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W.C. Borman (Ed.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons Inc.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi* (Cetakan ke-1). UI Press.
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining dimensions of job satisfaction using factor analysis. *Procedia Economics and Finance*, *37*(16), 488–496. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30156-3)
- Nasurdin, A. M., Tan, C. L., & Khan, S. N. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*, *12*(4), 521-540 <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, *55*(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of job satisfaction and motivation towards employee's performance in XYZ shipping company. *Journal of Education and Practice*, *8*(8), 72–79.
- Othman, K. (2014). On the meaning of work ethics: Conventional work ethics (CWE) versus Islamic work ethics (IWE). *An-Nashrah - Faculty of Leadership & Management Bulletin*. 2.
- Paliwal, M. (2006). *Business ethics*. New Age International.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>

- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175(2015), 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Prasetya, A. (2018). Analysis of factors that influence employee performance (Study on permanent employees in operational section of PT. WIMCycle Indonesia - Surabaya). *Profit*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2018.012.01.1>
- Purwanto, Y. (2011). Islam mengutamakan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Jurnal Sosioteknologi*, 10(22), 1043–1060.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The impact of job satisfaction on job performance : An empirical analysis. *City Forum*, 9(1), 89–105. http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf
- Quoquab, F., & Mohammad, J. (2013). Work ethics from the viewpoint of different religious faiths: Do they talk the same?. *Journal of Applied Sciences Research*, 9(9), 5436-5452.
- Randstad. (2021). *Randstad workmonitor 2021 first edition*. <https://www.randstad.com/workforce-insights/global-hr-research/randstad-workmonitor/>
- Riyanto, A., Hikmah, S., & Sessiani, L. A. (2021). Perbedaan motivasi kerja karyawan rumah sakit ditinjau dari keikutsertaan dalam program pembinaan religiusitas. *IJIP (Indonesian Journal of Islamic Psychology)*, 3(1), 21–36.
- Rokhman, W. (2016). Islamic work ethic as an antecedent of work outcomes: a study of Islamic microfinance in Central Java, Indonesia. *QIJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 2(1), 82–97. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/QIJIS/article/view/1519>
- Saad, H. S. M., & Mohamad, B. (2014). Pembinaan instrumen kepuasan kerja menurut perspektif Islam: Kajian dalam kalangan guru pendidikan Islam. *International Conference of Education 2014 (ICEdu14)*, 2014(1), 1–14.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: The case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saetang, J., Sulumnad, K., Thampitak, P., & Sungkaew, T. (2010). Factors affecting perceived job performance among staff: A case study of Ban Karuna juvenile vocational training centre for boys. *The Journal of Behavioral Science*, 5(1), 33–45.

- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020). Are happy workers more productive? the mediating role of service-skill use. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00456>
- Schacter, D. L., Gilbert, D. T., & Wegner, D. M. (2010). *Psychology*. Macmillan.
- Shofaussamawati. (2014). Dakwah Al-Qur'an terhadap semangat etos kerja. *An-Nida*, 6(2), 137–146.
- Siddiqui, M. N. (2014). Success of an organization is a result of employees performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(4), 179–201. <https://doi.org/10.14738/assrj.14.280>
- Sugihartono, Fathiyah, K.N., Setiawati, F.A., Harahap, F., & Nurhayati, S.R. (2007). *Psikologi pendidikan*. UNY Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiobudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2017). Menumbuhkan keterlibatan positif dalam bekerja: Melalui iklim kompetisi atukah pengembangan kompetensi? *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 60. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1273>
- Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133(December 2021), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
- Tahsildari, A., & Shahnaei, S. (2015). Enhancing organizational effectiveness by performance appraisal, training, employee participation, and job definition. *European Journal of Business and Management*, 7(12), 56–63. <http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/21835>
- United Nations Development Programme. (2021). *Human Development Index (HDI) ranking*. <https://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–165
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M. (2016). Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(7 Special Issue), 195–198.

Zikrinawati, K. (2019). Kebahagiaan seorang maximizer. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 3(1), 16–22. <https://doi.org/10.36341/psi.v3i1.935>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Anindya Raihan Bhagaskara mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian skripsi. Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner beserta petunjuk cara pengisian dapat diakses pada link berikut: <https://bit.ly/TryoutRaihan>

Apabila Anda memiliki pertanyaan atau masukan terkait penelitian ini, dapat menghubungi saya melalui e-mail: anindya_1907016158@student.walisongo.ac.id

Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Skala Ujicoba 1

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya akrab dengan rekan kerja saya				
2.	Saya berleha-leha ketika bekerja				
3.	Saya mengatur waktu untuk mencapai target kerja yang diharapkan				
4.	Saya bermain sosial media untuk kepentingan hiburan saat jam kerja				
5.	Perilaku rekan kerja saya membuat saya kehilangan semangat bekerja				
6.	Saya cepat beradaptasi dengan rekan kerja baru				
7.	Saya malas membantu rekan kerja yang kerepotan dengan pekerjaan				
8.	Saya menggunakan alat komunikasi yang ada di tempat kerja untuk menunjang kinerja saya				
9.	Saya merasa kesulitan ketika dihadapkan dengan tugas yang rumit				
10.	Kinerja yang saya tampilkan jauh dibawah dari target yang ditentukan				
11.	Saya beristirahat sejenak ketika saya sudah menyelesaikan tugas pekerjaan saya				
12.	Saya merasa tidak keberatan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan				
13.	Saya sulit menenangkan diri ketika atasan saya memarahi saya				
14.	Saya melakukan introspeksi diri ketika atasan menegur saya				
15.	Saya kesal ketika mendapatkan pekerjaan yang				

	mendadak, sehingga saya memilih untuk menghindar				
16.	Saya mengingatkan rekan kerja saya yang melakukan kesalahan				
17.	Meskipun atasan saya bawel, saya tetap bisa fokus pada pekerjaan saya				
18.	Saya mengabaikan pekerjaan saya dengan bermain game di waktu kerja				
19.	Saya menyelesaikan tugas sebelum deadline yang diberikan				
20.	Saya menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan saya agar saya tidak mendapatkan tugas baru				
21.	Saya tetap tenang dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja				
22.	Saya meminta masukan dari rekan kerja terkait kinerja saya				

Skala Ujicoba 2

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya senang mengikuti pelatihan untuk mendapatkan keterampilan baru				
2.	Bekerja keras hanya membuat saya lelah				
3.	Saya takut kalah saing dengan rekan kerja saya				
4.	Saya bersungguh-sungguh bekerja karena Allah				
5.	Saya bekerja seperlunya saja				
6.	Saya terbuka dalam mempelajari hal baru di tempat kerja				
7.	Saya berusaha membangun koneksi yang luas di tempat kerja				
8.	Saya menganggap enteng pekerjaan saya				
9.	Saya memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan saya				
10.	Saya memberikan laporan pekerjaan dengan sebenar-benarnya kepada atasan saya				
11.	Saya mengakui kesalahan yang saya lakukan				
12.	Saya memilih berada di zona nyaman daripada mengambil tantangan baru di pekerjaan				
13.	Saya turut ambil bagian dalam menjalankan pekerjaan				
14.	Saya menggunakan sisa anggaran yang tidak terpakai untuk kepentingan pribadi				
15.	Saya mencari-cari alasan supaya saya mendapat cuti				
16.	Saya bekerja hanya untuk menghasilkan uang				

17.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja				
18.	Jika tidak ditegur atasan, saya mengabaikan kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja				
19.	Saya menunjukkan kinerja terbaik saya ketika dihadapkan tugas sulit				
20.	Saya tidak taat dengan peraturan tempat kerja saya				
21.	Saya mencari pengalaman sebanyak-banyaknya di bidang pekerjaan yang saya tekuni				
22.	Saya bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan penghargaan di tempat kerja				

Skala Ujicoba 3

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya mencintai pekerjaan yang saya jalani				
2.	Saya kecewa dengan gaji yang saya dapatkan				
3.	Saya dekat dengan atasan saya secara personal				
4.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan yang saya inginkan				
5.	Saya belajar banyak hal dan pengetahuan baru di pekerjaan saya				
6.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya				
7.	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya				
8.	Saya merasa tidak mendapatkan kemampuan baru selama bekerja				
9.	Kerja tim hanya memperlambat pekerjaan				
10.	Saya benci dengan pekerjaan saya				
11.	Pekerjaan saya menyediakan jenjang karir yang pasti				
12.	Hubungan saya dengan atasan saya hanya sebatas hubungan kerja saja				
13.	Kerja tim adalah hal yang penting dalam bekerja				
14.	Sering terjadi konflik di tempat kerja saya				
15.	Atasan saya suka memarahi saya				
16.	Saya merasa bingung dengan pekerjaan saya				
17.	Atasan saya mendukung dan membantu				

	pekerjaan saya				
18.	Saya cepat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan kerja tim				
19.	Saya minim kontribusi dalam kerja tim				
20.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
21.	Kesempatan karir di pekerjaan saya tidak jelas				
22.	Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan saya				
23.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya				
24.	Saya dapat menuntaskan tugas dalam pekerjaan saya				

