

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK  
(BPS) KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata S.1 dalam Ekonomi Islam**



**Disusun Oleh :**

**Viky Armadhani**  
**NIM 1905026123**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2023**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING



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

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Kode Pos 50185

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi  
An. Sdr. Viky Armadhani

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Viky Armadhani  
NIM : 1905026123  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : **Pengaruh Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Semarang.**

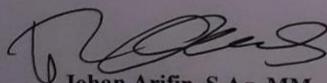
Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

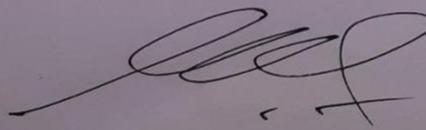
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 18 Oktober 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Johan Arifin, S.Ag.,MM.**  
NIP.197109082002121001

  
**Dr.H. Maltuf Fitri, SE.MM.**  
NIP.197410162003121003

## LEMBAR PENGESAHAN



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

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185  
website : febi.Walisongo.ac.id – Email febi @ walisongo.ac.id

### PENGESAHAN

Naskah Skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang

Penulis : Viky Armadhani  
NIM : 1905026123  
Jurusan : Ekonomi Syariah/Islam

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus pada tanggal 1 Desember 2023

Dengan demikian dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam tahun akademik 2023/2024.

Semarang, 11 Desember 2023

Ketua Sidang

Singgih Muheramtohadhi, M.E.I  
NIP. 196103151997031001

Sekretaris Sidang

Dr.H. Maltuf Fitri, SE.,MM.  
NIP. 197410162003121003

Penguji I

Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag.  
NIP. 197003211996031003

Penguji II

Irma Istiariani, M.Si.  
NIP. 198807082019032013

Pembimbing I

Johan Arifin, S.Ag.,MM.  
NIP. 197109082002121001

Pembimbing II

Dr.H. Maltuf Fitri, SE.,MM.  
NIP. 197410162003121003



## MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

(Surat Al-Qasas Ayat 77)

## **PERSEMBAHAN**

1. Kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan nikmat luar biasa yang tak terhingga, sehingga memudahkan saya untuk mengingat dan mendekatkan diri, memudahkan saya untuk bersyukur selama menjalani semua proses pengerjaan penelitian ini.
2. Kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa dijadikan sebagai tauladan sehingga mampu menjadikan penulis tidak menyerah dalam melewati rintangan sehingga skripsi ini bisa selesai.
3. Kepada Ayah Ibuku terkasih yang selalu memberikan doa dan restu untukku.
4. Teruntuk adikku satu-satunya yang bernama Fanisa Mela Ardela yang selalu menjadi penyemangatku.

## DEKLARASI

### DEKLARASI

Atas dasar kejujuran dan tanggung jawab, penulis menjelaskan bahwa penelitian ini tidak memuat materi apapun yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Dan penelitian ini tidak memuat pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan acuan.

Semarang, 18 Oktober 2023

Deklarator



**Viky Armadhani**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yaitu alih aksara atau alih huruf dari satu abjad ke abjad lainnya. Transliterasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu transliterasi Arab-latin yang adalah penulisan huruf arab dengan disertai pelengkapannya.

Penelitian ini berpedoman pada SKB Menteri Agama serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 serta Nomor: 0543b/U/1987.

ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	‘
ث	ṯ	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	Ḍ	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h
ش	Sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

### Bacaan madd:

ā = a panjang

i panjang

ii> ū = u panjang

### Bacaan diftong:

au = ا و ا =

ai = ا ي =

iy = ا ي =

## ABSTRAK

Dengan kemajuan teknologi yang semakin maju, ketatnya persaingan yang bergerak dalam bidang yang sama, dan adanya perubahan sosial ekonomi masyarakat yang tidak kondusif, kondisi tersebut mendorong pemerintah untuk terus berinovasi sebagai langkah positif menghadapi persaingan yang ketat kedepannya.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besarkah ketiga variabel yaitu etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mengambil tempat penelitian yaitu BPS Kota Semarang. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuosioner. Sedangkan analisis data menggunakan uji instrument, analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan *software* SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Etos Kerja Islam(X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Komitmen Organisasi(X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. (3) Kompensasi(X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. (5) Besarnya pengaruh Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi sebesar 56.8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*With increasingly advanced technological advances, intense competition in the same field, and socio-economic changes in society that are not conducive, these conditions encourage the government to continue to innovate as a positive step to face intense competition in the future.*

*The formulation of the problem in this research is how much influence the three variables, namely Islamic work ethic, organizational commitment and compensation have on employee performance, taking the research location, namely BPS Semarang City. This research uses quantitative research by collecting data through questionnaires. Meanwhile, data analysis uses instrument tests, descriptive statistical analysis, multiple classical assumption tests, and hypothesis testing with the help of SPSS 25 software.*

*The results of this research show that: (1) Islamic Work Ethic (X1) has a positive and significant influence on performance. (2) Organizational Commitment (X2) has a positive but not significant influence on performance. (3) Compensation (X3) has a positive and significant influence on performance. (4) Islamic Work Ethic, Organizational Commitment, and Compensation simultaneously have a positive effect on performance. (5) The magnitude of the influence of Islamic Work Ethic, Organizational Commitment and Compensation is 56.8% and the remainder is influenced by other factors.*

***Keywords: Islamic Work Ethic, Organizational Commitment, Compensation, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Tak lupa penulis panjatkan nikmat dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa menyayangi hamba-hamba-Nya serta melimpahkan segala nikmat dan hidayahnya khususnya kepada para pencari sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dalam memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Strata I. Ingatlah untuk selalu memberikan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Peneliti mengucapkan terima kasih dan kepada semua pihak yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan penelitian ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag., selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag., selaku Dekan FEBI UIN Walisongo Semarang
3. H. Ade Yusuf Mujadid, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam
4. Rakhmat Dwi Pambudi, M.Si., selaku Wali Dosen saya
5. Pembimbingku yang sangat baik hati serta senantiasa mendengar keluh kesah saya hingga skripsi ini tersusun yaitu Bapak Johan Arifin, S.Ag.,MM., serta Bapak Dr.H. Maltuf Fitri, SE., MM.
6. Bapak dan Ibu dosen, serta Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang senantiasa membantu.
7. Kepada Ibu Ir. Rina Wulanjari, selaku Kepala Sub Bagian Umum BPS Kota Semarang yang telah berkenan saya wawancara, serta seluruh pegawai BPS Kota Semarang yang sudah berkenan mengisi kuosioner.
8. Bapak dan Ibuku, serta adik perempuanku yang selalu menyemangatiku

Semarang, 1 Desember 2023

Peneliti,

Viky Armadhani (NIM.1905026123)

## DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN .....	xiv
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.4 Sistematika Penulisan .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1 Etos Kerja Islam .....	6
2.1.1 Karakteristik dan Indikator Etos Kerja dalam Islam .....	8
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam .....	10
2.1.4 Persamaan dan perbedaan etos kerja Islam dengan etos kerja non-Agama .....	11
2.2 Komitmen Organisasi .....	12
2.2.1 Dimensi & bentuk-bentuk komitmen organisasi .....	13
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi .....	15
2.3 Kompensasi .....	17
2.3.1 Indikator-Indikator Kompensasi .....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	19
2.3.3 Tujuan Kompensasi .....	21
2.3.4 Jenis Kompensasi .....	21
2.3.5 Kompensasi Dalam Pandangan Islam .....	22
2.4 Kinerja .....	24
2.4.1 Faktor-faktor dalam kinerja .....	25
2.4.2 Indikator Penilaian Kinerja .....	26
2.5 Penelitian Terdahulu .....	27
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritik .....	27
2.7 Hipotesis Penelitian .....	31
BAB III METODE PENELITIAN .....	34
3.1 Lokasi Penelitian serta Sumber Data .....	34
3.1.1 Lokasi Penelitian .....	34
3.1.2 Sumber Data .....	34

3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.2.1 Populasi .....	34
3.2.2 Sampel .....	35
3.3 Metode dan Pengumpulan Data.....	35
3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran .....	36
3.4.1 Variabel Penelitian .....	36
3.4.2 Pengukuran .....	36
3.5 Metode Analisis Data .....	38
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	38
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.5.4 Pengujian Hipotesis .....	42
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum & Deskripsi Objek Penelitian .....	44
4.1.1 Sejarah BPS .....	44
4.1.2 Visi dan Misi BPS Kota Semarang.....	45
4.1.3 Tugas dan Fungsi BPS Kota Semarang .....	46
4.1.4 Struktur Organisasi pada BPS Kota Semarang.....	47
4.2 Karakteristik Responden.....	48
4.4 Pengujian Kualitas Data .....	50
4.4.1 Uji Validitas Instrumen .....	50
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.5.1 Uji Normalitas .....	52
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	53
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	54
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.7 Pengujian Hipotesis .....	57
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
4.7.2 Uji Simultan atau Uji F.....	58
4.7.3 Uji Parsial atau Uji t .....	58
4.8 Pengkajian Ouput Analisis Data Penelitian.....	60

4.8.1 Pengaruh Etos Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Semarang	60
4.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Semarang .....	61
4.8.3 Pengaruh Kompensai (X3) terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Semarang ...	61
BAB V PENUTUP .....	62
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran .....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Variabel & Pengukuran .....	34
Tabel 1.2 Persentase Jenis Kelamin .....	47
Tabel 1.3 Persentase Usia Responden .....	47
Tabel 1.4 Persentase Lama Bekerja .....	48
Tabel 1.5 Skor Kuesioner Variabel Etos Kerja Islam (X1) .....	48
Tabel 1.6 Skor Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X2) .....	50
Tabel 1.7 Skor Kuesioner Variabel Kompensasi (X3) .....	51
Tabel 1.8 Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y) .....	53
Tabel 1.9 Hasil Uji Validitas Variabel Data .....	54
Tabel 1.10 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian .....	56
Tabel 1.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	57
Tabel 1.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 1.13 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser .....	59
Tabel 1.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel 1.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	62
Tabel 1.16 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	63
Tabel 1.17 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

### DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tampilan Kuesioner Kerja pada Google Form

Lampiran 4 Data Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran 7 Data Hasil Penelitian

Lampiran 8 Hasil Uji Karakteristik Responden

Lampiran 9 Rumus Perhitungan Kategorisasi

Lampiran 10 Data Kategorisasi

Lampiran 11 Hasil Uji Kategorisasi

Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 13 Hasil Uji Heterokedastisitas

Lampiran 14 Hasil Uji Auto Korelasi

Lampiran 15 Uji Regresi Berganda

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan kemajuan teknologi yang semakin maju, ketatnya persaingan yang bergerak dalam bidang yang sama, dan adanya perubahan sosial ekonomi masyarakat yang tidak kondusif, kondisi tersebut mendorong pemerintah untuk terus berinovasi sebagai langkah positif menghadapi persaingan yang ketat kedepannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri perlu dioptimalkan. Apalagi pegawai adalah garda depan instansi. Etos kerja, komitmen, dan kompensasi pegawai menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam hal peningkatan daya saing.

Kemampuan bekerja pegawai tercerminkan pada performa kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai ialah salah satu bentuk dari hasil kerja pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab diberikan atasan kepadanya untuk mencapai target kerja masing-masing pegawai sesuai kapasitas yang diberikan. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja instansi secara keseluruhan, untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari para pimpinan instansi.<sup>1</sup> Kinerja pegawai juga perlu di dukung oleh beberapa faktor, diantaranya yang akan berkaitan dengan penelitian ini yaitu etos kerja Islam, komitmen terhadap organisasi, instansi ataupun perusahaan, serta kompensasi yang didapatkan oleh pegawai sesuai yang tanda tangan kontrak yang ditetapkan kedua pihak pada awal sebelum bekerja antara pegawai dan instansi. Etos kerja Islam ialah sebuah sikap yang datang dari dalam diri manusia berupa keyakinan bahwa sejatinya perihal bekerja tidak hanya untuk dilihat dari sisi kemanusiaannya ataupun memuliakan diri, tetapi juga sebagai salah satu bentuk perwujudan dari sikap amal sholeh.<sup>2</sup> Seperti yang tertuang pada firman Allah Surat Al Qashas ayat 77:

وَأَبْتَعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qashas:77)

Seorang muslim yang memiliki etos kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang merupakan bagian dari amanah dari

---

<sup>1</sup> Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator), Zanafa Publishing, Riau, 2018, Hal. 68

<sup>2</sup> Moh Ali Azizi, Dkk, Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hal. 27

Allah. Untuk itu cara pandang kita terhadap suatu pekerjaan harus didasarkan pada tiga dimensi kesadaran yaitu aku tahu (ma'rifat), aku berharap (hakikat), aku berbuat (syariat)”<sup>3</sup>

Seorang muslim tentunya bekerja tidak hanya untuk memenuhi duniawinya saja, akan tetapi sebagai perwujudan untuk kehidupan akhiratnya yang semata-mata bekerja karena ridho Allah. Selain hal itu, adanya komitmen terhadap organisasi juga menjadi hal penting dalam menghantarkan pegawai untuk lebih mencintai perusahaan/instansi dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan/instansi. Serta kompensasi menjadi aspek penting untuk memenuhi tingkat kebutuhan karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima, tidak hanya berupa gaji, namun juga bisa dalam bentuk tunjangan maupun bonus. Sehingga pegawai terdorong untuk bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu perusahaan/instansi.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan badan pemerintahan yang bergerak dalam bidang statistik nasional yang memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang cukup besar, dimana dalam aktivitas operasional perusahaan rawan terjadi permasalahan mengenai kinerja karyawan. BPS mulai mengembangkan sebuah sistem informasi statistik secara geografis khususnya untuk pengolahan data wilayah sampai unit administrasi yang terkecil yang telah mulai dibuat secara manual. Data wilayah ini dibuat khususnya untuk menyajikan karakteristik daerah yang menonjol yang diperlukan oleh para perumus kebijakan dalam perencanaan pembangunan. Pembangunan infrastruktur teknologi informasi di BPS didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai yaitu mengikuti perkembangan permintaan dan kebutuhan dalam pengolahan data statistik dan melakukan pembaharuan/inovasi dalam hal metode kerja.

Kondisi etos kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi menjadi salah satu hal utama peningkatan kinerja pegawai Selama ini perusahaan juga menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga menjadikan karyawan merasa terbebani atas target yang harus diselesaikan. Bentuk permasalahan yang terjadi yaitu mengenai jenjang karier yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana selama perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan para pegawai dalam bekerja, dimana terdapat karyawan lama yang tidak memiliki jenjang karier secara jelas.

Selama obeservasi dengan melakukan kegiatan Praktek Pengalaman Lapangan selama 2 bulan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang, terjadi beberapa modus kecurangan dalam menginput data yang tidak sesuai dengan data di lapangan. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja Islam karyawan dinilai masih kurang. Beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan tugasnya, masih ada keterlambatan penyelesaian penugasan, waktu istirahat yang tidak sesuai dengan aturan, serta ada yang berangkap pekerjaan sampingan menjadi ojek online di tengah jam kerja instansi. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti menjadikan BPS Kota Semarang sebagai objek penelitinya. Dengan adanya instrumen etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai sebagai salah satu bentuk output kerja baik kualitas serta kuantitas yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas selaras dengan tanggungjawabnya.

