

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia
Lampung Tengah)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Syariah (S.Akun)

Oleh :

Widia Pefiani

1951030200



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia
Lampung Tengah)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Syariah (S.Akun)

Oleh :
Widia Peftiani
1951030200

Program Studi : Akuntansi Syariah

Pembimbing I : Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si

Pembimbing II : Rahmat Fajar Ramdani, S.E., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang karyawan memiliki tugas yang dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi dirinya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah sejumlah 35 karyawan. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian sehingga diperoleh sampel penelitian yaitu 35 karyawan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner. Data diolah menggunakan SmartPLS versi 4.0.

Hasil menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors in the progress of a company. Employee performance is very important because a decrease in the performance of both individuals and groups in a company can have a negative impact on a company. So in this case a manager has a task where he must always try to improve his performance and motivate his subordinates in order to improve their performance to achieve company goals.

This study aims to determine the influence of Islamic work ethics and work motivation on employee performance. In this study using quantitative methods. The population used is all employees at BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Central Lampung totaling 35 employees. The sampling technique used is a saturated sampling technique, where the entire population is sampled in the study so that a research sample of 35 employees is obtained. While the data collection technique used is the distribution of questionnaires. Data is processed using SmartPLS version 4.0.

The results show that Islamic work ethics have a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance .

Keywords : *Islamic Work Ethic, Work Motivation, Employee Performance*



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Widia Peftiani
NPM : 1951030200
Jurusan/Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebut dalam daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 04 Januari 2024
Penulis,



Widia Peftiani
NPM.1951030200



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah)

Nama : Widia Peftiani

NPM : 1951030200

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si

NIP. 197602022009122001

Rahmat Fajar Ramdani, S.E., M.Si

NIP. 199103302019031018

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah**

A.Zuliansyah, M.M

NIP. 198302222009121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah)” disusun oleh Widia Peftiani, NPM : 1951030200, Program Studi: Akuntansi Syariah, telah di ujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada:Kamis,04 Januari 2024.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.S.I (.....)

Sekretaris : Arifa Kurniawan, M.S.A (.....)

Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I (.....)

Penguji II : Rahmat Fajar Ramdani, S.E., M.Si (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A
NIP. 197009262008011008



MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

(Q.S. An-Nahl: 97)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, untuk penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai. Dengan segenap kerendahan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai bentuk rasa terimakasih dan bukti cinta serta kasih sayangku kepada :

1. Kedua orang tua yang penulis sayangi, Ayah Zulkifli dan Ibu Fadliwati yang telah memberikan kasih sayang, doa dan dukungan untuk terus berjuang dalam setiap proses perjalanan hidup selama ini. Terimakasih atas jerih payah dan pengorbanan yang tiada batas. Terimakasih telah mengiringi langkahku sampai ketitik ini.
2. Kakak kandung penulis, Tommy Wahyudi yang selalu memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sebagai tempat penulis dalam berproses dan menimba ilmu.
4. Tak lupa untuk diri sendiri yang mampu berjuang hingga berada di titik ini. Terimakasih telah kuat dan menikmati setiap proses dalam mengerjakan tugas akhir ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Widia Peftiani yang dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 16 Februari 2002 sebagai anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan ayah Zulkifli dan ibu Fadliwati.

Berikut adalah daftar riwayat pendidikan penulis:

1. Penulis menyelesaikan jenjang pendidikan Sekolah Dasar pada SD Negeri 03 Karanganyar, Jati Agung dan lulus pada tahun 2013.
2. Pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama pada SMPNegeri 01 Jati Agung dan lulus pada tahun 2016.
3. Sekolah Menengah Kejuruan pada SMKNegeri 7 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2019.
4. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi pada program studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat serta karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah)" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan, bantuan, dukungan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. A. Zuliansyah, M.M selaku Kepala Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Rden Intan Lampung.
3. Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang selalu membantu dan memberi arahan bagi mahasiswa bimbingannya.
4. Rahmat Fajar Rahmadi, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang selalu memberikan saran dan bimbingan dalam proses penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta mendidik dengan sangat baik selama penulis menempuh pendidikan dibangku perkuliahan di UIN Raden Intan Lampung.
6. Seluruh Staf Tata Usaha yang telah membantu penulis dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lain sebagainya.
7. Pimpinan dan Staf Perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan informasi dan data berupa buku sebagai referensi penulisan.