Lampiran 2 Hasil Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Ujicoba

- Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja

		Correlations																						
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.008	.286	.075	.023	.018	.315	.145	.306	-.049	.096	.271	.081	.163	.191	.416 [*]	.027	.289	.228	.073	-.005	.046	.430 [*]
	Sig. (2-tailed)		.963	.126	.692	.905	.926	.090	.443	.100	.799	.612	.147	.669	.389	.313	.022	.888	.121	.226	.700	.961	.810	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.009	1	-.264	.291	.073	-.180	-.020	.169	.091	-.133	-.186	.158	.314	.056	.298	.124	.168	.518 [*]	.057	.106	.270	.101	.282
	Sig. (2-tailed)	.963		.159	.119	.703	.341	.918	.371	.632	.482	.324	.405	.091	.770	.110	.515	.321	.003	.766	.579	.160	.595	.131
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.286	-.264	1	.354	.247	.464 [*]	.140	-.048	.199	.077	.313	-.126	.118	.395 [*]	-.117	.446 [*]	.004	-.120	.286	.328	-.034	.417 [*]	.426 [*]
	Sig. (2-tailed)	.126	.159		.055	.167	.010	.461	.802	.291	.687	.092	.508	.536	.036	.538	.013	.991	.528	.126	.077	.859	.022	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.075	.291	.354	1	.423 [*]	.272	.094	.187	.342	.182	-.073	.308	.394 [*]	.396 [*]	.269	.193	.314	.089	.244	.227	.187	.477 [*]	.620 [*]
	Sig. (2-tailed)	.692	.119	.055		.020	.147	.658	.321	.064	.335	.702	.098	.031	.029	.150	.306	.091	.643	.194	.228	.323	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.023	.073	.247	.423 [*]	1	.459 [*]	.264	.162	.394 [*]	.433 [*]	-.369 [*]	-.040	.541 ^{**}	.102	.379 [*]	.141	.015	.277	-.374 [*]	.123	.043	.425 [*]	.525 [*]
	Sig. (2-tailed)	.905	.703	.187	.020		.011	.158	.422	.031	.017	.045	.836	.002	.591	.039	.457	.936	.139	.042	.516	.823	.019	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.018	-.180	.464 [*]	.272	.459 [*]	1	.496 ^{**}	.222	.085	.359	-.229	.091	.153	.032	.216	.297	.200	-.130	-.130	.155	.130	.551 ^{**}	.497 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.926	.341	.010	.147	.011		.005	.237	.656	.052	.224	.634	.421	.867	.252	.111	.290	.495	.492	.412	.494	.002	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.315	-.020	.140	.084	.264	.416 ^{**}	1	.354	.303	.477 ^{**}	-.216	.100	.336	-.043	.496 ^{**}	.273	-.021	.392 [*]	-.325 [*]	.275	.060	.351	.553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.090	.918	.461	.658	.158	.005		.055	.104	.008	.252	.600	.010	.822	.005	.144	.911	.032	.042	.141	.751	.057	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	.145	.169	-.048	.187	.152	.222	.354	1	.245	.424 [*]	-.022	.451 ^{**}	.132	.012	.257	.123	.205	.254	-.064	.317	.039	.236	.594 [*]
	Sig. (2-tailed)	.443	.371	.802	.321	.422	.237	.055		.191	.020	.909	.011	.496	.950	.170	.517	.275	.175	.737	.088	.837	.210	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	.306	.091	.199	.342	.394 [*]	.085	.303	.245	1	.533 ^{**}	.063	.260	.454 [*]	.261	.505 ^{**}	.072	.190	.110	-.019	.164	-.134	.119	.583 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.100	.832	.291	.064	.031	.656	.104	.191		.002	.743	.165	.012	.163	.004	.707	.313	.562	.920	.387	.479	.533	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	-.049	-.133	.077	.182	.433 [*]	.359	.477 ^{**}	.424 [*]	.533 ^{**}	1	-.194	.190	.424 [*]	.239	.409 [*]	.008	.175	.004	-.315	.017	-.025	.226	.490 [*]
	Sig. (2-tailed)	.799	.482	.687	.335	.017	.052	.008	.020	.002		.304	.315	.020	.204	.025	.966	.354	.985	.080	.931	.896	.230	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.096	-.186	.313	-.073	-.369 [*]	-.229	-.216	-.022	.063	-.194	1	.158	-.314	.148	-.486 ^{**}	.011	.073	-.226	.341	-.026	.096	-.177	-.075
	Sig. (2-tailed)	.812	.324	.092	.702	.045	.224	.252	.909	.743	.304		.405	.091	.434	.008	.953	.701	.230	.065	.890	.615	.350	.695
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.271	.158	-.126	.308	-.040	.091	.100	.457 ^{**}	.260	.190	.158	1	.307	.136	.160	.086	.345	.061	.072	.162	.103	-.064	.442 [*]
	Sig. (2-tailed)	.147	.405	.508	.098	.836	.634	.600	.011	.165	.315	.405		.099	.474	.314	.653	.062	.750	.705	.392	.588	.736	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.081	.314	.118	.394 [*]	.541 ^{**}	.153	.336	.132	.454 [*]	.424 [*]	-.314	.307	1	.053	.559 ^{**}	.160	.007	.381 [*]	-.284	.386 [*]	-.199	.266	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.669	.091	.536	.031	.002	.421	.070	.486	.012	.020	.091	.099		.761	.001	.397	.973	.039	.129	.035	.293	.155	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.163	.056	.385 [*]	.396 [*]	.102	.032	-.043	.012	.261	.239	.148	.136	.053	1	.251	.209	.561 ^{**}	.123	.331	.087	.400 [*]	.166	.490 [*]
	Sig. (2-tailed)	.389	.770	.036	.029	.591	.867	.822	.960	.163	.204	.434	.474	.781		.180	.267	.001	.516	.074	.649	.029	.382	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.191	.298	-.117	.269	.379 [*]	.216	.496 ^{**}	.267	.505 ^{**}	.409 [*]	-.486 ^{**}	.190	.559 ^{**}	.251	1	.062	.258	.408 [*]	-.166	.372 [*]	.048	.163	.601 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.313	.110	.538	.150	.039	.252	.005	.170	.004	.025	.006	.314	.001	.180		.743	.168	.025	.380	.043	.800	.388	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.416	.124	.445 [*]	.193	.141	.297	.273	.123	.072	.009	.011	.086	.160	.209	.062	1	-.003	.303	.239	.083	-.150	.569 ^{**}	.496 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.022	.515	.019	.306	.457	.111	.144	.517	.707	.966	.953	.853	.397	.267	.743		.987	.104	.067	.682	.429	.001	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.027	.188	.004	.314	.015	.200	-.021	.205	.190	.175	.073	.345	.007	.561 ^{**}	.258	-.003	1	.144	.483 [*]	-.073	.362 [*]	.170	.456 [*]
	Sig. (2-tailed)	.886	.321	.981	.091	.936	.290	.911	.277	.313	.354	.701	.062	.973	.001	.168	.987		.447	.007	.701	.049	.368	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.289	.518 [*]	-.120	.088	.277	-.130	.392 [*]	.254	.110	.004	-.226	.061	.381 [*]	.123	.406 [*]	.303	.144	1	-.017	.308	.169	.076	.456 [*]
	Sig. (2-tailed)	.121	.003	.528	.643	.139	.495																	

● Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

		Correlations																					Total				
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24		
X2.01	Pearson Correlation	1	.195	-.096	-.169	.092	-.329	-.045	.409	.393	.167	.049	-.018	.347	.292	.175	.475*	.225	.010	-.023	-.339	.337	.332	.323	.199	.381*	
	Sig. (2-tailed)		.302	.613	.371	.630	.076	.813	.025	.032	.379	.797	.925	.061	.118	.358	.008	.233	.957	.904	.067	.069	.073	.082	.292	.038	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.02	Pearson Correlation	.195	1	.174	.676*	.352	-.119	-.040	.369	.281	-.063	.369*	.182	.198	.176	.033	.267	.237	-.047	.336	-.084	.487*	.500*	.276	.334	.540*	
	Sig. (2-tailed)		.302	.358	.000	.096	.531	.834	.045	.152	.739	.045	.355	.295	.351	.882	.153	.207	.803	.669	.659	.006	.005	.139	.071	.002	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.03	Pearson Correlation	-.096	.174	1	.107	.450*	.298	.481*	.381*	.176	.127	.155	.179	.201	-.167	.118	-.208	.477*	.072	-.200	.109	.295	.361*	.147	.205	.519*	
	Sig. (2-tailed)		.613	.358	.574	.012	.110	.007	.038	.352	.504	.414	.345	.286	.376	.534	.270	.008	.704	.290	.567	.113	.050	.439	.277	.003	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.04	Pearson Correlation	-.169	.676*	.107	1	.158	.044	.117	.068	.054	-.278	.212	.231	-.055	.206	.184	.197	.108	-.119	.357	.134	.186	.296	.240	.444*	.385*	
	Sig. (2-tailed)		.371	.000	.574	.403	.816	.538	.720	.776	.138	.262	.219	.773	.275	.385	.297	.569	.532	.053	.480	.324	.112	.201	.014	.036	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.05	Pearson Correlation	.092	.352	.450*	.158	1	.227	.035	.051	.310	-.188	.344	-.155	.281	-.082	-.117	.012	.360*	.161	.175	.242	.291	.229	.041	.546*	.426*	
	Sig. (2-tailed)		.630	.056	.012	.403	.238	.854	.788	.098	.320	.063	.302	.132	.745	.539	.950	.038	.396	.356	.198	.118	.223	.028	.002	.016	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.06	Pearson Correlation	-.329	-.119	.298	.044	.227	1	.217	-.019	-.040	-.008	-.093	.008	.158	-.035	.294	-.170	.132	.507**	.361*	-.053	-.203	-.264	-.353	.147	.139	
	Sig. (2-tailed)		.076	.531	.118	.816	.228	.250	.920	.835	.967	.626	.967	.405	.855	.115	.368	.487	.004	.050	.782	.282	.159	.055	.437	.463	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.07	Pearson Correlation	-.045	-.040	.481*	.117	.035	.217	1	.341	.168	.015	.113	.421	.086	-.092	.580*	.184	-.120	-.211	.227	.030	.091	.496*	.299	.224	.415*	
	Sig. (2-tailed)		.813	.834	.007	.539	.854	.250	.065	.373	.936	.553	.020	.653	.870	.001	.331	.626	.263	.077	.816	.822	.005	.118	.234	.009	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.08	Pearson Correlation	.409	.369*	.381*	.068	.051	-.019	.341	1	.468*	.389*	.274	.419*	.427*	.373	.502*	.221	.359	-.102	.289	-.405*	.514*	.603*	.623*	.087	.726*	
	Sig. (2-tailed)		.025	.045	.038	.720	.788	.920	.065	.009	.033	.143	.021	.019	.042	.005	.241	.052	.590	.121	.027	.004	.000	.000	.647	.000	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.09	Pearson Correlation	.393*	.281	.176	.054	.310	-.040	.168	.466*	1	.219	.514**	.448*	.102	.467*	.359	.489**	.235	-.065	.423*	-.313	.335	.357	.446*	.180	.637*	
	Sig. (2-tailed)		.032	.132	.352	.776	.898	.835	.373	.009	.245	.004	.013	.592	.009	.051	.006	.210	.732	.020	.993	.070	.053	.014	.341	.000	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.10	Pearson Correlation	.167	-.063	.137	-.278	-.188	-.008	.815	.389*	.219	1	.290	.220	.377*	.217	.307	-.159	.222	-.073	.383	-.129	.210	.485	.290	-.177	.277	
	Sig. (2-tailed)		.379	.739	.504	.138	.320	.967	.936	.033	.245	.120	.244	.400	.249	.099	.401	.238	.701	.130	.459	.267	.815	.120	.349	.139	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.11	Pearson Correlation	.049	.369*	.155	.212	.244	-.093	.113	.274	.514**	.290	1	.454*	.062	.232	.156	.323	.261	-.057	.723	.022	.425*	.565**	.381*	.227	.575*	
	Sig. (2-tailed)		.797	.045	.414	.262	.063	.626	.553	.143	.004	.120	.012	.745	.218	.411	.082	.163	.764	.145	.910	.019	.001	.038	.228	.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.12	Pearson Correlation	-.018	.182	.300	.231	-.156	.688	.427	.419*	.448*	1	.810	.161	.443*	.567*	.032	.168	.424*	-.165	.151	.364*	.405	.196	.234	.405	.493*	
	Sig. (2-tailed)		.925	.325	.345	.219	.302	.967	.020	.021	.013	.244	.012	.030	.338	.014	.004	.988	.320	.820	.394	.427	.048	.027	.576	.008	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.13	Pearson Correlation	.347	.198	.201	-.055	.281	.158	.086	.427*	.102	.377*	.062	.010	1	.215	.284	.091	.491**	.174	.261	.028	.163	.203	.280	.211	.489*	
	Sig. (2-tailed)		.061	.295	.286	.773	.132	.405	.653	.019	.592	.040	.745	.960	.253	.129	.634	.006	.359	.163	.883	.388	.281	.134	.263	.006	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.14	Pearson Correlation	.292	.176	-.167	.206	-.062	-.035	-.092	.373	.467*	.217	.232	.181	.215	1	.577*	.339	.141	.093	.419	-.629*	.204	.099	.565*	.221	.449*	
	Sig. (2-tailed)		.118	.351	.376	.775	.745	.855	.830	.042	.009	.249	.218	.338	.253	.001	.067	.456	.625	.921	.800	.279	.601	.001	.240	.013	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.15	Pearson Correlation	.175	.033	.118	.194	-.117	.294	.560**	.502*	.359	.307	.156	.443*	.284	.577**	1	.319	.027	-.175	.658*	-.395*	.027	.343	.481*	.149	.589*	
	Sig. (2-tailed)		.356	.862	.534	.305	.539	.115	.001	.005	.051	.099	.411	.014	.129	.001	.086	.889	.355	.000	.031	.886	.064	.007	.433	.001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.16	Pearson Correlation	.475**	-.208	.197	.012	-.170	.184	.221	.489**	-.159	.323	.505**	.091	.339	.319	1	-.063	-.041	.227	-.174	.091	.374*	.293	.111	.416*		
	Sig. (2-tailed)		.008	.153	.270	.297	.950	.368	.331	.241	.006	.401	.082	.004	.634	.087	.086	.741	.828	.227	.143	.632	.042	.116	.560	.022	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.17	Pearson Correlation	.232	.207	.477**	.108	.390*	.132	-.120	.359	.235	.222	.261	.032	.491*	.141	.027	-.063	1	.299	.123	.031	.284	.203	.165	.231	.490*	
	Sig. (2-tailed)		.233	.207	.008	.56																					