---

<sup>3</sup> Toto tasmara, 2006. *Membudayakan etos kerja Islami*.(Jakarta: Gema Insani). hal.6

Research Gap menjadi penguat pada penelitian ini. Dalam penelitian Dwi Sulisty Wahono dan Yunus Mustaqim (2016)<sup>4</sup> diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Adanya komitmen sebuah organisasi yang tinggi bertanda bahwa ada keberpihakan yang tinggi pula terhadap organisasi. Selain itu ia juga mengemukakan etos kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu menunjukkan bahwa nilai-nilai etos kerja Islam yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Hal yang sama juga ditemukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia Dkk (2017)<sup>5</sup> yang menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu, dengan adanya semangat kerja, karakter, sikap serta keyakinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu. Dalam penelitian Usman Fauzi (2014)<sup>6</sup> dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat pula penelitian yang hasilnya tidak sesuai atau tidak signifikan. Seperti penelitian baru-baru ini yang dilakukan oleh Lisa Aqsariyanti Dkk (2019)<sup>7</sup> bahwa etos kerja mempunyai pengaruh tak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros, itu karena etos kerja tercermin dari kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Hal tersebut juga terdapat pada penelitian Prima (2018)<sup>8</sup> bahwa etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru madrasah, dengan artian tinggi rendahnya etika kerja Islam tidak akan mempengaruhi kinerja guru madrasah. Selain itu hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Dalam penelitian Ridwan (2019)<sup>9</sup> diperoleh hasil komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, serta tidak ada pengaruh signifikan etika kerja Islam pada kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Taslim Dangnga dan M. Ramli (2013)<sup>10</sup> dalam penelitiannya memberikan informasi bahwa gaji dan insentif merupakan indikator dari kompensasi yang hasilnya secara simultan gaji dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan sebelumnya, menunjukkan hasil penelitian yang masih tak konsisten, sehingga dengan research gap diatas, dibutuhkan

---

<sup>4</sup> Dwi Sulisty Wahono, Yunus Mustaqim, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT se-Kabupaten Kudus", (Jurnal, STAIN Kudus, 2016)

<sup>5</sup> Salsabil Maulidia Luthfia, Dkk, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu", (E-Jurnal Riset Manajemen, 2017)

<sup>6</sup> Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda", (E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014)

<sup>7</sup> Lisa, dkk, "Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Karyawan", (Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue, 2019)

<sup>8</sup> Prima Utama Wardoyo, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja", (Jurnal Manajemen Indonesia Vol.18, 2018)

<sup>9</sup> Muhammad Ridwan, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali", (Skripsi, IAIN Salatiga, 2019)

<sup>10</sup> M. Taslim Dangnga dan M. Ramli, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar", (Jurnal Universitas Negeri Makassar, 2013)

penelitian terbaru, sehingga pada penelitian ini akan dikaji ulang dengan harapan hasil penelitian nanti lebih menguatkan teori yang ada. Berdasarkan uraian diatas, maka pada penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan suatu permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini berguna sebagai masukan yang bermanfaat untuk Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang dalam membentuk kebijakan yang khususnya mengenai etos kerja islam, komitmen organisasi, dan kompensasi berguna mengoptimalkan produktivitas kinerja pegawai.

2. Secara Akademis

Untuk menambah informasi, pengetahuan, dan juga bisa menjadi acuan pada bidang manajemen khususnya dalam hal sumber daya manusia.

### 3. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk memberikan informasi sebagai bahan rujukan dan saran bagi semua pihak agar dapat lebih memahami tentang pengaruh netos kerja islam, komitmen organisasi, dan kompensasi yang berguna meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang terbagi menjadi lima bab, yaitu:

**Bab I : Pendahuluan**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Berisi landasan teori yang disertai penjabaran kerangka teoritis, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis-hipotesis berdasar pada variabel-variabel relevan.

**Bab III : Metode Penelitian**

Penjabaran dari variabel yang diteliti dan definisi operasional variabel, populasi, serta sampel, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

**Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Pendeskripsian sebuah objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

**Bab V : Kesimpulan**

Berisi kesimpulan penelitian dan saran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Etos Kerja Islam

Secara etimologis, ethos berasal dari kata Yunani “ethos” yang berarti budi pekerti, watak, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu.<sup>11</sup> Karakteristik ini tidak hanya terjadi pada individu tetapi juga pada kolektif dan komunitas. Karakter terbentuk dari berbagai pengaruh budaya, kebiasaan sosial, dan sistem atau nilai lain yang diyakini oleh masyarakat suatu daerah.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etos adalah cara pandang yang unik terhadap kehidupan suatu kelompok sosial.<sup>12</sup> Dengan demikian, dimana seseorang tinggal di suatu tempat mempunyai pengaruh yang besar dalam membentuk cara pandang hidupnya, maka cara pandang hidup itu menjadi kecenderungan hidup itu.

Menurut Moh Ali Azizi “Etos kerja umat Islam dapat diartikan sebagai suatu sikap kepribadian yang menimbulkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja bukan hanya sekedar mengagungkan diri sendiri, menunjukkan kemanusiaan seseorang tetapi juga merupakan wujud amal shaleh dan oleh karena itu mempunyai nilai yang sangat mulia. signifikansi karakter.<sup>13</sup>

Sedangkan pekerjaan adalah segala kegiatan yang dilakukan karena adanya kebutuhan untuk mencapai sesuatu sehingga timbul rasa tanggung jawab untuk menghasilkan pekerjaan bermutu yang dilakukan dengan sengaja dan terencana. Selain itu, makna bekerja bagi seorang Muslim adalah usaha yang gigih dengan mengerahkan seluruh harta, pikiran, dan keterampilan untuk mewujudkan diri sebagai hamba yang wajib menundukkan dunia dan menempatkan diri dalam masyarakat. Pergaulan terbaik dapat dipahami sebagai pekerjaan sederhana.<sup>14</sup>

“Etos kerja” dapat diartikan sebagai suatu sikap kepribadian yang menimbulkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja tidak hanya sekedar mengagungkan diri sendiri, mengekspresikan kemanusiaannya, tetapi juga mengekspresikan perilaku moral sehingga mempunyai nilai-nilai kemanusiaan yang sangat luhur memuja.<sup>15</sup> Etos kerja seseorang dibentuk

---

<sup>11</sup> Toto tasmara, Membudayakan Etos..., hal. 1

<sup>12</sup> Sudirman Tebba, Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf, (Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, 2003), hal. 1

<sup>13</sup> Moh Ali Azizi, Dkk, Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hal. 27

<sup>14</sup> Toto tasmara, Membudayakan Etos...,hal. 25

<sup>15</sup> Moh Ali Azizi, Dkk, Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hal. 27

oleh motivasi yang didasari keimanan dan aqidah menyangkut kerja yang didasari agama dengan bantuan akal.<sup>16</sup>

Tentu saja, seorang muslim bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawinya saja, namun ia juga meyakini bahwa apa yang dilakukannya juga merupakan ikhtiar untuk kehidupannya setelah mati, yang berhasil hanya karena ia mengharap keridhaan Allah. Etos kerja seseorang dibentuk dengan motivasi berdasarkan keimanan dan keyakinan dalam bekerja berdasarkan agama dengan bantuan akal.<sup>17</sup> Etos kerja umat Islam sebenarnya banyak tertulis dalam Al-Quran dan hadis. Diantaranya yang berkaitan dengan etos kerja yaitu surat Ar-Ra'ad ayat 13:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَالٍ

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'ad:13)

Dalam ayat di atas Allah menjelaskan bahwa Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai pada kaum itu sendiri atau salah seorang di antara mereka. Melalui firman-Nya, Tuhan menuntun kita untuk selalu memiliki etika profesional yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab. Selain pernyataan tersebut, etos kerja juga ditemukan dalam surat Al Qashas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu

---

<sup>16</sup> Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islam, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 234

<sup>17</sup> Ibid

berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qashas:77)

Dari ayat tersebut dapat kita simpulkan bahwa hendaknya kita selalu berusaha meraih masa depan kita dengan menggunakan modal yang Allah anugerahkan kepada kita di dunia ini. Selain perlu etos kerja yang tinggi untuk menunaikan tanggung jawab, kita juga tidak boleh melupakan kehidupan akhirat. Namun hal tersebut harus diimbangi dengan bersikap baik terhadap satu sama lain dan tidak merusak apa yang ada di muka bumi ini.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang membedakan etos kerja muslim adalah hubungan antara nilai dan nasehat untuk mencapai tujuan. Bagi umat Islam, etos kerja umat Islam adalah etos kerja dan sikap yang menyeluruh berdasarkan niat lillahita'ala agar bekerja tidak sekedar tentang menghasilkan materi duniawi saja akan tetapi juga menghasilkan amal untuk bekal di akhirat nantinya.

### **2.1.1 Karakteristik dan Indikator Etos Kerja dalam Islam**

Ciri-ciri etos kerja Islam digali dan dilandasi oleh konsep keimanan sebagai landasan dan amalan yang benar sebagai wujud yang dibangun di atasnya, dengan mengedepankan etos kerja dan prinsip-prinsip dasarnya. Etos kerja apa pun yang dipahami Al-Qur'an tidak bisa Islami jika tidak didasari oleh konsep keimanan dan amal shaleh, karena meskipun bekerja bermanfaat dan duniawi bagi banyak orang, namun tanpa didasari keimanan tidak akan menghasilkan pahala. kehidupan setelah kematian.<sup>18</sup>

Dalam etika kerja muslim terdapat beberapa ciri dan indikator yang berkaitan dengan etos kerja dalam Islam menurut Toto tasmara<sup>19</sup> dan menurut Ahmad Janan<sup>20</sup>, antara lain yaitu:

a. Bekerja adalah pelaksanaan aqidah

Bekerja dengan prinsip bahwa bekerja adalah pelaksanaan ibadah kepada Allah. Ciri inilah yang membedakan etos kerja umat Islam dengan etika lainnya. Iman yang kuat semata-mata didasarkan pada niat kepada Allah dalam segala kegiatan profesi. Konsekuensi itulah yang membuatnya selalu ingin bisa bekerja, bukan bermalas-malasan atau menganggur. Sedangkan penghidupan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup seluruh umat

---

<sup>18</sup> Dochak Latief, Pengantar Dalam Etos Kerja Islami(Ahmad Janan Asifudin),(Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2004), cet ke-1, hal.6

<sup>19</sup> Toto tasmara, Membudayakan Etos...,hal. 129

<sup>20</sup> Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islam, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 110

manusia di muka bumi, hal ini merupakan jaminan pasti dari Allah SWT terutama bagi mereka yang aktif bekerja. Pada dimensi diatas terdapat indikator yaitu :

1. Niat beribadah
2. Tidak bermalas malasan
3. Percaya jaminan rezeki dari Allah

b. Kerja didasari pada ilmu

Keberadaan pemahaman akal dan ciri-ciri wahyu menjadi akar penyebab terwujudnya akidah dan sistem kepercayaan yang menjadi akar penggerak terwujudnya agama, etos kerja Islam dan juga akar nilai-nilai. Pada dasarnya bekerja berdasarkan iman sangatlah penting, untuk bekerja menuju tujuan yang luhur. Bekerja tanpa iman hanya akan berujung pada aktivitas material, yang pada akhirnya hanya akan melahirkan keserakahan dan egoisme.

Memiliki ilmu yang tidak diimbangi dengan iman akan dengan mudah membawamu ke arah yang salah, karena landasan yang kamu miliki tidak memadai. Jadi, dengan keimanan, ilmu dan usaha dalam mengerjakannya, maka dapat dijadikan sebagai ibadah, dan terjalin hubungan yang penting satu sama lain. Dari aspek-aspek di atas dapat dibedakan indikator-indikatornya yaitu :

1. Sikap kreatif
2. Ketrampilan
3. Memiliki plan
4. Disiplin
5. Tidak mementingkan diri sendiri
6. Profesionalisme

c. Bekerjalah sesuai dengan karakteristik dan petunjuk Tuhan

Dengan meneladani sifat-sifat Tuhan, seseorang dapat mencari keutamaan dinamisme, kreativitas, ketekunan, ketabahan, integritas dan kerja yang didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan visi yang jauh, berusaha menjadi lebih efisien dan produktif, percaya diri dan mandiri. Orang yang mempunyai etos kerja Islami sadar akan potensi yang diberikan pada dirinya dan dapat berempati terhadap sifat ketuhanan,. Dari dimensi diatas terdapat yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Tawakkal
3. Belajar dari pengalaman

### 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam

a. Agama

Dasar agama memberi pengaruh dan memutuskan bentuk hidup para penganutnya. Ajaran agama yang sungguh-sungguh dianut oleh seseorang akan berpengaruh pada cara berfikir, bersikap serta bertindak. Rendahnya kualitas keagamaan seseorang secara tidak langsung berpengaruh pada etos kerja seseorang.

b. Budaya

Adanya kemauan, disiplin, serta optimisme kerja masyarakat juga dikatakan sebagai etos budaya. Kualitas dari etos kerja yang ada di masyarakat ditentukan oleh sistem nilai budaya yang ada di masyarakat. Apabila sistem yang dianut modern, maka akan mempunyai etos kerja yang tinggi. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

c. Sosial Politik

Tolak ukur etos kerja masyarakat dapat dipengaruhi karena adanya struktur politik yang mendorong masyarakatnya untuk kerja keras agar dapat menikmati hasil jerih payah dengan sepenuhnya.

d. Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam hal kualitas sumber daya manusia. Karena etos kerja dan kualitas sumber daya manusia saling mempunyai keterkaitan yang tidak bisa dipisahkan. Adanya pendidikan yang merata, bermutu serta didukung oleh keterampilan dan keahlian akan meningkatkan kreativitas masyarakat.

e. Motivasi Intrinsik Individu

Seseorang yang akan mempunyai etos kerja tinggi merupakan orang yang punya motivasi tinggi. Etos kerja ialah keyakinan yang bersumber dari diri sendiri. Keyakinan inilah yang menjadikan motivasi kerja individu. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bersumber bukan dari luar. Akan tetapi motivasi tersebut berasal dari diri sendiri.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Panji anoraga, Manajemen bisnis, (Semarang; PT Rineka Cipta, 2009), Hal. 52

Selain itu juga dibuku lain Pandji Anoraga menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang, di antaranya:<sup>22</sup>

1. Faktor utama yaitu keamanan kerja (Job Security). Para pekerja yakin bahwa mereka akan memiliki etos kerja tinggi, apabila pekerjaannya merupakan pekerjaan yang aman dan tetap, artinya tidak mudah diganti atau diberhentikan.
2. Faktor kedua kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (opportunities for advancement). Manusia hidup ingin mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap diri dan prestasinya. Karena itu faktor kenaikan pangkat, gaji, tingkat dan lainnya harus diperhatikan oleh atasan.
3. Faktor ketiga adalah kondisi kerja yang menyenangkan (suasana kondusif). Suasana kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram, tidak gaduh merupakan syarat bagi meningkatnya etos kerja seseorang.
4. Faktor keempat adalah rekan kerja yang baik (good workong companion). Hubungan sosial atau interaksi sosial antar karyawan merupakan faktor yang cukup penting dalam menumbuhkan gairah kerja dan etos kerja.
5. Faktor kelima adalah adanya kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi hal ini termasuk dapat mempengaruhi ketenangan, dan semangat kerja.

#### **2.1.4 Persamaan dan perbedaan etos kerja Islam dengan etos kerja non-Agama**

Etos kerja umat Islam tentu saja akan berbeda dengan yang dilakukan oleh mereka yang etos kerjanya tidak ada dasar agama maupun non-agama. Menurut Ahmad Janan Asifudin, etos kerja muslim dan etos kerja non-religius mempunyai persamaan, sebagai berikut:<sup>23</sup>:

- a. Berupa kepribadian dan budaya yang berkaitan dengan masalah pekerjaan dilihat dari sikap dasar masyarakat terhadapnya
- b. Ada akibat pengaruh motivasi
- c. Motivasi juga dimotivasi dan dipengaruhi oleh sikap betapa mendasarnya manusia dalam bekerja

---

<sup>22</sup> Pandji Anoraga, Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta

<sup>23</sup> Ahmad janana asifudin, etos kerja....