8. Keluargaku tersayang yaitu ayah Zulkifli dan ibu Fadliwati dan abang Tommy yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Teruntuk Albert Romeo Krisdiantoro, yang selalu memberi dukungan dan selalu membantu dalam segala hal dan juga sebagai tempat berkeluh kesah selama mengerjakan skripsi. Terimakasih karena selalu memberi motivasi internal berupa asupan batin ketika penulis merasa down sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Seluruh teman-teman seangkatan program studi Akuntansi Syariah terutama kelas A, khususnya Ayu Lestari, Dhea Arina Saputri, dan Cindy Putri Yunika dan teman-teman KKN khususnya Alifah Rohmah Sari dan Reni Mayani yang senantiasa memberi dukungan.
11. Teman-teman Tadabbur Alam Silvia, Syilva, Nada, Gilang, Latief, Rio, Trio, Dzikri, Rendi terimakasih sudah kebersamaian penulis hingga skripsi ini selesai.

Bandar Lampung, 04 Januari 2024
Penulis,

Widia Peftiani
NPM 1951030200

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang relevan	11
H. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS	
A. <i>Grand Theory</i>	15
B. Etika Kerja Islam.....	16
C. Motivasi Kerja.....	19
D. Kinerja Karyawan	26
E. Kerangka Berpikir	31
F. Pengajuan Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	37
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	37
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	38
D. Jenis Data Penelitian	40
E. Definisi Operasional Variabel	41
F. Metode Analisis Data	43
G. Uji Validitas dan Reabilitas Data	44
H. Model Struktural	45
I. Uji Hipotesis	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	47
B. Analisis Data	53
C. Pembahasan.....	65

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	71
B. Rekomendasi	71

DAFTAR RUJUKAN..... 73

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2 Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	48
Tabel 4.4 Jabatan Responden	49
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel X_1	50
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel X_2	51
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Y.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Outer Loading</i> tahap 1	54
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loading</i> tahap 2	58
Tabel 4.10 Nilai Cross Loading.....	59
Tabel 4.11 Nilai AVE.....	61
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 4.13 Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	62
Tabel 4.14 Hasil R-square	63
Tabel 4.15 Hasil SRMR	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Path Coefficient	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Diagram Path Convergent Validity tahap 1	53
Gambar 4.2 Diagram Path Convergent Validity tahap 2	57



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Output Jawaban Responden
- Lampiran 4 Output SmartPLS



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memperjelas mengenai proposal ini, maka perlu adanya penjelasan terkait beberapa istilah yang penulis gunakan untuk mempertegas pokok bahasan yang penulis gunakan. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi yang penulis maksud. Penelitian ini berjudul "**Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah)**". Adapun uraian pengertian dari beberapa istilah yang terdapat dalam judul ini yaitu, sebagai berikut :

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh merupakan sebuah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Adapun pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah.

2. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah sebuah orientasi yang menyiratkan kerja sebagai kebajikan dalam memenuhi kebutuhan seseorang yang dapat membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad Shallaallahu'Alaihi Wasallam.²

¹Ahmad Rafiq, "Dampak media sosial terhadap perubahan sosial suatu masyarakat," *Global Komunika* 1.1 (2020),18.

²Fauzan Akbar Widiansyah, "Etika Kerja Islam Sebagai Faktor Determinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Kota Bandung" vol.8, no. 2 (2019).

3. Motivasi Kerja

Menurut Jufrizen motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.³

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dimaknai sebagai output yang diraih seorang karyawan maupun sekumpulan individu sebanding atas tugas yang sudah dilimpahkan kepadanya.⁴

5. BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia

BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia adalah lembaga keuangan non-bank yang memiliki kantor pusat di Jln. Bratesana Gaya Baru Kecamatan Seputih Surabaya Lampung Tengah. Secara umum, BMT Ar-Rahmah JayaMulia dipimpin oleh Bapak Lgusti Abdul Jalal, S.Pd. I. Di bawah kepemimpinannya, BMT Ar-Rahmah memiliki 13 kantor cabang yang 3diantaranya berada di Pulau Jawa.

Berdasarkan pengertian dan istilah-istilah yang telah di paparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu yang dimaksud dengan "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah) adalah bagaimana pengaruh dari etika kerja islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah.

³Jufrizen Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manajemen* 7, no. 1 (July 6, 2021): 35.

⁴Dewi Melinia Kurniasari and Qi Mangku Bahjahtullah, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)," *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah* 8, no. 1 (June 23, 2022) 23.

B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi di Indonesia ini, terutama di kalangan dunia bisnis usaha makin nampak sekali tingkat persaingannya. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Dan ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan.⁵

Keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi atau rendahnya kinerja seseorang akan membawa dampak penting bagi kelangsungan maupun perkembangan usaha. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keseluruhan organisasi perusahaan atau lembaga-lembaga pemerintah. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu persoalan yang harus diselesaikan adalah kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja para karyawan yaitu dalam rangka menghadapi dan memenangkan persaingan baik secara lokal maupun secara global.