Lampiran 3 Kuesioner Setelah Uji Coba

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Anindya Raihan Bhagaskara mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian skripsi. Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner beserta petunjuk cara pengisian dapat diakses pada link berikut:
<https://bit.ly/KuesionerARB>

Apabila Anda memiliki pertanyaan atau masukan terkait penelitian ini, dapat menghubungi saya melalui e-mail: anindya_1907016158@student.walisongo.ac.id

Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Skala 1

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya akrab dengan rekan kerja saya				
2.	Saya mengatur waktu untuk mencapai target kerja yang diharapkan				
3.	Saya bermain sosial media untuk kepentingan hiburan saat jam kerja				
4.	Perilaku rekan kerja saya membuat saya kehilangan semangat bekerja				
5.	Saya cepat beradaptasi dengan rekan kerja baru				
6.	Saya malas membantu rekan kerja yang kerepotan dengan pekerjaan				
7.	Saya menggunakan alat komunikasi yang ada di tempat kerja untuk menunjang kinerja saya				
8.	Saya merasa kesulitan ketika dihadapkan dengan tugas yang rumit				
9.	Kinerja yang saya tampilkan jauh dibawah dari target yang ditentukan				
10.	Saya merasa tidak keberatan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan				
11.	Saya sulit menenangkan diri ketika atasan saya memarahi saya				
12.	Saya melakukan introspeksi diri ketika atasan menegur saya				
13.	Saya kesal ketika mendapatkan pekerjaan yang mendadak, sehingga saya memilih untuk menghindar				
14.	Saya mengingatkan rekan kerja saya yang melakukan kesalahan				