- d. Secara dinamis dan secara manusiawi dipengaruhi oleh aspek internal dan eksternal yang sangat umum.

Sedangkan perbedaan etos kerja Islam ialah, sebagai berikut :

Etos kerja Islam :

- a. Sikap dasar hidup terhadap pekerjaan mengutamakan keimanan atau keyakinan Islam yang berhubungan dengan pekerjaan berdasarkan pemahaman wahyu dan akal yang berjalan sesuai dengan perintah-Nya.
- b. Iman dibentuk melalui doktrin yang diwahyukan. Di sini alasannya juga merupakan sumber dan alat.
- c. Motivasi ada melalui kerjasama wahyu dan akal, sehingga menjadi doktrin bahwa kerja adalah ekspresi ibadah kepada-Nya.
- d. Etos kerja dilandasi oleh keimanan dengan ajaran wahyu mengenai etika kerja serta buah pemahaman rasional yang menghasilkan keimanan terkait dengan pekerjaan.

Etos kerja non-Islam :

- a. Sikap dasar hidup terhadap pekerjaan merupakan hasil nalar atau nilai-nilai yang dianutnya.
- b. Tidak ada hal yang mengganggu tentang iman.
- c. Motivasi ada melalui sikap dasar terhadap pekerjaan. Itu tidak ada hubungannya dengan keyakinan atau agama.
- d. Etos kerja ada karena alasan atau keyakinan masing-masing.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas adalah etos kerja seseorang dibentuk oleh motivasi yang timbul dari sikap dasar seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan bagi yang memiliki etos kerja Islami, etos kerja tersebut berakar pada sistem keyakinan Islam/aqidah mengenai kerja yang bersumber pada ajaran wahyu akhir, sesuai dengan akal. Sistem kepercayaan ini identik dengan sikap dasar hidup (keyakinan kerja). Oleh karena itu menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi yang mengembangkan etos kerja Islam.<sup>24</sup>

## **2.2 Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans, komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu. Keinginan untuk mencapai keahlian tingkat tinggi atas nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Luthans dalam bukunya

---

<sup>24</sup> Ibid

yang lain mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan pertumbuhan secara berkelanjutan.<sup>25</sup>

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi aktif dalam organisasi. Newstrom percaya bahwa keterlibatan umumnya lebih kuat di antara karyawan dengan senioritas, mereka yang telah mencapai kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang aktif dalam tim. Selain itu, menurut Kreitner, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan merasa terhubung dengan tujuannya.<sup>26</sup>

Menurut Luthans<sup>27</sup> bahwa komitmen organisasi ditentukan sebagai fungsi dari variabel individu (usia, posisi dalam organisasi, dan disposisi seperti pengaruh positif atau negatif, atau distribusi kendali), pengendalian internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai-nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan pemasok). Termasuk faktor non-organisasi. Sama seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan bergabung dengan suatu organisasi, hal ini akan mempengaruhi komitmen selanjutnya. Karena lingkungan baru di mana banyak organisasi gagal menunjukkan keterlibatan dengan karyawannya, penelitian terbaru menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan memediasi antara persepsi dan praktik kebijakan, komitmen perusahaan dan organisasi. Misalnya, meskipun karyawan mendapat dukungan dari atasannya, mereka juga perlu berkomitmen dalam karirnya, seperti di bidang teknik dan pemasaran, agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan sudut pandang di atas, dapat diketahui bahwa keterikatan kerja atau komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan. Dengan demikian, komitmen organisasi menggambarkan hubungan antara individu dan organisasi. Apabila seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka ia akan mempunyai kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi tempatnya bekerja.

---

<sup>25</sup> Ibid

<sup>26</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior (Sixth Edition)* (New York: Mc GrawHill/ Irwin, Inc, 2004), 203.

<sup>27</sup> Luthans, *Organizational Behavior (Tenth Edition)*, 249.

### 2.2.1 Dimensi & bentuk-bentuk komitmen organisasi

Untuk menentukan tingkatan komitmen pegawai sebagaimana dikutip oleh Robbins menyatakan bahwa komitmen dibedakan menjadi 3 dimensi yaitu, sebagai berikut :

a. Komitmen afektif (Affective commitment)

Komponen emosional mengarah pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Artinya komitmen afektif berhubungan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki komitmen emosional yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena memang benar-benar ingin melakukannya. Pada aspek ini indikatornya antara lain keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, partisipasi langsung dalam kegiatan perusahaan, dan bertahan di perusahaan karena keinginan sendiri. Dalam hal ini karyawan terikat pada organisasi dan loyal terhadap organisasi.<sup>28</sup>

Dalam dimensi ini terdapat 3 indikator sebagai berikut:

1. Mengetahui organisasi
2. Bahagia terhadap organisasi
3. Merasa menjadi bagian organisasi.

b. Komitmen kontinyu/berkelanjutan (continuance commitment)

Komitmen ini terkait dengan kesadaran akan biaya yang terkait dengan keluarnya organisasi. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan atas kelebihan dan kekurangan pegawai mengenai keinginannya untuk tetap bekerja atau keluar dari organisasi. Karyawan yang bekerja terutama berdasarkan komitmen berkelanjutan akan tetap berada di organisasi karena mereka membutuhkannya dan tidak mempunyai pilihan lain. Dalam aspek ini, indeks memperhitungkan kelebihan dan kekurangan untuk bisa bekerja di perusahaan dan bertahan karena tidak ada pilihan.

c. Komitmen normatif (normative commitment)

Komitmen normatif yaitu perasaan karyawan bahwa kewajiban yang dimilikinya terhadap organisasi dan bahwa tindakan tersebut merupakan hal yang benar untuk dilakukan. Komitmen normatif mencerminkan perasaan berkewajiban untuk terus bekerja dalam organisasi. Artinya pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan merasa berkewajiban untuk tetap

---

<sup>28</sup> Sopiah, Perilaku Organisasi, (Yogyakarta, Andi , 2008) hal. 157

bertahan dalam organisasi. Dalam hal ini indikatornya antara lain diminta untuk tetap di instansi dan merasa perlu untuk tetap berada di instansi.<sup>29</sup>

Komitmen organisasi dapat berkembang karena individu mempunyai hubungan emosional dengan perusahaan tempatnya bekerja, termasuk dukungan moral dan penerimaan terhadap nilai-nilai yang ada dalam perusahaan serta tekad batin untuk mengabdikan pada perusahaan/instansi. Pada dimensi ini dibagi 2 indikator, yaitu :

1. Kesetiaan pada organisasi
2. Kebanggaan pada organisasi

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi**

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini merupakan upaya karyawan dalam melibatkan diri untuk perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan ditentukan oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan. Menurut David sebagaimana dikutip oleh Sopiah menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja di suatu organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.<sup>30</sup>

Menurut pendapat Situm sebagaimana dikutip oleh Sopiah menyatakan bahwa ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Robbins, Perilaku Organisasi, 99.

<sup>30</sup> Sopiah, Perilaku Organisasi, 163.

<sup>31</sup> Ibid, hal 164

Steers dan Porter mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu.

- 1) Faktor personal, yaitu meliputi harapan pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal seorang karyawan.
- 2) Faktor organisasi, meliputi pengalaman kerja awal, ruang lingkup pekerjaan, visi, misi, konsistensi tujuan organisasi. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Faktor non-organisasi, yang meliputi tersedianya alternatif pekerjaan, faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.<sup>32</sup>

### **2.2.3 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam**

Perkembangan organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia menjadi penentu kesuksesan dan kegagalan. Dampak yang diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan yaitu komitmen mereka pada organisasi. Orang dapat berpendapat bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan dari pada orang yang kurang berkomitmen kepada organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat dan kedepannya memiliki dampak yang baik bagi organisasinya dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi.<sup>33</sup>

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Ibid, hal 165

<sup>33</sup> A. Jamil. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro) h.2

<sup>34</sup> Ibid. hal 32

Menurut Mulyadi<sup>35</sup>, seseorang tidak boleh bekerja dengan seenaknya dan acuh tak acuh, karena akan berarti merendahkan makna kata ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al-Quran surat al-Kahfi ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَحْدَهُ صَمْتٌ كَانَ يُرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ  
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat diatas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutu seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq), yang menjadi sumber nilai instrinstik pekerjaan manusia.<sup>36</sup>

### 2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.<sup>37</sup> Menurut Rivai mengemukakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".<sup>38</sup>

Menurut Weather and Davis, kompensasi adalah "*compensation is what employee in exchange of their work. Wheather houly wages or periodic salaries, the personal departemen usually designs and adminters employee compensation*". Yang memiliki arti adalah "apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya".<sup>39</sup> Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM

---

<sup>35</sup> Mulyadi, Kepimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu, (Malang: UIN Press,2010) h. 80

<sup>36</sup> Ibid

<sup>37</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung:2009), h.83

<sup>38</sup> Veithzal Rival,"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek". (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014), h.357

<sup>39</sup> M. Kadarisman, 2012, Manajemen Kompensasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.1.

(Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.<sup>40</sup>

Menurut Wibowo<sup>41</sup>, “seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi, dan sebagai kontra prestasinya organisasi memberikan imbalan yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.”

Menurut Cahyani<sup>42</sup>, “Filosofi kompensasi seharusnya didasarkan pada proposisi Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa sumber nilai terpenting adalah orang, dalam hal ini adalah karyawan.” Harus ada pandangan dalam perusahaan bahwa tanpa karyawan, maka perusahaan tidak memiliki apa-apa.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.<sup>43</sup>

### 2.3.1 Indikator-Indikator Kompensasi

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, Indikator kompensasi yaitu:<sup>44</sup>

#### 1) Upah atau Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi

---

<sup>40</sup> Mondy Wayne, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Erlangga:2010) h.251.

<sup>41</sup> Wibowo, Op Cit, h. 133.

<sup>42</sup> Ati Cahyani, 2005, Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, h.78

<sup>43</sup> Ibid, h. 260.

<sup>44</sup> Veithzal Rivai, Op.Cit, h. 544

pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3) Tunjangan

Tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Rivai mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :<sup>45</sup>

1) Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi Ekonomi

---

<sup>45</sup> Ibid, h.363

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

2) Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah: ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

a. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan kemasing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

b. Siapa yang membuat keputusan kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

### 2.3.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal (internal equity) memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi yang lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu keadilan eksternal (external equity) menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.<sup>46</sup>

Dalam perspektif yang lain menurut Syamsudin<sup>47</sup> dalam Kadarisman<sup>48</sup> disebutkan tujuan pemberian kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik dalam mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, berarti semakin menunjukkan betapa suksesnya organisasi atau perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan semakin besar.

Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada setiap jabatan sehingga menciptakan keseimbangan antar input(syarat-syarat) dan output(hasil kerja).

### 2.3.4 Jenis Kompensasi

- 1) Menurut sifatnya

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifatnya dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu<sup>49</sup> :

---

<sup>46</sup> Wibowo, Op Cit, h.135.

<sup>47</sup> Sadri Syamsudin, 2006, Manajemen SDM, Pustaka Setia, Bandung, h. 188

<sup>48</sup> M. Kadarisman, Op Cit, h. 78.

<sup>49</sup> Ibid, h.111

- a) Kompensasi yang bersifat financial. Kompensasi financial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Yang termasuk kompensasi financial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain.
  - b) Kompensasi yang bersifat non financial. Kompensasi yang bersifat non financial ini secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi non financial ini adalah: program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti menyediakan tempat istirahat/mess, menyediakan lapangan olahraga di lingkungan tempat kerja, dan sebagainya.
- 2) Menurut mekanisme penerimaannya
- Dilihat dari mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :<sup>50</sup>
- a) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya langsung berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.
  - b) Kompensasi tidak langsung (pelengkap), adalah kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

### **2.3.5 Kompensasi Dalam Pandangan Islam**

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan dan upah yang :

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad ijarahnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja atau profesinya saja.

Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah

---

<sup>50</sup> Abdullah Ma'ruf, 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, h. 79.

menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh negara islam dan di hari kemudian oleh Allah.

Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al Jatsiyah ayat 22 :<sup>51</sup>

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.(QS. Al-Jatsiyah:22).

Ayat tersebut mempunyai arti bahwa Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun. Yang dalam arti lain kompensasi menjadi bentuk balas jasa (reward) perusahaan/instansi terhadap pegawai yang telah melakukan tugas-tugas dari pimpinan yang secara tidak langsung juga membantu kemajuan perusahaan/instansi.

Dalam hal ini Allah SWT sendiri mengisyaratkan bahwa setiap perbuatan usaha, dan prestasi itu berbanding seajar dengan imbalan, pahala yang akan diberikan dan bahkan diketahui bahwa setiap orang yang akan bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi tertentu oarang tersebut berhak diberikan imbalan atau kompensasi atas kinerja dan kontribusinya terhadap pekerjaan itu.<sup>52</sup> Kompensasi juga telah dijelaskan dalam surah QS. Al-Baqarah ayat 281 yaitu :

---

<sup>51</sup> Kementrian Agama RI, Al-Quran, Tajwid dan Terjemah, (Solo : Abyan, 2014), h. 321

<sup>52</sup> Suhartini Eka, Islamic Human Resource Management, Makassar: Alauddin University Press, 2015, h. 231

وَأَنْتُمْ أَيُّهَا النَّاسُ يَوْمَ تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian masing-masing diri diberi Balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakan, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).<sup>53</sup>

## 2.4 Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya terkait dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>54</sup> Menurut Simanjuntak menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas dalam pelaksanaan beberapa tugas tertentu. Sedangkan menurut Simamora, penilaian kinerja merupakan proses yang digunakan oleh organisasi guna mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan secara individu ataupun kelompok.<sup>55</sup> Dengan adanya penilaian pada kinerja, perusahaan akan mempunyai informasi terkait tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya mengenai kualitas suatu produksi.<sup>56</sup> Di dalam tolak ukur untuk mengukur kinerja harus dirumuskan guna dijadikan indikator perbandingan antara apa yang sudah dihasilkan dengan apa yang sudah diharapkan, berkaitan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah output kerja yang diperoleh pada organisasi secara kuantitas ataupun kualitas dengan periode waktu tertentu sesuai target yang telah disepakati. Disamping itu, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja diantaranya taraf pendidikan, gagasan, pengalaman kerja, skill, kepuasan, serta adanya semangat. Kinerja dimaksudkan agar bisa menghasilkan kualitas yang terjamin dan menghasilkan besaran pekerjaan yang sinkron dengan patokan yang sudah ditentukan. Perusahaan mencari seorang karyawan yang kinerjanya terkait pada kapabilitas semangat seseorang serta kepuasan seseorang karyawan yang diterima.

---

<sup>53</sup> Departemen Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan pembinaan syariah, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka, 2012), h.47

<sup>54</sup> AA Anwar Prabu Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2004), Hlm. 67.

<sup>55</sup> Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), Hlm. 338.

<sup>56</sup> Suyadi Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta: BPFE, 2002), Hlm. 193.

### 2.4.1 Faktor-faktor dalam kinerja

Faktor-faktor yang ada pada kinerja bisa diketahui dengan berbagai hal. Seperti pandangan cakraaminoto, individu karyawan bisa digolongkan pada fase tertentu oleh beberapa pengukuran, diantaranya:<sup>57</sup>

#### a. Taraf Efektivitas

Taraf ini dapat dijumpai pada sejauh mana karyawan menggunakan sumberdaya yang ada guna menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab sesuai yang direncanakannya serta cukup sasaran dalam melayani. Seperti halnya : melaksanakan tugas seperti dengan SOP yang ditentukan, melaksanakan tugas seperti skala prioritasnya.