15.	Meskipun atasan saya bawel, saya tetap bisa fokus pada pekerjaan saya				
16.	Saya mengabaikan pekerjaan saya dengan bermain game di waktu kerja				
17.	Saya menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan saya agar saya tidak mendapatkan tugas baru				
18.	Saya meminta masukan dari rekan kerja terkait kinerja saya				

Skala 2

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya senang mengikuti pelatihan untuk mendapatkan keterampilan baru				
2.	Bekerja keras hanya membuat saya lelah				
3.	Saya bersungguh-sungguh bekerja karena Allah				
4.	Saya bekerja seperlunya saja				
5.	Saya terbuka dalam mempelajari hal baru di tempat kerja				
6.	Saya berusaha membangun koneksi yang luas di tempat kerja				
7.	Saya menganggap enteng pekerjaan saya				
8.	Saya memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan saya				
9.	Saya memberikan laporan pekerjaan dengan sebenar-benarnya kepada atasan saya				
10.	Saya mengakui kesalahan yang saya lakukan				
11.	Saya turut ambil bagian dalam menjalankan pekerjaan				
12.	Saya menggunakan sisa anggaran yang tidak terpakai untuk kepentingan pribadi				
13.	Saya mencari-cari alasan supaya saya mendapat cuti				
14.	Saya bekerja hanya untuk menghasilkan uang				
15.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja				
16.	Jika tidak ditegur atasan, saya mengabaikan kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja				

17.	Saya menunjukkan kinerja terbaik saya ketika dihadapkan tugas sulit				
18.	Saya tidak taat dengan peraturan tempat kerja saya				
19.	Saya mencari pengalaman sebanyak-banyaknya di bidang pekerjaan yang saya tekuni				
20.	Saya bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan penghargaan di tempat kerja				

Skala 3

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya mencintai pekerjaan yang saya jalani				
2.	Saya kecewa dengan gaji yang saya dapatkan				
3.	Saya dekat dengan atasan saya secara personal				
4.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan yang saya inginkan				
5.	Saya belajar banyak hal dan pengetahuan baru di pekerjaan saya				
6.	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya				
7.	Saya merasa tidak mendapatkan kemampuan baru selama bekerja				
8.	Kerja tim hanya memperlambat pekerjaan				
9.	Pekerjaan saya menyediakan jenjang karir yang pasti				
10.	Hubungan saya dengan atasan saya hanya sebatas hubungan kerja saja				
11.	Kerja tim adalah hal yang penting dalam bekerja				
12.	Sering terjadi konflik di tempat kerja saya				
13.	Atasan saya suka memarahi saya				
14.	Saya merasa bingung dengan pekerjaan saya				
15.	Atasan saya mendukung dan membantu pekerjaan saya				
16.	Saya minim kontribusi dalam kerja tim				
17.	Kesempatan karir di pekerjaan saya tidak jelas				

18.	Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan saya				
19.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya				
20.	Saya dapat menuntaskan tugas dalam pekerjaan saya				

Lampiran 4 Skor Responden

Responden	Persepsi Kinerja	Etos Kerja Islami	Kepuasan Kerja
1	69	76	73
2	53	58	60
3	65	66	68
4	45	56	47
5	67	69	66
6	63	65	60
7	55	63	61
8	63	62	58
9	65	78	67
10	63	77	66
11	55	62	58
12	53	62	58
13	57	61	59
14	66	75	70
15	56	60	64
16	64	68	59
17	59	59	56
18	68	75	69
19	56	61	54
20	57	60	53
21	60	73	72
22	69	74	77
23	66	76	64
24	54	68	62
25	62	65	67
26	62	68	58
27	62	68	58
28	63	70	59
29	59	64	62
30	70	75	67
31	54	58	52

32	62	64	64
33	61	64	64
34	63	72	60
35	60	65	62
36	66	68	58
37	64	63	62
38	62	61	64
39	65	69	68
40	63	60	61
41	60	58	58
42	65	68	64
43	61	67	52
44	65	66	64
45	67	77	72
46	54	57	58
47	72	74	74
48	63	63	60
49	63	65	54
50	58	63	60
51	55	64	61
52	66	76	77
53	60	64	60
54	62	70	59
55	57	70	74
56	69	80	60
57	64	76	61
58	63	66	52
59	56	62	54
60	63	65	64
61	64	58	66
62	62	61	65
63	66	66	59
64	65	65	58
65	65	76	61
66	67	70	63

67	60	76	73
68	68	74	62
69	62	73	57
70	64	74	64
71	60	76	69
72	58	67	67
73	70	72	74
74	72	77	80
75	72	77	74
76	60	73	65
77	72	77	74
78	61	74	70
79	72	77	80
80	58	76	70
81	67	80	69
82	38	63	43
83	60	77	65
84	61	75	60
85	51	69	65
86	64	76	61
87	63	72	61
88	55	67	56
89	65	76	64
90	58	76	64
91	55	76	61
92	55	76	58
93	64	77	56
94	52	61	58
95	51	59	55
96	47	60	52
97	50	62	51
98	62	77	70
99	64	69	64
100	31	52	53
101	51	57	55