#### b. Taraf Efisiensi

Taraf ini berguna mengetahui persentase sumberdaya yang terbuang. Semakin rendah persentase sumberdaya yang terbuang, maka tingkat efisiensi akan semakin tinggi, begitupun berlaku sebaliknya.

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya mempunyai kemampuan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Kemampuan tersebut tentunya tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain yaitu:<sup>58</sup>

#### a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan nyata (Skill & Pengetahuan) tentunya pegawai yang mempunyai IQ lebih dari rata-rata (110- 120) serta edukasi sebagai penunjang kedudukan serta ahli dalam melakukan tugas kesehariannya lebih memudahkan dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Pegawai semacam itu patutnya ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

---

<sup>57</sup> Nyowani Tri Wahyuni, Pengaruh Motivasi Dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Karya Mugi Santosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri. (Tulungagung:Skripsi tidak diterbitkan,2014) Hal. 42-43

<sup>58</sup> Amabar Teguh Sulistyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta; Graha Ilmu, 2003) , Hal. 67-68

b. Faktor Motivasi (motivation)

Semangat atau motivasi dibentuk dari semangat yang terkonstruksi dari tabiat pegawai ketika menemui kondisi pekerjaan. Yang termasuk dalam situasi mendorong jiwa pegawai agar terorganisir guna meraih target.

#### 2.4.2 Indikator Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses formal dalam melakukan pengkajian ulang serta evaluasi terhadap kinerja secara periodik. Menurut Agus Dharma, terdapat standar yang mencakup cara penilaian kinerja karyawan di antaranya yaitu:

- a. Kuantitas adalah besaran pekerjaan yang dihasilkan pada waktu tertentu yang bersumber pada patokan kerja yang diterapkan.
- b. Kualitas ketrampilan, keselarasan, kecermatan dari output pekerjaan yang setelah dikerjakan oleh seorang karyawan pada waktu tertentu dan bersumber pada patokan kerja yang ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu ialah keahlian seseorang karyawan saat menjalankan serta menunaikan tugas menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan jangka waktu tertentu

Ada beberapa indikator lain yang cukup penting dari kinerja, ialah: (Bernadine:1998)<sup>59</sup>

1. Kualitas (Quality). Proses pemecahan sebuah kegiatan yang dekat melingkupi sasaran kegiatan.
2. Kuantitas (Quantity). Jumlah output yang dijelaskan pada satuan, unit, ataupun besaran aksi.
3. Ketepatan waktu (Timeliness). Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau output yang bisa dihasilkan saat awal yang diinginkan dan mengoptimalkan waktu guna kegiatan lainnya.
4. Efektivitas biaya (Cost Effectiveness). Hal yang membuktikan asal usul yang ada pada organisasi seperti biaya, teknologi, serta material dengan maksimum guna memperoleh margin fungsi pekerjaan.
5. Keperluan akan kontrol pada pengawasan karyawan terkait pelaksanaan dari tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
6. Dampak hubungan personal.

---

<sup>59</sup> Nurul Badriyah, Pengaruh Pemberian Kompensasi dan kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah cabang Kediri, (Tulungagung; Skripsi Tidak diterbitkan, 2014), hal. 90

7. Memberikan rasa solidaritas dalam melakukan kebaikan serta kerjasama tim dengan sesama pegawai maupun dengan atasan/pimpinan

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membutuhkan tinjauan pustaka, hal ini dilakukan untuk menghindari plagiarism atau kesamaan dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan dalam membahas suatu hal yang memiliki korelasi yang sama, maka peneliti akan mengkaji ulang dari penelitian penelitian seblumnya. Terdapat relevansi dari beberapa penelitian terhadap tema penelitian ini.

	Penulis dan judul	Variabel Independent	Variabel Dependent	Hasil penelitian
	Dwi Sulistyو Wahono dan Yunus Mustaqim (2016) “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Kabupaten Kudus”	Keadilan Organisasi (X1) Etos Kerja Islami (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Keadilan organisasi dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. etos kerja islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi etos kerja islami yang ada pada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang di berikan karyawan.

	<p>Salsabil Maulida, Qodir Djaelani, dan Afi Rachmat Slamet (2017) “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu”</p>	<p>Etos Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3)</p>	<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu.</p>
	<p>Prima Utama Wardoyo Putro (2018) “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja”</p>	<p>Etika Kerja Islam (X1) Komitmen Organisasi (X2) Sikap pada Perubahan Organisasi (X3)</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Etika kerja Islam, komitmen, dan sikap terhadap perubahan di organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap pada perubahan organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru.</p>

	<p>Nino Megiawan Febriantoro (2016)</p> <p>“Pengaruh etos kerja islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Kc.Ciputat)”</p>	<p>Etos Kerja Islam (X1)</p> <p>Komitmen Organisasi (X2)</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja secara simultan. Secara parsial, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan Etika Kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.</p>
	<p>Johan Sebastian Kristanto dan Hans Nondolesmono (2017).</p> <p>“Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&amp;B Service Departement di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali”</p>	<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahruddin, dan Nurlaely Razak (2019).</p> <p>“Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”</p>	<p>Etos Kerja (X1)</p> <p>Iklim Organisasi (X2)</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Etos kerja mempunyai pengaruh tak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros, itu karena etos kerja tercermin dari kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.</p>

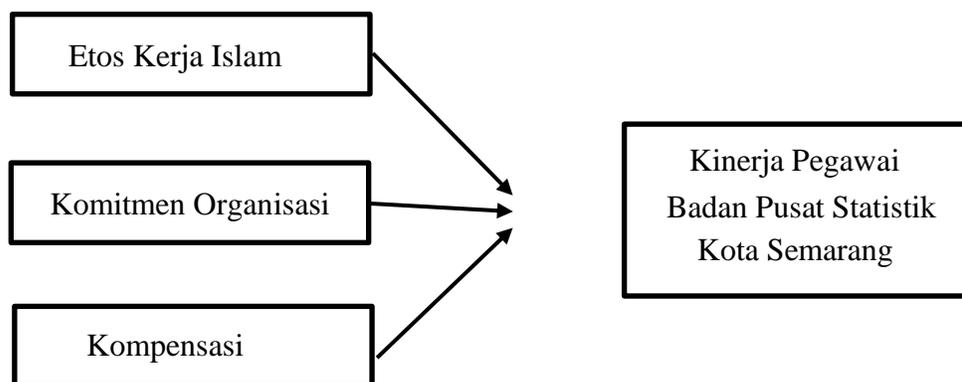
	<p>Usman Fauzi (2014).  “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”</p>	<p>Kompensasi (X1)</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>Ridwan Saputra (2020).  “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Pusat Pengkajian Strategi TNI)</p>	<p>Budaya Organisasi (X1)  Kompensasi Non Finansial (X2)  Kepuasan Kerja (X3)</p>	<p>Komitmen Organisaional (Y)</p>	<p>Komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, serta tidak ada pengaruh signifikan etika kerja Islam pada kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi.</p>
	<p>Prima Utama Wadoyo Putro (2018). “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja”</p>	<p>Etika Kerja Islam (X1)  Komitmen Organisasi (X2)  Sikap pada Perubahan Organisasi (X3)</p>	<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru madrasah, dengan artian tinggi rendahnya etika kerja Islam tidak akan mempengaruhi kinerja guru madrasah. Selain itu hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah</p>

M. Taslim Dangnga dan M. Ramli (2013). “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar”	Gaji (X1) Insentif (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Gaji dan insentif merupakan indikator dari kompensasi yang hasilnya secara simultan gaji dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	----------------------------	----------------------	---

Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, maka perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah, penelitian diatas tidak ada satupun yang di bahas dengan mempertimbangkan Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi secara bersamaan. Objek penelitian terdahulu dengan penelitian ini juga berbeda dimana objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang.

### 2.6 Kerangka Pemikiran Teoritik

Dilihat pada misi serta teori yang sudah dijabarkan terdahulu, selanjutnya dijabarkan kerangka dalam berfikir terkait Pengaruh etos kerja Islam dan komitmen karyawan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang sebagai berikut.



### 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya terlebih dahulu.<sup>60</sup> Kebenaran dari hipotesis ini harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Secara statistic, hipotesis didefinisikan sebagai pernyataan tentang keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian, terhadap penelitian yang

<sup>60</sup> Dian Kusuma Wardani, Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif Dan Asosiatif), ed. by Anggun Wulandari, pertama (Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah, 2020).

akan dilakukan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja**

Etos kerja umat Islam dapat diartikan sebagai suatu sikap kepribadian yang menimbulkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja bukan hanya sekedar mengagungkan diri sendiri, menunjukkan kemanusiaan seseorang tetapi juga merupakan wujud amal shaleh dan oleh karena itu mempunyai nilai yang sangat mulia. Mengutip hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabil Maulidia Lulthfia, Dkk, dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu” menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu.<sup>61</sup> Didukung penelitian Dwi Sulisty Wahono dan Yunus Mustaqim, dengan judul penelitian “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Kabupaten Kudus” juga menunjukkan bahwa etos kerja Islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>62</sup> Dari pemaparan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Etos Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang.

### **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan pertumbuhan secara berkelanjutan. Mengutip hasil penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro, dengan judul penelitian “Pengaruh etos kerja islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Kc.Ciputat)” menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>63</sup> Didukung penelitian oleh Salsabil Maulida, Qodir Djaelani, dan Afi Rachmat Slamet, dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu” juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh

---

<sup>61</sup> Salsabil Maulidia Lulthfia, Dkk, “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu”, (E-Jurnal Riset Manajemen, 2017)

<sup>62</sup> Moh Ali Azizi, Dkk, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigm Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hal. 27

<sup>63</sup> Luthans, *Organizational Behavior* (Teinth Edition), 249.

positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>64</sup> Dari pemaparan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.<sup>65</sup> Mengutip hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda” menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>66</sup> Didukung penelitian oleh Johan Sebastian Kristanto dan Hans Nondolesmono, dengan judul penelitian “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service Departement di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali” juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>67</sup> Dari pemaparan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang.

---

<sup>64</sup> Salsabil Maulidia Luthfia, Dkk, “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu”, (E-Jurnal Riset Manajemen, 2017)

<sup>65</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia”,( Bandung:2009), h.83

<sup>66</sup> Usman Fauzi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”, (E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014)

<sup>67</sup> Johan Sebastian Kristanto dan Hans Nondolesmono “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service Departement di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali”, (E-Jurnal Manajemen Perhotelan,2017)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian serta Sumber Data**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Instansi BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Semarang. Lokasi alamat berada di Jalan Inspeksi Kali Semarang No.1, Sekayu, Kec. Semarang Tengah, Kota Selmarang, Jawa Telngah, 50132.

##### **3.1.2 Sumber Data**

Penelitian ini mendapatkan sumber data dari data primer serta sekunder.

###### **1. Data Primer**

Data ini merupakan sumber yang didapat langsung dari yang diteliti.<sup>68</sup> Pada penelitian yang telah dilakukan, data primer ini berbentuk jawaban dari pernyataan-pernyataan yang tertuang pada kuesioner yang dibagikan kepada pegawai BPS Kota Semarang.

###### **2. Data Sekunder**

Data ini merupakan data yang didapat dari sumber yang tidak langsung diberikan ke peneliti.<sup>69</sup> Data sekunder bisa berbentuk output orang lain seperti dokumen yang sudah di publikasi, atau bisa juga dari jurnal, buku, karya ilmiah ataupun skripsi, dan instansi yang belrkaitan delngan hal yang ditelliti.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi berhubungan dengan semua kelompok entah itu orang, objek yang menjadi pusat perhatian maupun peristiwa yang bisa untuk diteliti.<sup>70</sup>

Sedangkan menurut bungin, populasi berarti kelengkapan objek penelitian yang bisa berupa manusia, hewan, udara, peristiwa, tumbuhan, sikap hidup, serta lainnya.<sup>71</sup> Untuk mengantisipasi populasi agar tidak cuma kuantitas yang terdapat pada objek ataupun subjek yang dipelajari, akan tetapi mencakup keseluruhan ciri yang dipunya subjek ataupun objek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksudnya yaitu seluruh pegawai BPS Kota Semarang dari subbagian umum dan kelompok jabatan fungsional yaitu berjumlah 40 orang.

---

<sup>68</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research & Development)*, Bandung : ALFABETA, 2015, hal. 222.

<sup>69</sup> *Ibid*, hlm. 222.

<sup>70</sup> Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2017, Hal. 165.

<sup>71</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik, serta ilmu-ilmu sosial lainnya*, Jakarta: Kencana, 2011, Hal. 109.

### 3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil anggota sampel yang merupakan sebagian dari populasi. Metode sampling digunakan untuk mengambil sampel agar terjamin representatifnya terhadap populasi. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel ada beberapa macam yaitu probability sampling dan non probability sampling. Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Non probability sampling adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel.<sup>72</sup>

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>73</sup>

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.<sup>74</sup> Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 40 pegawai karena menggunakan sampel jenuh.

### 3.3 Metode dan Pengumpulan Data

Pengumpulan menjadi proses terpenting di penelitian, karena berhasil atau tidaknya penelitian ini tergantung pada proses pengumpulan data. Dimana dalam pengumpulan data bahan-bahan yang nantinya akan diolah harus benar-benar dipertanggungjawabkan. Pada penelitian ini memakai cara angket atau kuesioner dan observasi ke lapangan. Pada penelitian ini kuesioner berperan penting sebagai instrument utama disertai dengan wawancara dan dokumentasi sebagai pendukung.

---

<sup>72</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D..., hal. 81 – 84

<sup>73</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D..., hal. 85

<sup>74</sup> Nanang Martono, Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Data Sekunder, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 76

- a. Angket/Kuesioner ini menyebarkan data ke seluruh pegawai BPS Kota Semarang.<sup>75</sup> Kuesioner ini tertutup, karena jawabannya hanya tertera didalam kuesioner tersebut. Penyebaran kuosioner dilakukan secara offline langsung dikumpulkan ke Kasubbag Umum, kemudian dibagian ke meja masing-masing pegawai.
- b. Wawancara merupakan metode untuk mendapatkan jawaban terkait dengan hal yang diteliti dengan Tanya jawab secara langsung.<sup>76</sup> Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai divisi kelompok jabatan fungsional, satpam, dan Kasubbag Umum. Pada saat dilakukannya penyebaran kuosioner.
- c. Observasi merupakan pengumpulan data dengan melihat sesuatu dengan panca indra. Dimana peneliti melakukan obeservasi ditengah kegiatan PPL ( Praktik Pengalaman Lapangan) program dari kampus yang harus dilakukan selama 2 bulan.

### 3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut pendapat dari hatch dan farhady, variabel merupakan ciri seseorang atau objek yang memiliki perbedaan satu dengan lainnya. Sedangkan kerlinger berpendapat bahwa variabel merupakan watak atau konstruk yang akan dipelajari.<sup>77</sup> Untuk itu bisa diperoleh kesimpulan variabel merupakan sesuatu yang diamati serta sebagai pusat utama penelitian. Pada penelitian ini terdapat variabel bebas serta variabel terikat

1. Variabel bebas terdiri dari :
  - a. Etos Kerja Islam ( $X_1$ )
  - b. Komitmen Organisasi ( $X_2$ )
  - c. Kompensasi ( $X_3$ )
2. Variabel Terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai ( $Y_1$ ) Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang.