102	67	74	77
103	59	66	55
104	69	77	74
105	62	61	64
106	72	77	80
107	54	67	53
108	69	74	74
109	72	74	74
110	49	68	60
111	69	74	80
112	58	68	52
113	60	68	61
114	72	80	74
115	64	76	74
116	72	67	62
117	64	77	73
118	69	77	80
119	61	68	63
120	57	74	71
121	47	66	53
122	61	64	63
123	66	74	80
124	63	63	46
125	51	62	50
126	58	65	62
127	72	80	80
128	62	75	71
129	56	64	63
130	69	77	80
131	68	78	72
132	69	77	74
133	45	67	50
134	60	65	65
135	56	59	53
136	60	66	64

137	60	76	52
138	66	77	80
139	61	62	61
140	58	68	67
141	56	61	61
142	47	60	53
143	63	77	80
144	66	77	80
145	58	68	60
146	67	68	71
147	69	74	77
148	69	74	80
149	66	77	80
150	66	74	80
151	72	74	80
152	72	77	80
153	60	65	63
154	61	68	64
155	69	74	80
156	60	62	61
157	64	68	67
158	69	77	80
159	69	74	80
160	62	67	61
161	72	74	80
162	55	69	59
163	64	72	66
164	67	72	71
165	48	59	55
166	61	65	64
167	65	74	70
168	47	57	52
169	68	69	71
170	58	68	66
171	67	71	76

172	66	71	73
173	56	67	63
174	64	65	64
175	68	75	76
176	65	74	69
177	61	67	64
178	55	61	50
179	65	71	68
180	63	67	60
181	60	67	64
182	59	76	63
183	62	66	63
184	60	72	74
185	65	76	76
186	63	63	61
187	64	72	72
188	60	67	62
189	70	73	72
190	61	65	60
191	67	75	75
192	61	60	60
193	64	73	71
194	62	70	67
195	54	63	63
196	60	65	71
197	67	71	74
198	62	68	58
199	69	72	71
200	57	66	61
201	50	67	52
202	62	71	69
203	58	65	62
204	60	74	72
205	59	72	65
206	61	68	61

207	59	68	67
208	54	60	58
209	58	65	59
210	59	69	58
211	42	65	52
212	59	68	60
213	66	75	64
214	57	67	59
215	58	70	66
216	58	79	68
217	64	76	74
218	61	72	65
219	58	64	58
220	60	66	61
221	63	71	75
222	56	65	61
223	49	71	64
224	45	53	53
225	52	70	59
226	53	60	58
227	67	75	69
228	45	71	36
229	59	59	60
230	49	55	58
231	62	73	75
232	48	52	53
233	63	77	57
234	53	57	57
235	70	75	64
236	51	56	57
237	49	77	73
238	56	60	58
239	59	63	60
240	66	80	76
241	49	64	59

242	61	65	60
243	61	75	70
244	55	74	77
245	55	74	70
246	64	73	70
247	72	76	80
248	56	80	66
249	65	76	70
250	66	68	62
251	64	77	74
252	72	80	75
253	59	77	80
254	49	58	51
255	49	60	55
256	51	61	57
257	53	56	56
258	53	61	59
259	62	74	50
260	54	74	25
261	69	78	74
262	64	75	68
263	29	42	22
264	68	76	74
265	72	76	75
266	69	77	74
267	66	76	74
268	69	73	76
269	47	60	29
270	69	77	74
271	69	77	77
272	48	51	24
273	53	59	57
274	65	77	76
275	52	60	57
276	59	74	73

277	69	75	74
278	53	60	57
279	66	77	77
280	54	58	57
281	53	61	55
282	53	58	60
283	54	58	54
284	54	58	57
285	54	56	59
286	53	60	57
287	54	60	59
288	53	58	56
289	53	58	59
290	52	61	58
291	52	56	58
292	52	58	56
293	53	58	57
294	52	60	52
295	54	58	55
296	52	58	57
297	53	57	55
298	52	57	59
299	57	73	76
300	55	61	58
301	52	62	58
302	60	71	68
303	54	60	54
304	64	74	77
305	55	58	60
306	52	59	58
307	69	68	68
308	57	61	57
309	53	62	58
310	38	77	57
311	54	60	57

312	72	71	73
313	54	60	59
314	54	60	57
315	56	68	49
316	52	60	62
317	65	71	70
318	55	61	60
319	56	62	58
320	56	60	59
321	72	71	66
322	56	61	61
323	59	56	59
324	56	62	61
325	68	69	71
326	56	61	50
327	47	74	44
328	70	71	68
329	65	69	68
330	65	74	70
331	66	66	69

Lampiran 5 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PersepsiKinerja	331	29	72	60.05	7.244
EtosKerjaIslami	331	42	80	67.99	7.076
KepuasanKerja	331	22	80	63.65	9.445
Valid N (listwise)	331				

Kategori Persepsi Kinerja

Kategori_PK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negatif	45	13.6	13.6	13.6
	Netral	234	70.7	70.7	84.3
	Positif	52	15.7	15.7	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Kategori Etos Kerja Islami

Kategori_EKI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	63	19.0	19.0	19.0
	Sedang	203	61.3	61.3	80.4
	Tinggi	65	19.6	19.6	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Kategori Kepuasan Kerja

Kategori_KK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	40	12.1	12.1	12.1
	Sedang	228	68.9	68.9	81.0
	Tinggi	63	19.0	19.0	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		331
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63735019
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.035
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.112
Point Probability		.000