#### 3.4.2 Pengukuran

Pengukuran merupakan proses deduktif dengan maksud diawali dengan suatu rancangan, serta pikiran atau ide, dilanjut dengan meformulasikan perangkat ukur guna mengamati secara

---

<sup>75</sup> Ma'ruf abdullah, *Metodologi Penelitian (Untuk: Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu sosial lainnya)*, Yogyakarta:Aswaja Pressindo, 2015, Hal. 248

<sup>76</sup> Burhan bungin, *Metodologi Penelitian...*, Hal, 136.

<sup>77</sup> Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metodologi Penelitian (kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan)*, Bandung: Refika Aditama, 2014, Hal. 12

empiris. Adanya pengukuran ini bertujuan guna memilih data yang mau didapat dari parameter pada variabel yang sudah dipilih. Ada 4 macam pengukuran yang sekiranya bisa dipakai pada penelitian, diantaranya pengukuran rasio, ordinal, nominal serta interval. Mengenai penelitian ini, skala ukur yang dipakai yaitu skala likert merupakan skala dengan dasar penghitungan sikap orang-orang kala menjawab pernyataan yang berhubungan dengan parameter suatu pikiran atau variabel yang ditakar. Dalam memakai skala ini jawaban dari pernyataan yang dipakai yaitu:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya merupakan tabel variabel serta pengukuran yang digunakan penelitian ini:

#### Variabel & Pengukuran

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Etos Kerja Islam	Persepsi seseorang bahwa bekerja tidak hanya soal materi tetapi juga manifestasi ibadah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menghargai Waktu</li> <li>Memiliki moralitas yang tinggi (Ikhlas)</li> <li>Kreatif</li> <li>Tolong menolong<sup>78</sup></li> </ol>	Diukur melalui angket, diukur melalui skala likert
Komitmen Organisasi	Sikap setia terhadap organisasi sebagai bentuk kecintaannya terhadap suatu organisasi serta untuk mempertahankan keanggotan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi</li> <li>Kesetiaan karyawan</li> <li>Kebanggaan karyawan</li> <li>Kepercayaan terhadap organisasi<sup>79</sup></li> </ol>	Diukur melalui angket, diukur melalui skala likert

<sup>78</sup> Toto tasmara, Membudayakan Etos Kerja.....,hal. 73

<sup>79</sup> Sopiah, Perilaku Organisasi, (Yogyakarta, Andi , 2008)

Kompensasi	Fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap hadiah yang diterima dalam melakukan tugas-tugas organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Tunjangan/Insentif</li> <li>3. Penghargaan</li> <li>4. Daya Tarik Pekerja<sup>80</sup></li> </ol>	Diukur melalui angket, diukur melalui skala likert
Kinerja	Hasil atau output dari apa yang dikerjakan oleh individu ataupun kelompok dalam periode yang telah disepakati.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu<sup>81</sup></li> </ol>	Diukur melalui angket, diukur melalui skala likert

### 3.5 Metode Analisis Data

Teknik yang dipakai guna merespon ringkasan permasalahan atau pengujian sebuah hipotesis pada penelitian ini yaitu:

#### 3.5.1 Uji Kualitas Data

##### 3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan permasalahan yang berkaitan dengan pernyataan sejauh mana alat takar sudah mengukur sesuatu yang sudah seharusnya ia ukur.<sup>82</sup> Aturan dikatakan valid atau tidaknya yaitu jika skala itu dipakai mengukur selaras dengan inferensi yang menjadi output dekat dengan derajat kebenaran. Validitas pengukuran memiliki 3 tipe yaitu :<sup>83</sup>

##### 1. Validitas Isi (*Content Validity*)

Validitas ini berkaitan dengan hierarki dimana jenis-jenis skala menggambarkan ranah pikiran yang berlangsung diteliti. Suatu pemikiran tertentu pastinya tidak bisa dikalkulasi dimensi keseluruhannya, karena alamat itu terkadang punya label yang sangat banyak atau bisa saja mempunyai sifat yang multidimensional.

##### 2. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

<sup>80</sup> Veithzal Rivai, Op.Cit, h. 544

<sup>81</sup> Bernardin, H.John and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill

<sup>82</sup> Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, Hal. 173

<sup>83</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012, Hal. 84

Validitas konstruk berkaitan dengan tingkatan dimana skala merepresentasikan serta bertujuan sebagai pemikiran yang berlangsung pengukurannya. Validitas ini terdapat dua aspek dasar yaitu secara alamiah bersifat teoritis serta statistik.

### 3. Validitas Kriteria (*Criteria Validity*)

Validitas yang berkaitan dengan hierarki dari masalah dimana skala yang berlangsung dipakai dapat memperkirakan suatu variabel yang dipersiapkan sebagai sebuah barometer. Sebuah parameter bisa disebut valid ketika parameter itu sudah dipakai mengukur sesuatu yang seharusnya. Uji ini alangkah baiknya digunakan untuk setiap point pernyataan pada validitas yang diuji. Untuk itu hasil dari hitung nantinya dibandingkan dengan rtabel.

#### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji ini adalah sebuah parameter kesetimbangan serta korespondensi para responden ketika menanggapi persoalan yang berkaitan dengan macam-macam pernyataan yang berupa format sebuah variabel lalu dirangkai dengan berbentuk sebuah kuesioner. Uji ini bisa diujikan secara serentak pada semua pernyataan. Ketentuannya pada uji ini yaitu nilai alpha  $>0,60$  akan dikatakan instrumennya reliabel.<sup>84</sup>

Dalam penghitungan uji ini bisa memakai pendekatan-pendekatan seperti:

- a. Tes Ulang : ini bisa dengan proses mengetes kuesioner pada komunitas tertentu. Lalu kuesioner tersebut dites ke komunitas sama. Kemudian skor dari keduanya di korelasi, jika hasilnya  $\geq 0,8$  berarti instrumennya reliabel.
- b. Tes Pararel : caranya yaitu membagikan kuesioner ke komunitas tertentu, lalu komunitas tersebut diuji juga dengan memakai acuan yang identik dengan isi dari pernyataan. Setelahnya nilai uji keduanya dikorelasi, jika hasilnya  $\geq 0,8$  berarti instrumennya reliabel.
- c. Tes Belah Dua : caranya yaitu memisahkan nilai-nilai dengan acak berbentuk ganjil serta genap dari keseluruhan tanggapan responden. Lalu hasilnya dikorelasi. Jika hasilnya  $\geq 0,8$  berarti reliabel. Selain itu untuk uji reliabilitas bisa memakai rumus *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan bahwa suatu butir pertanyaan mempunyai reliabilitas.<sup>85</sup>

Penelitian ini dalam menguji reliabilitas menggunakan rumus tersebut. Rumus tersebut mulanya disebarluaskan Cronbach (1951) menjadi barometer global dari korespondensi skala banyak produk serta skala likert. Barometer ini merupakan sebuah takaran keselarasan intensi

---

<sup>84</sup> Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian...*, hlm. 186.

<sup>85</sup> Sarwono, *Metode Riset*, hlm 86

internal, yaitu tentang kedekatan suatu jalinan dari sebuah rangkaian item. Yang berarti sautu kuisisioner bisa dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten. Nilai dari barometer ini ada pada sekitar 0,70 bisa diterima, sedangkan apabila lebih dari 0,80 baik.<sup>86</sup>

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji ini dimanfaatkan untuk menjalankan tes pada data hasil pengamatan agar tahu status data normal atau tidak. Ciri data bagus atau tidak yaitu apabila data tersebut mempunyai pola semacam penyebaran normal, yaitu penyebarannya tidak miring ke kiri ataupun ke kanan. Apabila pola distribusi dari data semacam kurva yang membentuk sebuah lonceng hal itu menandakan bahwa data tersebut mempunyai distribusi yang normal. Kurva seperti itu memiliki 2 ciri inti, diantaranya:

- a. Lebih terpusat pada tengah serta turun di dua sisi
- b. Mempunyai sifat yang selaras.

Cara melihat bagaimana normalitas data yaitu melakukan tes normalitas data yang sekiranya bisa dibuat menjadi output sebuah histogram, normal P-Plot, atau Kurtosis serta Skewnwss atau bisa juga menggunakan uji kolmogorov smirnov. Acuan signifikansi uji ini yaitu 0,05 yang artinya jika kurang dari itu data tersebut tidak berdistribusi normal.<sup>87</sup>

#### 3.5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji ini dimanfaatkan guna menangkap adakah hubungan antar variabel independen pada model regresi. uji ini baru bisa dilaksanakan apabila ada lebih dari satu variabel independen pada model regresi. *Tolerance* serta VIF merupakan alternatif yang umum dipakai para peneliti sebagai pendeteksi ada tidaknya masalah multikolonieritas di model regresi. acuan yang dianjurkan untuk melihat tidak adanya permasalahan uji ini yaitu dengan nilai dari tollerance wajib  $>0,10$  serta  $VIF <10.88$

---

<sup>86</sup> Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2015, hal. 141

<sup>87</sup> Sarwono, *Metode Riset....*, hal. 96

<sup>88</sup> Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 63

### 3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimanfaatkan karena dapat menginformasikan terkait *variance* dari residual data satu pengamatan ke pengamatan lainnya berlainan atau konstan. Apabila terdapat *variance* dari data yang sama disebut homokedastisitas, dan jika terdapat *variance* dari residual data beda merupakan heterokedastisitas. Bentuk homokedastisitas adalah bentuk regresi yang diinginkan. Terdapat cara-cara yang digunakan mendeteksi permasalahan heterokedastisitas pada model regresi, yakni:

1. Memiliki pada grafik *scatterplot*, dengan catatan plotting dari titik berpencar random serta tidak berkelompok di satu posisi. Hal tersebut menjadi acuan bahwa tidak terjadi permasalahan heterokedastisitas.
2. Menjalankan uji glejser. Apabila didapat signifikansi variabel independen  $> 0,05$  bisa ditarik kesimpulan tidak terdapat permasalahan heterokedastisitas.<sup>89</sup>

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut usman dan purnomo Regresi ini merupakan regresi dimana variabel dependen (Y) dikaitkan pada lebih dari satu variabel yang merupakan developer analisis regresi sederhana. Selain itu dipakai sebagai parameter tentang kaitan yang terbentuk antara variabel dependen dengan dua maupun lebih variabel independen. Analisis ini merupakan pendugaan nilai dampak dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Uji ini berfungsi guna melihat ada tidaknya kaitan fungsi atau kaitan kausal antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini, terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu etos kerja Islam serta komitmen organisasi. Karena hal tersebut, penelitian ini masuk dalam kategori regresi berganda.

Rumus umum yang digunakan adalah<sup>90</sup>

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_n x_n + k$$

Maka rumus persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = a_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + k$$

---

<sup>89</sup> *Ibid*, hlm. 66

<sup>90</sup> Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian...*, hlm. 88.

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a <sub>0</sub>	= Konstanta
b <sub>1</sub>	= Koefisien Regresi X <sub>1</sub>
X <sub>1</sub>	= Etos Kerja Islam
b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi X <sub>2</sub>
X <sub>2</sub>	= Komitmen Organisasi
B <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi X <sub>3</sub>
X <sub>3</sub>	= Kompensasi
K	= Faktor Pengganggu

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

#### 3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R Square )

Uji ini dimanfaatkan guna memperhitungkan seberapa baik garis regresi sesuai aktualnya. Uji ini mengukur prosentase besaran total variasi variabel Y yang dijabarkan oleh variabel X dalam garis regresi/ nilainya terdapat diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Dengan artian jika R<sup>2</sup> mendekati angka nol berarti terdapat garis regresi yang kurang baik.

#### 3.5.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mempertimbangkan terkait dampak semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau bisa disebut juga dengan uji signifikansi model regresi. Dalam hal ini cara mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau dengan signifikansi 0,05 maka H<sub>0</sub> tidak dapat diterima namun H<sub>1</sub> diterima. Yang berarti secara bersamaan variabel independen (X) bisa memberi pengaruh pada variabel dependen (Y), hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

#### 3.5.4.3 Uji Parsial (t test)

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mencari kebenaran terkait variabel independen secara individual itu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Dalam hal ini cara mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  serta tingkat signifikansi yaitu 0,05.<sup>91</sup> Cara menarik kesimpulan uji ini didasarkan pada, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan

---

<sup>91</sup> *Ibid*, Hal. 22

sig < 0,05 maka pada hipotesis H0 tidak diterima (ditolak) namun hipotesis H1 diterima, yang berarti adanya pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen.

Acuan pengambilan keputusan pada penelitian ini yaitu.

1. H0 diterima, jika  $t_{hitung} < t\text{-tabel}$
2. H0 ditolak, jika  $t_{hitung} > t\text{-tabel}$

Acuan pengambilan keputusan dengan memakai SPSS yaitu:<sup>92</sup>

1. Jika probabilitas > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak
2. Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima

---

<sup>92</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2010, Hal.. 86

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum & Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah BPS**

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda oleh suatu lembaga yang didirikan oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (Directeur Van Landbouw Nijverheld en Handel) di Bogor. Pada Februari 1920. Lembaga tersebut bertugas mengolah dan mempublikasikan data statistic. Pada 24 September 1924, kegiatan statistik pindah ke Jakarta dengan nama Centraal Kantoor Voor De Statistiek (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Pada masa Pemerintahan Jepang di Indonesia pada tahun 1942-1945, CKS berubah nama menjadi Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu dengan kegiatan memenuhi kebutuhan perang/militer.

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, lembaga tersebut dinasionalisasikan dengan nama Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI) dan dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Setelah adanya Surat Edaran Kementerian Kemakmuran tanggal 12 Juni 1950 Nomor 219/S.C., lembaga KAPPURI dan CKS dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dibawah tanggung jawab Menteri Kemakmuran.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian Nomor P/44, KPS bertanggungjawab kepada Menteri Perekonomian. Selanjutnya, melalui SK Menteri Perekonomian tanggal 24 Desember 1953 Nomor IB.099/M kegiatan KPS dibagi dalam dua bagian yaitu Afdeling A (Bagian Riset) dan Afdeling B (Bagian penyelenggaraan dan Tata Usaha). Berdasarkan Keppres X nomor 172 tanggal 1 Juni 1957, KPS berubah menjadi Biro Pusat Statistik dan bertanggungjawab langsung kepada Perdana Menteri.

Sesuai dengan UU No.6/1960 tentang Sensus, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk serentak di pada tahun 1961. Sensus Penduduk tersebut merupakan Sensus Penduduk pertama setelah Indonesia merdeka. Sensus Penduduk di tingkat provinsi dilaksanakan oleh Kantor Gubernur, dan di tingkat Kabupaten/Kotamadya dilaksanakan oleh kantor Bupati/Walikota, sedangkan pada tingkat Kecamatan dibentuk bagian yang melaksanakan Sensus Penduduk. Selanjutnya Penyelenggara Sensus di Kantor Gubernur dan Kantor Bupati/Walikota ditetapkan

menjadi Kantor Sensus dan Statistik Daerah berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor Aa/C/9 Tahun 1965.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.16/1968 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS di Pusat dan Daerah serta perubahannya menjadi PP No.6/1980, menyebutkan bahwa perwakilan BPS di daerah adalah Kantor Statistik Provinsi dan Kantor Statistik Kabupaten atau Kotamadya. Tentang Organisasi BPS ditetapkan kembali pada PP No. 2 Tahun 1992 yang disahkan pada 9 Januari 1992. Selanjutnya, Kedudukan, Fungsi, Tugas, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja BPS diatur dengan Keputusan Presiden Nomor 6 Tahun 1992.

Pada tanggal 19 Mei 1997 ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, dimana Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi “Badan Pusat Statistik”. Pada Keputusan Presiden No.86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik, menetapkan bahwa perwakilan BPS di daerah merupakan Instansi Vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten, dan BPS Kotamadya. Serta pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP Nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik di Indonesia.<sup>93</sup>

#### **4.1.2 Visi dan Misi BPS Kota Semarang**

##### **4.1.2.1 Visi BPS Kota Semarang**

Visi adalah gambaran kondisi yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf BPS Kota Semarang. Dengan mempertimbangkan capaian kinerja, memperhatikan aspirasi masyarakat, potensi dan permasalahan, serta mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden maka visi Badan Pusat Statistik untuk tahun 2020-2024 adalah:

“Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju  
 (“Provider of Qualified Statistical Data for Advanced Indonesia”)

Dalam visi yang baru tersebut berarti bahwa BPS berperan dalam penyediaan data statistik nasional maupun internasional, untuk menghasilkan statistik yang mempunyai kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, dalam rangka mendukung Indonesia Maju.

Dengan visi baru ini, eksistensi BPS sebagai penyedia data dan informasi statistik menjadi semakin penting, karena memegang peran dan pengaruh sentral dalam penyediaan statistik berkualitas tidak hanya di Indonesia, melainkan juga di tingkat dunia. Dengan visi tersebut juga, semakin menguatkan peran BPS sebagai pembina data statistik.

---

<sup>93</sup> [ppid.bps.go.id](http://ppid.bps.go.id) (Diakses tanggal 29 Agustus 2023)

#### **4.1.2.2 Misi BPS Kota Semarang**

Misi BPS dirumuskan dengan memperhatikan fungsi dan kewenangan BPS, visi BPS serta melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yang Ke-1 (Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia), Ke-2 (Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing) dan yang Ke-3 Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan.

Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan misi BPS Kota Semarang yang menggambarkan hal yang harus dilaksanakan, sebagai berikut:

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
2. Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah.<sup>94</sup>

#### **4.1.3 Tugas dan Fungsi BPS Kota Semarang**

##### **4.1.3.1 Tugas BPS Kota Semarang**

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, Bab III pasal 10 disebutkan bahwa BPS Kota Semarang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyelenggaraan statistik dasar di Kota Semarang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

##### **4.1.3.2 Fungsi BPS Kota Semarang**

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, Bab III pasal 11, dalam melaksanakan tugasnya BPS Kota Semarang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPS Provinsi Jawa Tengah serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan statistik dasar di wilayah Kota Semarang.
- b. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BPS di Wilayah Kota Semarang.

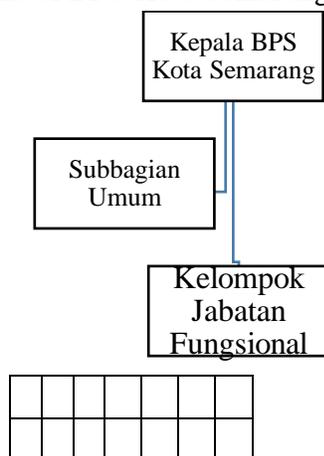
---

<sup>94</sup> Ibid

- c. Pelancaran dan Pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang statistik di Kota Semarang.
- d. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan dan rumah tangga di lingkungan BPS Kota Semarang.<sup>95</sup>

#### 4.1.4 Struktur Organisasi pada BPS Kota Semarang

Struktur organisasi BPS Kota Semarang sebagai berikut :



##### 4.1.4.1 Deskripsi Tugas

Untuk melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja tersebut, sesuai Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, Bab III pasal 12, telah ditentukan struktur organisasi BPS Kota Semarang, yaitu:

- a. Kepala  
Kepala BPS Kota mempunyai tugas memimpin BPS Kota sesuai dengan fungsi BPS Kota serta membina aparatur BPS Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.
- b. Subbagian Umum  
Subbagian Umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan, keuangan, sumber daya manusia, hubungan masyarakat, hukum dan organisasi, kersipan, persandian, barang milik negara, perlengkapan dan rumahtangga.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

<sup>95</sup> Ibid

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BPS sesuai dengan bidang ketrampilan dan keahlian<sup>96</sup>

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mesti dipaparkan sebagai gambaran kondisi responden. Untuk membantu menafsirkan hasil penelitian, responden diperbolehkan menginformasikan apapun terkait hal yang diteliti. Pada penelitian ini, terdapat karakteristik responden yang dimasukkan yaitu jenis kelamin, umur, serta lama bekerja karyawan yang semuanya berjumlah 40 orang sesuai dengan jumlah pegawai BPS Kota Semarang sudah memberikan respon menggunakan kuesioner, diperoleh data antara lain.

### 4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Terkait jenis kelamin responden BPS Kota Semarang didapat data sebagai berikut:

**Tabel Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	16 Orang	40%
Perempuan	24 Orang	60%
<b>Jumlah</b>	<b>40 Orang</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jenis kelamin pegawai BPS Kota Semarang yang diambil menjadi responden menunjukkan lebih banyaknya karyawan perempuan.

### 4.2.2 Usia Responden

Terkait data mengenai usia responden dikelompokkan menjadi empat, diantaranya : 20-25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun, 45-55 tahun. Output penelitiannya yaitu:

---

<sup>96</sup> Ibid

**Tabel Persentase Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	20-24 Tahun	1	2,5%
2	25-35 Tahun	12	30%
3	36-45 Tahun	7	17,5%
4	46-55 Tahun	20	50%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Berlandaskan dari tabel diatas, menjelaskan bahwa responden yang mempunyai usia 20-24 tahun yaitu 1 orang/2,5% sedangyang berusia 23-35 tahun yaitu 12 orang/30% , untuk usia 36-45 tahun yaitu 7 orang/17,5%, dan yang terakhir untuk usia 46-55 tahun yaitu 20 orang/50%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia pegawai BPS Kota Semarang yaitu umur 25-55 tahun.

#### 4.2.3 Lama Bekerja Responden

Terkait data lamanya responden bekerja pada instansi BPS Kota Semarang dikelompokkan menjadi empat jenis yaitu: < 1 tahun, 2-5 tahun, 6-8 tahun, > 8 tahun output dari penelitiannya yaitu:

**Tabel Persentase Lama Bekerja Responden**

No	LamaBekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	0	0%
2	2-5 Tahun	1	2,5%
3	6-8 Tahun	1	2,5%
4	> 8 Tahun	38	95%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Dilihat dari tabel diatas bahwa BPS Kota Semarang tidak mempunyai pegawai yang lama bekerjanya kurang dari satu tahun, untuk lama bekerja 2-5 tahun dan 6-8 tahun masing-masing sebanyak 1 orang, serta lebih dari delapan tahun (> 8 tahun) sebanyak 39 orang/95%. Dilihat pada data itu disimpulkan bahwa sebagian besar pegawaiyang bekerja pada BPS Kota Semarang sudah lebih dari 8 tahun.

### 4.3 Pengujian Kualitas Data

#### 4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji ini dijalankan di tiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel yang di teliti. Penelitian ini terdiri dari 28 pernyataan yang wajib direspon. Acuan valid tidaknya sebuah pernyataan bisa menggunakan seperti berikut: output rhitung akan diperbandingkan dengan rtabel. Dengan derajat kebebasan =  $n-2 = 40-2=38$ , dioeroleh rtabel= 0,312 ditambah signifikansi 5%. Apabila rhitung < rtabel, diperoleh kesimpulan data tidak valid. Ditinjau dari analisis yang sudah dijalankan, output pengujian validitas yaitu:

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Data**

Variabel	Item pernyataan	rtabel (df=40-2=38)	Total Pearson Correlation	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	X1.1	0,312	0.665	Valid
	X1.2	0,312	0.666	Valid
	X1.3	0,312	0.676	Valid
	X1.4	0,312	0.749	Valid
	X1.5	0,312	0.402	Valid
	X1.6	0,312	0.708	Valid
	X1.7	0,312	0.470	Valid
	X1.8	0,312	0.614	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,312	0.731	Valid
	X2.2	0,312	0.528	Valid
	X2.3	0,312	0.828	Valid
	X2.4	0,312	0.693	Valid

	X2.5	0,312	0.471	Valid
	X2.6	0,312	0.600	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,312	0.331	Valid
	X3.2	0,312	0.796	Valid
	X3.3	0,312	0.666	Valid
	X3.4	0,312	0.646	Valid
	X3.5	0,312	0.697	Valid
	X3.6	0,312	0.665	Valid
	X3.7	0,312	0.579	Valid
	X3.8	0,312	0.676	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,312	0.574	Valid
	Y.2	0,312	0.575	Valid
	Y.3	0,312	0.610	Valid
	Y.4	0,312	0.660	Valid
	Y.5	0,312	0.698	Valid
	Y.6	0,312	0.544	Valid

Dari tabel diatas, dilihat nilai rhitung > rtabel, bisa disimpulkan seluruh pernyataan yang dipakai lolos serta uji validitasnya valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji ini bisa diujikan secara serentak pada semua pernyataan. Ketentuannya pada uji ini yaitu nilai alpha >0,60 akan dikatakan instrumennya reliable. Dilihat dari analisis yang sudah dijalankan, hasil pengujian uji ini yaitu:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Nilai Kritik</b>	<b>Keterangan</b>
Etos Kerja Islam	0.770	>0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.720	>0.60	Reliabel
Kompensasi	0.780	>0.60	Reliabel
Kinerja	0.648	>0.60	Reliabel

Berdasarkan pada table diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada item pernyataan variabel etos kerja Islam sebesar 0.770, komitmen organisasi sebesar 0.720, kompensasi sebesar 0.780 serta kinerja sebesar 0.648. dari item pernyataan variabel, entah X1, X2,X3 dan Y mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Untuk itu disimpulkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel.

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Uji ini dimanfaatkan untuk menjalankan tes pada data hasil pengamatan agar tahu status data normal atau tidak. Ciri data bagus atau tidak yaitu apabila data tersebut mempunyai pola semacam penyebaran normal, yaitu penyebarannya tidak miring ke kiri ataupun ke kanan. Acuan signifikansi uji ini yaitu 0,05 yang artinya jika kurang dari itu data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel Hasil Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55160889
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.084
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada table diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,127 yang berarti  $0,127 > 0,05$  dari hal tersebut ditarik kesimpulan bahwa data tersebar dengan normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dimanfaatkan guna menangkap adakah hubungan antar variabel independen pada model regresi. uji ini baru bisa dilaksanakan apabila ada lebih dari satu variabel independen pada model regresi. Tolerance serta VIF merupakan alternatif yang umum dipakai para peneliti sebagai pendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas di model regresi. acuan yang dianjurkan untuk melihat tidak adanya permasalahan uji ini yaitu dengan nilai dari tolerance wajib  $> 0,10$  serta  $VIF < 10$ . Berikut adalah output uji multikolinieritas:

## Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Colinearity Model Tolerance		Statistics VIF	
1	Etos Kerja	.458	2.183
	Islam		
	Komitmen Organisasi	.530	1.887
	Kompensasi	.684	1.463

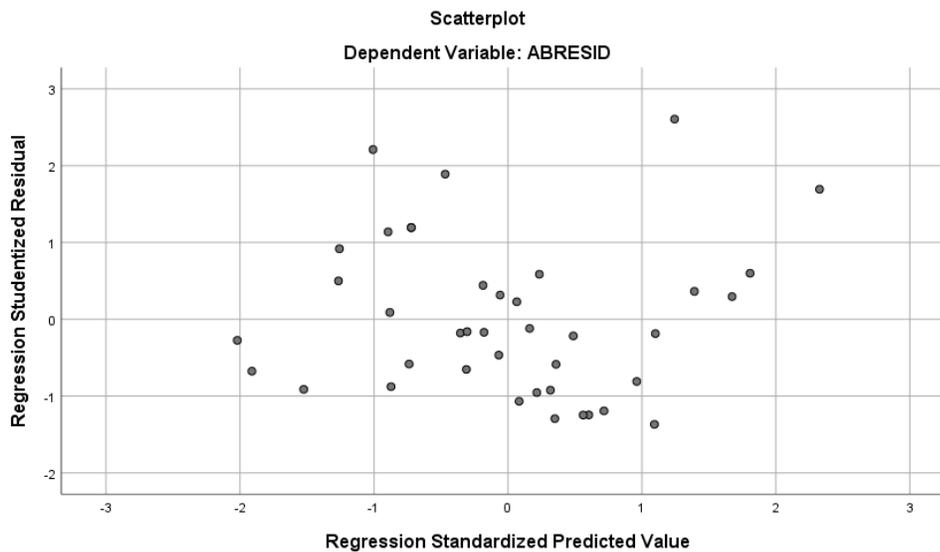
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table diatas dilihat pada linearity statistic, penjumlahan dari nilai tolerance menjelaskan tidak terdapat variabel independen yang punya nilai tolerance  $< 0,10$  yang berarti tidak ditemui adanya hubungan antar variabel independen. Output penjumlahan nilai VIF menjelaskan tidak terdapat variabel yang punya nilai VIF  $> 0,10$ . Maka ditarik kesimpulan tidak timbul multikolinelaritas antar variabel independen pada moldel regresi.

### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimanfaatkan karena dapat menginformasikan terkait variance dari residual data satu pengamatan ke pengamatan lainnya berlainan atau konstan. Apabila terdapat variance dari data yang sama disebut homokedastisitas, dan jika terdapat variance dari residual data beda merupakan heterokedastisitas. Bentuk homokedastisitas adalah bentuk regresi yang diinginkan. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:

## Hasil Uji Heterokedastisitas



Dilihat pada gambar diatas menjelaskan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya berpencar secara random, entah diatas ataupun dibawah angka 0 di sumbu Y. maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada heterokedastisitas pada model regresi.

Sebagai penguat peneliti juga menggunakan uji heterokedastisitas memakai uji glejser. Dengan acuan keputusan ialah apabila didapati signifikansi variabel independen  $> 0,05$  untuk itu ditarik kesimpulan tak ada permasalahan heterokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas dengan uji glejser:

**Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji *Glejser***

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.548	1.674		1.522	.137
	Etos Kerja Islam	.026	.075	.083	.343	.734
	Komitmen Organisasi	-.024	.077	-.070	-.310	.759
	Kompensasi	-.051	.050	-.202	-1.024	.313

a. Dependent Variable: ABRESID

Didasarkan pada table diatas, dilihat nilai signifikansi variabel etos kerja Islam sebesar 0.734, nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0.759, dan nilai signifikansi variable kompensasi sebesar 0.313. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi

diatas 0,05 ditarik kesimpulan penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan pendugaan nilai dampak tiga variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Uji ini berfungsi guna melihat ada tidaknya kaitan fungsi atau kaitan kausal antara tiga variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen.

Pada penelitian ini, terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja serta tiga variabel independen yaitu etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi. Karena hal tersebut, penelitian ini masuk dalam kategori regresi berganda. Hasil dari penelitian :

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.708	2.749		1.349	.186
	Etos Kerja Islam	.301	.122	.383	2.463	.019
	Komitmen Organisasi	.013	.127	.015	.101	.920
	Kompensasi	.311	.082	.485	3.807	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dilihat dari table diatas didapati nilai konstanta 3.708, nilai koefisien regresi variabel etos kerja Islam 0.301, nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi 0.013, serta nilai koefisien regresi variable kompensasi 0.311. Jadi, model persamaan regresi yang didapat yaitu:

$$Y = 3.708 + 0.301 X_1 + 0.013 X_2 + 0.311 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dijabarkan seperti:

1. Nilai kosntanta (a) yaitu 3.708 dengan symbol positif. Yang berarti apabila variabel etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi tidak ditaruh pada penelitian ini, kinerja karyawan mempunyai rata-rata nilai 3.708.
2. Nilai koefisien regresi etos kerja Islam 0.301 serta mempunyai tanda yang positif. Hal tersebut menjelaskan etos kerja Islam mempunyai korelasi selaras dengan kinerja karyawan. Yang artinya setiap kenaikan etos kerja Islam satu satuan, maka variabel kinerja pegawai BPS Kota Semarang (Y) akan naik 0.301/30,1% dengan dugaan variabel lain dianggap tetap.