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

Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja * Etos Kerja Islami	Between Groups	(Combined)	8770.339	29	302.425	10.651	.000
		Linearity	7872.916	1	7872.916	277.264	.000
		Deviation from Linearity	897.423	28	32.051	1.129	.303
	Within Groups		8546.887	301	28.395		
	Total		17317.227	330			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Persepsi Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	11014.201	38	289.847	13.428	.000
		Linearity	9200.861	1	9200.861	426.248	.000
		Deviation from Linearity	1813.340	37	49.009	2.270	.000
	Within Groups		6303.026	292	21.586		
	Total		17317.227	330			

Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.415	2.475		5.017	.000		
	Etos Kerja Islami	.339	.049	.332	6.865	.000	.536	1.867
	Kepuasan Kerja	.386	.037	.503	10.417	.000	.536	1.867

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.415	2.475		5.017	.000
	Etos Kerja Islami	.339	.049	.332	6.865	.000
	Kepuasan Kerja	.386	.037	.503	10.417	.000

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10220.571	2	5110.286	236.192	.000 ^b
	Residual	7096.656	328	21.636		
	Total	17317.227	330			

a. Dependent Variable: Persepsi Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja Islami

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.588	4.651

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etos Kerja Islami

Lampiran 10 Surat Hasil Uji Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jl. Prof Hamka Km. 02, Kampus III UIN Walisongo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50185

SURAT KETERANGAN

Berdasarkan hasil pengecekan Turnitin naskah munaqosah atas nama mahasiswa:

Nama : Anindya Raihan Bhagaskara
NIM : 1907016158
Program Studi : Psikologi
Semester : 8
Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang

Dinyatakan bahwa naskah munaqosah tersebut **telah memenuhi** ketentuan, yaitu **25 %** dari syarat maksimal 30% *similarity index*.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 13 Februari 2023
Mengetahui, Penguji Turnitin



Abdullah Azzam Al Afghani, M.A.

Lampiran 11 Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.
Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email : fpk@walisongo.ac.id

Nomor : 148/Un.10.7/D1/KM.00.01/1/2023
Lamp. :-
Hal : Permohonan Ijin Riset/Penelitian

16 Januari 2023

Kepada Yth. :
Branch Manager PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka untuk memenuhi tugas penulisan skripsi bagi mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin Riset kepada :

Nama	: Anindya Raihan Bhagaskara
Nim	: 1907016158
Jurusan	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi dan Kesehatan
Judul Skripsi	: Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang
Pembimbing	: I. Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag. II. Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi, Psikolog
Waktu Penelitian	: 23-27 Januari 2023
Lokasi Penelitian	: PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Semarang Jl. Sriwijaya No. 72, Ruko No.5, Pleburan, Kec. Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50614

Demikian surat permohonan penelitian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang
Akademik &
Kelembagaan



Dr. Badi Bukhori, S. Ag., M.Si

Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset


Prima Karya Sarana Sejahtera
Kantor Cabang Semarang
Jl. Sriwijaya No. 72 Semarang
Telp. (024) 8315579
Fax. (024) 8315763
Web. <http://www.pkss.co.id>


SURAT KETERANGAN
Nomor: B.0103 -SMG/UMM/01/2023

Yang bertandatangan di bawah ini, Pemimpin Cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera berkedudukan di Jalan Sriwijaya No. 72 Semarang, menerangkan bahwa :

Nama : Anindya Raihan Bhagaskara
NIM : 1907016158
Prodi : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo

Telah melaksanakan kegiatan riset di perusahaan kami selama terhitung mulai tanggal 23 s.d 27 Januari 2023.

Demikian Surat Keterangan ini kami terbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 16 Januari 2023
PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA
KANTOR CABANG SEMARANG

Endar Budi Santoso
Pemimpin Cabang

Tindasan :
Arsip

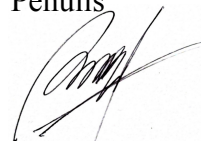
Mengutamakan Kualitas Pelayanan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Anindya Raihan Bhagaskara
- Tempat, Tanggal Lahir : Jambi, 13 Juli 2001
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Alamat : Jl. Kol. Amir Hamzah No. 25 RT. 023 Kel. Selamat, Kec. Danau Sipin, Kota Jambi, Jambi.
- Email : raihanbhagaskara.arb@gmail.com
- Riwayat Pendidikan :
1. SDIT Nurul ‘Ilmi Kota Jambi (2007-2013)
 2. SMPIT Nurul ‘Ilmi Kota Jambi (2013-2016)
 3. MAN Insan Cendekia Jambi (2016-2019)
 4. UIN Walisongo Semarang (2019-2023)
- Riwayat Organisasi :
1. AIESEC in Semarang (2021-2022)
 2. Young On Top Semarang (2021)
 3. GenBI UIN Walisongo Semarang (2021-2022)
- Riwayat *Volunteer* :
1. Kita Korban Bullying (2020)
 2. Young On Top Semarang X Shopee (2021)
 3. Kejar Mimpi Semarang (2022)

Semarang, 19 Februari 2023

Penulis



Anindya Raihan Bhagaskara

NIM. 1907016158