3. Nilai regresi komitmen organisasi 0.013 dengan tanda positif, ini menjelaskan komitmen organisasi mempunyai korelasi yang selaras dengan kinerja pegawai BPS Kota Semarang (Y) akan naik 0.013/1,3% dengan dugaan variabel bebas lainnya dianggap tetap.
4. Nilai regresi kompensasi 0.311 dengan tanda positif, ini menjelaskan kompensasi mempunyai korelasi yang selaras dengan kinerja pegawai BPS Kota Semarang (Y) akan naik 0.311/31,1% dengan dugaan variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Maka bisa ditarik kesimpulan variabel kompensasi dan etos kerja islam memiliki pengaruh yang sangat menonjol dibandingkan dengan komitmen organisasi.

## 4.6 Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dimanfaatkan guna memperhitungkan seberapa baik garis regresi sesuai aktualnya. Uji ini mengukur prosentase besaran total variasi variabel Y yang dijabarkan oleh variabel X dalam garis regresi/ nilainya terdapat diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Dengan artian jika  $R^2$  mendekati angka nol berarti terdapat garis regresi yang kurang baik. Berikut adalah output uji  $R^2$  yaitu:

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.568	1.615

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja

Dilihat dari table diatas, dapat dilihat pada penelitian tersebut nilai Adjusted R Square 0,568, ini mengartikan 56,8% variasi dari kinerja karyawan bisa dijabarkan dari ketiga variabel X. Adapun selebihnya ( $100\% - 56,8\% = 43,2\%$ ) mendapatkan pengaruh dari variabel yang tidak disebutkan disini.

#### 4.6.2 Uji Simultan atau Uji F

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mempertimbangkan terkait dampak semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau bisa disebut juga dengan uji signifikansi model regresi. Dalam hal ini cara mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau dengan signifikansi 0,05 maka  $H_0$  tidak dapat diterima namun  $H_1$  diterima. Yang berarti secara bersamaan variabel independen (X) bisa memberi pengaruh pada variabel dependen (Y), hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Berikut merupakan output uji F yang diolah dengan SPSS:

**Tabel Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141.608	3	47.203	18.098	.000 <sup>b</sup>
Residual	93.892	36	2.608		
Total	235.500	39			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dilihat nilai  $F_{hitung}$  18.098 disertai degree of freedom (df) sebagai pembilang =  $4 - 1 = 3$  dan df sebagai penyebut =  $40 - 4 = 36$  dengan signifikansi 0,05. Maka  $f_{tabel}$  sebesar 2,87 Dengan demikian dapat disimpulkan  $F_{hitung}$  18.098 >  $f_{tabel}$  2,87 dengan dikuatkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan itu ditarik kesimpulan kedua variabel independen tersebut (Variabel etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi) secara bersamaan serta simultan mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BPS Kota Semarang (Y).

#### 4.6.3 Uji Parsial atau Uji t

Uji ini dimanfaatkan ketika akan mencari kebenaran terkait variabel independen secara individual itu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Dalam hal ini cara mengambil kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  serta tingkat signifikansi yaitu 0,05.

Cara menarik kesimpulan uji ini didasarkan pada, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan  $sig < 0,05$  maka pada hipotesis  $H_0$  tidak diterima (ditolak) namun hipotesis  $H_1$  diterima, yang berarti adanya pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen (Y). cara tersebut

berlaku sebaliknya. Determinasi table  $df = (n-k) = 40-4 = 36$ , maka didapati  $t_{tabel} 2,028$ . Berikut adalah output dari uji t:

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.708	2.749		1.349	.186
	Etos Kerja Islam	.301	.122	.383	2.463	.019
	Komitmen Organisasi	.013	.127	.015	.101	.920
	Kompensasi	.311	.082	.485	3.807	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan seperti berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja Islam yaitu 2,463 sedangkan signifikansi 0,019. Hal tersebut mengartikan  $t_{hitung} 2,463 > t_{tabel} 2,028$  serta  $0,019 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan H0 tidak diterima.  
Yang artinya : variabel etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja seorang pegawai
2. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel komitmen organisasi yaitu 0,101 sedangkan signifikansi 0,920. Hal tersebut mengartikan  $t_{hitung} 0,101 < t_{tabel} 2,028$  serta  $0,920 > 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan H1 tidak diterima dan H0 diterima.  
Yang artinya : variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif serta tidak signifikan terhadap kinerja seorang pegawai.
3. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi yaitu 3,807 sedangkan signifikansi 0,001. Hal tersebut mengartikan  $t_{hitung} 3,807 > t_{tabel} 2,028$  serta  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan H0 tidak diterima.  
Yang artinya: variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja seorang pegawai.

#### **4.7 Pengkajian Output Analisis Data Penelitian**

Perbandingan ini bertujuan mengetahui tentang pengaruh etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi pada kinerja pegawai BPS Kota Semarang.

Dalam uji validitas menunjukkan nilai  $r$  hitung pada pernyataan yang diuji mempunyai hasil positif serta lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,312 dengan signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Sehingga masing-masing poin pernyataan menunjukkan hasil valid. Uji reliabilitas mendapati nilai cronbach alpha –  $\alpha$  masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan kalau kuesioner yang berisi indikator-indikator dari variabel terkait adalah reliabel. Uji normalitas data yang menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0.127, yang berarti lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pada penelitian ini diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti berikut:  $Y = 3.708 + 0.301X_1 + 0.013X_2 + 0.311X_3 + e$

Dilihat dari persamaan diatas bisa dijabarkan jika variabel etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi tidak dihadirkan ke penelitian ini, berdampak pada kinerja pegawai dengan rata-rata sekitar 3,708. Hal tersebut diakibatkan oleh pengaruh variabel lain selain etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai output penelitian ini yaitu :

##### **4.7.1 Pengaruh Etos Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Semarang**

Meninjau dari output persamaan regresi linier berganda didapati nilai dari koefisien teruntuk variabel etos kerja Islam yaitu 0,301 dengan tanda positif. Maka, menunjukkan jika terjadi kenaikan etos kerja Islam satu-satuan, maka dari itu variabel kinerja pegawai BPS Kota Semarang (Y) akan mengalami kenaikan 0,301 sekitar 30,1% dengan berasumsi variabel etos kerja Islam mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Hal tersebut dilihat dari output uji parsial pada  $t$  hitung >  $t$  tabel dengan nilai 2,463 > 2,028 dengan signifikansi 0,019 < 0,05. Maka dari itu pernyataan pada hipotesis pertama atau H1 bisa diyakini kebenarannya. Dengan artian etos kerja Islam mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai BPS Kota Semarang. Hasil tersebut sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia dkk (2017) yang menyatakan etos kerja secara simultan mempunyai dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Adanya sebuah sikap etos kerja pada diri individu sangat berperan penting untuk menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi.

#### **4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Semarang**

Meninjau dari output persamaan regresi linier berganda didapati nilai koefisien regresi teruntuk variabel komitmen organisasi satu-satuan, maka dari itu variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,013 sekitar 1,3% dengan berasumsi variabel komitmen pada organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja seorang pegawai. Hal tersebut dilihat dari output uji parsial pada  $t$  hitung  $< t$  tabel dengan nilai  $0,101 < 2,028$  dengan signifikansi  $0,920 > 0,05$ . Maka dari itu pernyataan pada hipotesis kedua atau H2 tidak bisa diyakini kebenarannya. Dengan artian komitmen pada organisasi mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja seorang pegawai BPS Kota Semarang. Hasil tersebut tidak sependapat dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sulisty Wahono dan Yunus Mustaqim, mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak menjadikan pegawai BPS Kota Semarang meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan mereka rata-rata berasal dari STIS yang sudah menjurus ke pekerjaan seperti instansi BPS. Jadi komitmen organisasi juga dianggap bukan sebagai aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, mereka lebih melihat aspek lainnya seperti etos kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **4.7.3 Pengaruh Kompensai (X3) terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Semarang**

Meninjau dari output persamaan regresi linier berganda didapati nilai koefisien regresi teruntuk variabel kompensasi satu-satuan, maka dari itu variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,311 sekitar 31,1% dengan berasumsi variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja seorang karyawan. Hal tersebut dilihat dari output uji parsial pada  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan nilai  $3,807 > 2,028$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dari itu pernyataan pada hipotesis kedua atau H2 bisa diyakini kebenarannya. Dengan artian kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja seorang pegawai BPS Kota Semarang. Hasil tersebut sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurcahyati dkk (2017) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Adanya timbal balik yang sepadan yang diberikan instansi kepada pegawai, dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan output dari penelitian tentang pengaruh etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang serta pembahasan yang ada pada bab IV, untuk itu dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu 0,019 yang berarti signifikansi tersebut kurang dari 0,05 (Sig 0,019 < 0,05). Dengan thitung 2,463 serta ttabel 2,028, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel (2,463 > 2,028). Dilihat dari penjabaran diatas, disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan pada kinerja dengan rasionalisasi yaitu nilai signifikansi 0,920 yang berarti signifikansi tersebut lebih dari nilai 0,05 ( 0,920 > 0,05). Dengan t hitung 0,101 dan ttabel 2,028 yang artinya thitung lebih kecil dari ttabel (0,101 < 2,028). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 tidak diterima dan H0 diterima. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu 0,001 yang berarti signifikansi tersebut kurang dari 0,05 (Sig 0,001 < 0,05). dengan thitung 3,807 serta ttabel 2,028, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel (3,807 > 2,028). Dilihat dari penjabaran diatas, disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Semarang.

### **5.2 Saran**

Meninjau dari output pada penelitian, pembahasannya serta kesimpulan yang diperoleh, untuk itu saran yang kiranya dapat digunakan yaitu :

#### **1. Teruntuk BPS Kota Semarang**

Berdasarkan penilaian dari responden dalam penelitian ini, saran untuk BPS Kota Semarang adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, ini dikarenakan masih adanya pegawai kurang disiplin kerja pada waktu istirahat siang yang tidak tepat waktu. Bisa dalam bentuk skoring ataupun absensi.
2. BPS Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai perlu diberikan pelatihan atau diklat untuk menambah pengetahuan.

## **2. Teruntut peneliti mendatang**

1. Agar senantiasa melebarkan penelitian ini pada penambahan variabel lain ataupun melakukan penelitian dengan menggunakan indikator lain yang kiranya berpengaruh pada kinerja pegawai
2. Bisa menguraikan ataupun meluaskan penelitian menggunakan fenomena penelitian yang berkembang agar jumlah sample yang diteliti lebih banyak lagi.

## **3. Keterbatasan Peneliti**

1. Proses dalam pengumpulan data yang kurang luas yaitu berjumlah 40 orang responden sehingga dikarenakan jumlah pegawai yang ada. Data yang dihasilkan hanya bersumber dari item pernyataan kuesioner yaitu berdasarkan persepsi jawaban narasumber, sehingga kesimpulannya hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan item pernyataan kuesioner yang tidak dilengkapi dengan wawancara.
2. Ruang lingkup dalam penelitian ini dilakukan hanya pada pegawai BPS Kota Semarang saja sehingga penelitian ini terbatas, serta variabel dalam penelitian ini juga hanya terbatas terhadap Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT Rineka Cipta
- Asifudin, Panji. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Azizi, Moh Ali, Dkk. 2003. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat: Paradigma Aksi Metodologi*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren
- Badriyah, Nurul. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Syariah Cabang Kediri*. Skripsi. Tulungagung: Progam Sarjana IAIN Tulungagung
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hafidhudin, Didin dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press
- Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati. 2014. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan)*. Bandung: Refika Aditama
- Lisa dkk. "Pengaruh Etos kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Karyawan". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Issue 1, Agustus, 2019.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Progam IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 18 (2)
- Rosidah, & Amabar Tegus S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu  
Ridwan, Muhammad. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali." Salatiga: Perpustakaan IAIN Salatiga. 2019.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktifitas; Apa dan Bagaimana?*. Semarang: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Salsabila, Dkk. 2017. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Baru*. *E-Jurnal Riset Manajemen*
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Santosa, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Kompas Gramedia

- Soewardji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sudaryono. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V wiratna dan Poly Endaryanto. 2012. Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tasmara, Toto. 2006. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press
- Tebba, Sudirman. 2003. Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf. Bandung: Pustaka Nusantara
- Wahono, Dwi Sulistyono dan Yunus Mustaqim. “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Se-Kabupaten Kudus”. Jurnal Equilibrium. Vol. 4 No, 2, 2016.
- Wahyuni, Nyowani T. 2014. Pengaruh Motivasi dan Training terhadap Kinerja Karyawan BPRS Karya Mugi Santosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri. Tulungagung: Progam Sarjana IAIN Tulungagung

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan

Lampiran 2 : Kuosioner Penelitian



**BADAN PUSAT STATISTIK  
KOTA SEMARANG**

**ST2023**  
SENSUS PERTANIAN

Nomor : B-288/33740/HM.340/08/2023

Semarang, 21 Agustus 2023

Lampiran : -

Perihal : Ijin Riset / Penelitian

Kepada Yth ;

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Di

Semarang

Dengan hormat,

Setelah mempelajari surat Saudara Nomor 2302/Un.10.5/D1/PG.00.00/06/2023 tanggal 23 Juni 2023 perihal seperti pada pokok surat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Saudara telah melaksanakan riset/penelitian di BPS Kota Semarang pada tanggal 8 Agustus sd 21 Agustus 2023 dengan baik .

Adapun nama mahasiswa tersebut adalah:

No.	NAMA MAHASISWA	NIM	Jurusan / Prodi
1.	Viky Armadhani	1905026123	S1- Ekonomi Islam

Demikian, untuk dapat dipergunakan seperlunya dan terima kasih.

Badan Pusat Statistik Kota Semarang

Kepala,



FACHRUDDIN TRI UBAJANI

Penyema Tk I

**DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)**  
**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM, KOMITMEN**  
**ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI BPS KOTA SEMARANG**

**1. Petunjuk Pengisian :**

- a. Mohon dipahami dengan baik serta dibandingkan dengan praktek kerja anda yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda sebagai pegawai pada komponen-komponen variabel, masing-masing jawaban mempunyai makna sebagai berikut:

SS : Apabila jawaban tersebut **sangat setuju**

S : Apabila jawaban tersebut **setuju**

N : Apabila jawaban tersebut **netral**

TS : Apabila jawaban tersebut **tidak setuju**

STS : Apabila jawaban tersebut **sangat tidak setuju**

- c. Diharap tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban

**2. Identitas Responden :**

- a. Nama.....
- b. Bidang Bagian.....
- c. Umur :
  - 20-25
  - 26-35
  - 36-44
  - 45-55
- d. Jenis Kelamin :
  - Perempuan
  - Laki-laki
- e. Lama Bekerja :
  - <1 Tahun
  - 1-3 Tahun
  - 4-6 Tahun
  - >6 Tahun

## **A. Variabel Etos Kerja Islam**

N O	PERNYATA AN	S	S	N	T	ST
		5	4	3	2	1
1.	Saya mendapat pekerjaan dengan teliti dan hati-hati					
2.	Menurut saya, waktu tidak boleh disiasikan, tetapi seharusnya digunakan secara efisien					
3.	Uang bukanlah motivasi saya untuk bekerja					
4.	Saya senang ketika mendapatkan tambahan pekerjaan					
5.	Kerja kreatif merupakan bagian dari praktek kerja saya					
6.	Saya dapat berpikir kreatif					
7.	Saya bersedia membantu pekerjaan teman saya					

	<b>yang sedang kesulitan</b>					
<b>8.</b>	<b>Kerjasama dan konsultasi membuat pekerjaan cepat terselesaikan</b>					

## **B.Variabel Komitmen Organisasi**

N O	PERNYATA AN	S	S	N	T	ST
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan					
2.	Saya mempunyai sikap profesional yang tinggi					
3.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan dari instansi lain yang lebih baik dan sesuai dengan keahlian saya, saya tidak akan menerimanya					
4.	Meskipun ada tawaran gaji yang lebih menarik, dan membuat saya harus pindah pekerjaan, saya akan menolaknya dan tetap					

	<b>bekerja pada instansi ini</b>					
<b>5.</b>	<b>Saya bangga bercerita tentang instansi saya kepada orang lain</b>					
<b>6.</b>	<b>Saya terkadang melanggar peraturan yang ada di instansi</b>					
<b>7.</b>	<b>Saya merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi permasalahan saya juga</b>					

### **C. Variabel Kompensasi**

N O	PERNYATA AN	S	S	N	T	ST
		5	4	3	2	1
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada instansi					
3.	Gaji yang saya terima dari instansi merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Instansi memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					

5.	<b>Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi</b>					
6.	<b>Saya diikutsertakan dalam program asuransi oleh instansi</b>					
7.	<b>Setiap tahun saya mendapat tunjangan hari raya</b>					
8.	<b>Kualitas dari fasilitas kantor yang diberikan instansi menunjang saya untuk memiliki hasil kerja yang baik</b>					



N O	PERNYATA AN	S	S	N	T	ST
		5	4	3	2	1
1.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur)					
2.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang maksimal					
3.	Saya sering menyelesaikan beberapa tugas sekaligus sesuai waktu yang ditargetkan					
4.	Saya sering membawa pulang tugas-tugas kantor untuk diselesaikan dirumah					
5.	Saya cenderung mudah					

	<b>memahami pekerjaan yang diberikan</b>					
<b>6.</b>	<b>Saya berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya</b>					

**D.**

**Variabel**

**Kinerja**

Lampiran 3 : Data Hasil Penelitian

A. Variabel Etos Kerja Islam (X1)

X	X	X	X	X	X	X	X	T o t a l
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	2	3	4	5	6	7	8	2
4	4	2	1	3	3	3	4	4
4	5	3	3	4	3	5	5	3
5	5	4	4	4	5	5	5	2
5	5	3	3	4	4	5	5	3
5	5	3	3	4	4	5	5	7
5	5	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	1	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	3	4	4	4	4	6
3	4	3	3	4	3	4	3	3
5	5	4	3	2	4	4	5	4
4	5	4	3	4	3	4	4	3
3	5	4	3	4	3	4	4	1
3	3	2	2	3	3	3	4	3
4	4	2	2	3	3	3	4	0

5	5	4	3	2	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	5	4	3	4	4	4	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	3	4	4	4	4	1
4	4	3	2	3	3	4	4	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	2
4	4	3	2	4	4	4	4	3
5	5	4	2	4	3	3	4	1
4	4	3	3	3	4	3	4	2
4	4	4	3	4	4	4	4	9
4	5	2	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	0
5	5	4	3	5	5	2	4	2
5	5	4	3	4	4	4	4	8
4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	5	1
4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	5	4	5	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	0
4	4	4	4	4	5	4	5	3

4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4

**Tabel Nilai Kuesioner Variabel Etos Kerja Islam**



B. Variabel Komitmen Organisasi

X	X	X	X	X	X	X	T
2	2	2	2	2	2	2	ot
.	.	.	.	.	.	.	al
1	2	3	4	5	6		1
4	4	2	2	3	3		8
4	4	4	4	4	4		2
4	4	4	4	4	4		4
4	4	4	4	4	4		2
4	5	2	3	4	4		4
3	3	2	3	5	4		2
5	4	4	4	4	4		0
4	4	4	4	4	4		2
5	5	5	5	4	5		5
3	3	3	3	4	3		2
5	5	4	4	4	2		4
							2
							9
							1
							9
							2
							4
							84

4	4	3	3	4	4	2
						2
4	4	3	3	3	3	2
						0
4	5	3	3	5	4	2
						4
4	4	3	4	3	4	2
						2
4	4	3	4	3	4	2
						2
4	4	2	2	3	3	1
						8
4	4	2	2	3	2	1
						7
4	5	3	3	5	4	2
						4
4	4	3	3	4	4	2
						2
4	4	3	3	4	4	2
						2
4	4	4	4	4	4	2
						4
4	4	4	4	4	4	2
						4
4	3	3	2	5	3	2
						0
4	4	3	3	3	3	2
						0
4	4	3	3	5	4	2
						3
5	4	4	4	5	4	2
						6
4	4	4	3	3	4	2
						2
4	4	4	4	4	4	2
						4
4	4	3	3	3	3	2
						0
4	3	3	3	3	5	2
						1
3	4	2	2	3	3	1
						7

2	3	2	2	4	4	17
5	4	5	2	5	4	25
3	3	3	3	4	3	19
5	4	5	3	4	5	26
5	5	3	3	4	5	25
5	4	4	3	3	3	22
4	4	4	4	4	3	23
5	4	5	3	5	4	26
4	4	3	3	5	3	22

**Tabel Nilai Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi**



C. Variabel Kompensasi (X3)

>	>	>	>	>	>	>	>	>	T
ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	o
.	.	.	.	.	.	.	.	.	t
1	2	ε	4	ε	6	7	ε	a	l
4	ε	ε	2	2	4	4	4	2	6
ε	4	4	4	ε	ε	ε	4	3	6
ε	4	4	2	4	ε	4	4	3	3
ε	ε	ε	1	ε	4	ε	ε	3	5
ε	4	4	2	ε	4	ε	2	2	9
ε	4	4	4	4	4	4	4	3	3
ε	ε	ε	4	4	ε	ε	ε	3	8
ε	ε	ε	4	4	ε	ε	ε	3	8
ε	ε	4	1	1	4	4	4	2	6
4	4	4	ε	4	4	ε	4	3	2
ε	4	4	4	4	4	ε	ε	3	2

ε	∠	∠	ε	∠	ε	∠	ε
ε	∠	∠	ε	∠	ε	ε	∠
ε	ε	∠	∠	∠	ε	ε	ε
ε	ε	∠	∠	∠	ε	ε	ε
∠	∠	∠	ε	ε	ε	∠	∠
ε	∠	∠	∠	ε	∠	∠	ε
ε	∠	∠	ε	∠	ε	ε	∠
∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠
ε	∠	∠	∠	ε	ε	ε	∠
∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠
ε	∠	∠	∠	∠	∠	ε	∠
∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠	ε
ε	ε	ε	ε	∠	ε	ε	ε
ε	∠	∠	ε	ε	∠	∠	∠
∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠
∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠
∠	ε	ε	∠	∠	ε	∠	∠
ε	∠	ε	ε	ε	∠	ε	∠
∠	∠	∠	ε	∠	ε	∠	ε
∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠	∠

5  
2  
8  
3  
4  
2  
5  
2  
5  
2  
9  
2  
7  
3  
4  
3  
2  
3  
1  
3  
2  
3  
0  
3  
2  
3  
1  
3  
7  
3  
1  
3  
2  
3  
0  
2  
3  
3  
5  
2  
9  
3

5	5	5	2	5	2	2	5	2	3
5	5	5	2	2	5	5	5	5	3
5	5	5	2	2	5	5	5	5	8
2	2	5	5	5	2	5	2	2	3
5	5	2	2	2	2	2	2	5	0
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3
5	5	5	5	2	2	5	2	2	3
5	5	5	5	2	5	2	2	2	1
5	5	5	5	2	5	2	2	2	3
									5

**Tabel Nilai Kuesioner Variabel Kompensasi**



D. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	To tal
.	.	.	.	.	.	.	
1	2	3	4	5	6		
4	2	3	2	3	4		18
4	3	4	4	4	4		23
4	4	4	4	4	4		24
5	4	5	5	4	5		28
4	3	4	5	4	5		25
4	4	4	4	4	4		24
4	5	4	4	4	5		26
5	4	5	4	4	5		27
4	3	2	2	1	4		16
4	4	3	3	5	5		24
4	4	4	4	4	4		24
4	3	3	3	4	4		21

4	3	4	4	3	4	22
3	4	4	2	2	4	19
3	4	4	2	2	4	19
4	3	4	2	4	4	21
3	2	4	3	4	4	20
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	2	4	4	22
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	3	4	5	23
4	4	4	3	4	5	24
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	3	5	5	25
4	4	4	3	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	2	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23
5	4	4	2	4	5	24
4	4	3	3	5	5	24
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	5	27
5	4	4	2	4	4	23
5	4	4	2	4	5	24
4	3	5	4	5	4	25

**Tabel Nilai Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**



Lampiran 4 : Hasil Uji Data

1. Validitas

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Etos Kerja Islam
X1.1	Pearson Correlation	1	.634**	.376*	.271	-.015	.495**	.133	.505**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.091	.928	.001	.413	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.634**	1	.323*	.321*	.164	.210	.313*	.448**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.042	.043	.312	.193	.049	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.376*	.323*	1	.456**	.254	.424**	.121	.277	.676**
	Sig. (2-tailed)	.017	.042		.003	.114	.006	.456	.083	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.271	.321*	.456**	1	.326*	.597**	.231	.299	.749**
	Sig. (2-tailed)	.091	.043	.003		.040	.000	.151	.061	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-.015	.164	.254	.326*	1	.298	.092	-.141	.402*
	Sig. (2-tailed)	.928	.312	.114	.040		.062	.571	.386	.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.495**	.210	.424**	.597**	.298	1	.103	.370*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.193	.006	.000	.062		.528	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.133	.313*	.121	.231	.092	.103	1	.437**	.470**
	Sig. (2-tailed)	.413	.049	.456	.151	.571	.528		.005	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.505**	.448**	.277	.299	-.141	.370*	.437**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.083	.061	.386	.019	.005		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Etos Kerja Islam	Pearson Correlation	.665**	.666**	.676**	.749**	.402*	.708**	.470**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.002	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Komitmen Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.564**	.661**	.339*	.119	.211	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.032	.464	.192	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.564**	1	.208	.309	.063	.128	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000		.197	.052	.698	.432	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.661**	.208	1	.569**	.276	.355*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.197		.000	.085	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.339*	.309	.569**	1	.072	.337*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.032	.052	.000		.660	.034	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.119	.063	.276	.072	1	.248	.471**
	Sig. (2-tailed)	.464	.698	.085	.660		.123	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.211	.128	.355*	.337*	.248	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.192	.432	.025	.034	.123		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.731**	.528**	.828**	.693**	.471**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.319*	.513**	-.063	.024	.173	.060	.224	.331*
	Sig. (2-tailed)		.045	.001	.701	.882	.286	.713	.164	.037
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.319*	1	.778**	.419**	.672**	.251	.236	.573**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.007	.000	.118	.143	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.513**	.778**	1	.215	.415**	.172	.252	.460**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.183	.008	.289	.117	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	-.063	.419**	.215	1	.461**	.401*	.248	.250	.646**
	Sig. (2-tailed)	.701	.007	.183		.003	.010	.123	.120	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.024	.672**	.415**	.461**	1	.219	.166	.445**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.882	.000	.008	.003		.175	.305	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.173	.251	.172	.401*	.219	1	.613**	.347*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.286	.118	.289	.010	.175		.000	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson Correlation	.060	.236	.252	.248	.166	.613**	1	.212	.579**
	Sig. (2-tailed)	.713	.143	.117	.123	.305	.000		.190	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.8	Pearson Correlation	.224	.573**	.460**	.250	.445**	.347*	.212	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.164	.000	.003	.120	.004	.028	.190		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	.331*	.796**	.666**	.646**	.697**	.665**	.579**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.291	.206	.123	.281	.466**	.574**
	Sig. (2-tailed)		.068	.203	.448	.079	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.291	1	.213	.150	.194	.329*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.068		.188	.354	.229	.038	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.206	.213	1	.416**	.352*	.100	.610**
	Sig. (2-tailed)	.203	.188		.008	.026	.538	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.123	.150	.416**	1	.324*	.064	.660**
	Sig. (2-tailed)	.448	.354	.008		.042	.695	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.281	.194	.352*	.324*	1	.348*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.079	.229	.026	.042		.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.466**	.329*	.100	.064	.348*	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.002	.038	.538	.695	.028		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.574**	.575**	.610**	.660**	.698**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	8

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	6

### 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55160889
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.084
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

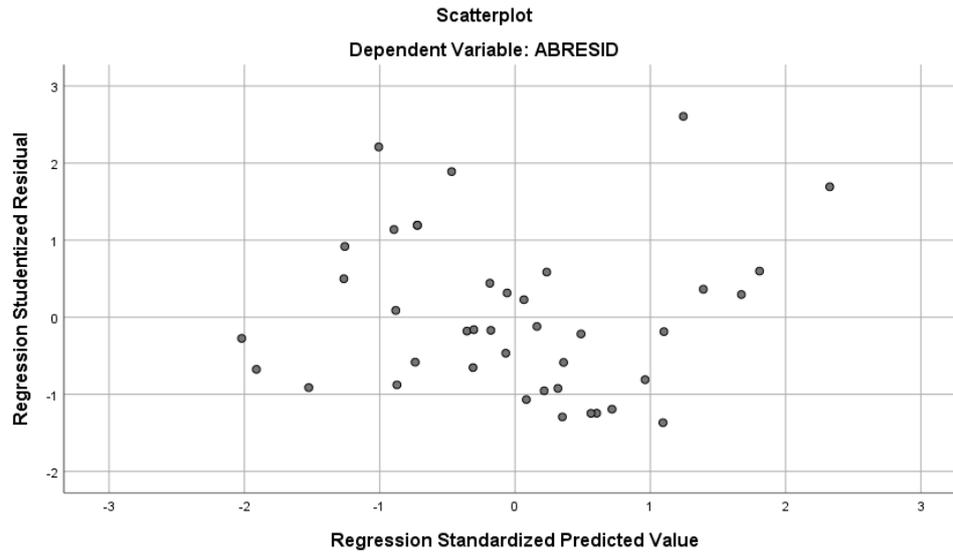
### 4. Multikolinieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja Islam	.458	2.183
	Komitmen Organisasi	.530	1.887
	Kompensasi	.684	1.463

a. Dependent Variable: Kinerja

## 5. Heterodikedastisitas



Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Gletser

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.548	1.674		1.522	.137
	Etos Kerja Islam	.026	.075	.083	.343	.734
	Komitmen Organisasi	-.024	.077	-.070	-.310	.759
	Kompensasi	-.051	.050	-.202	-1.024	.313

a. Dependent Variable: ABRESID

## 6. Analisis Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.708	2.749		1.349	.186
	Etos Kerja Islam	.301	.122	.383	2.463	.019
	Komitmen Organisasi	.013	.127	.015	.101	.920
	Kompensasi	.311	.082	.485	3.807	.001

a. Dependent Variable: Kinerja