Suatu perusahaan juga akan mampu bersaing dengan cara dapat memanfaatkan peluang dan sumber daya manusia sebaik mungkin serta dengan memberikan daya pendorong sebagai salah satu bentuk motivasi kerja sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penyaluran dan pemeliharaan

⁵Nurhasanah, Jufrizen, and Zulaspan Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (January 1, 2022): 245-246, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>.

perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.⁶

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.⁷

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁸ Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berhadapan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor atau permasalahan yang dapat mempengaruhi perkembangan baik atau buruknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan diantaranya etika kerja Islam dan motivasi kerja. Salah satu

⁶Zumrotul Muhzinat, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng SPpesial Sambal" (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018): 1.

⁷Farisul Adab, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas," *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 1 (Juni 19, 2015): 240.

⁸Ahmad Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" 3 (2020): 214.

faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan menciptakan etika kerja yang bersifat islami.⁹Etika kerja Islam merupakan salah satu penyebab tingi rendahnya kinerja karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam bisa memperkuat atau memperlemah hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Etika kerja islam diartikan sebagai perangkat nilai atau kepercayaan yang bersumber pada Al-Qur'an maupun sunnah tentang pekerjaan. Etika kerja islam berpengaruh secara baik terhadap perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga memberikan dampak sikap dalam melakukan pekerjaannya secara positif. Sikap pekerjaan yang baik adalah sikap ketika melakukan pekerjaan dilakukan dengan kerja keras, komitmen serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga memberikan keuntungan baik diri sendiri maupun organisasi.¹⁰

Etika kerja Islam memandang dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan. Sehingga untuk melakukannya, upaya yang cukup harus ada pada diri setiap orang dalam pekerjaannya karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban sehingga setiap orang harus mampu bekerja sama dan dapat mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan secara bersama-sama.¹¹

Selain etika kerja Islam,pemberian dorongan atau motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan.Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan.Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg terdiri atas dua

⁹Diah Maya Sari, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)" (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah, 2017)

¹⁰Siti Rondiah, "Pengaruh Implementasi Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perspektif Etiks Kerja Islam (Studi Pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)," (2017)

¹¹Tiara Rachmawati and Ketut Sudarma, "Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi," (2016), 270.

faktor yaitu, motifation factor dan hygieni factor. Motifation factor adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan hygieni factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.¹²

Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Faktor motivasi kerja karyawan harus mendapatkan perhatian dari pemimpin perusahaan. Penurunan motivasi kerja dari karyawan akan berdampak negatif pada kinerjanya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan masalah pada stabilitas perusahaan.¹³

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengahterkait dengan kelalaian dalam bekerja faktanya terdapat beberapa karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan kegiatan pribadi dan ditemukan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang cenderung kurang seperti adakaryawan yang bermalasmalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja dan cenderung menunda-nunda pekerjaan, selain itu karyawan juga merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, hal tersebut dikhawatirkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung

¹²Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (January 25, 2019): 50.

¹³Amirus Sodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan," *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (September 8, 2018):121,.

Tengah. Sehingga, perlu dilakukan analisis mengenai kinerja karyawan, salah satunya dengan mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan motivasi kerja.

Penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan, etika kerja Islam dan motivasi kerja, sudah banyak dilakukan dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Efrina¹⁴ yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik etika kerja Islam, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Siti Khotijah dan Irfan Helmy¹⁵ dengan pernyataan yang sama, yaitu etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ahnaf Fadhlurrohman dan Fuad Mas'ud¹⁶ juga mendukung penelitian ini yaitu bahwa berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak didukung oleh Khairul Rizal, Parno, dan Kokom Komariyah¹⁷ yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh Asroti, Mochlasin dan Musalim

¹⁴Lisa Efrina, "Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syariah," *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 2 (October 19, 2019): 259, <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>.

¹⁵Siti Khotijah and Irfan Helmy, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 3 (July 31, 2021): 442–60, <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>.

¹⁶Ahnaf Fadhlurrohman and Fuad Mas'ud, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang)," Vol 11, No 3 (2022): 7

¹⁷Khairul Rizal, Parno Parno, and Kokom Komariyah Komariyah, "Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda," *Al-Tijary* 4, no. 1 (December 31, 2018): 71–80, <https://doi.org/10.21093/at.v4i1.1311>.

Ridlo¹⁸dengan pernyataan bahwa, etika kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rizc Ditya Purba Tandri, Sasongko, Zarah Puspita Ningtyas¹⁹ yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dukung dengan penelitian Natalia Susanto²⁰ dengan pernyataan yang sama, yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah²¹juga mendukung penelitian ini yaitu bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi²²yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Hal ini didukung oleh Suci Gusti Ananda, Mahsina, dan Tri Lestari²³yaitu variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arwin Tanjung dan Febsri Susanti²⁴dengan pernyataan yang sama,

¹⁸Asroti Asroti, Mochlasin Mochlasin, and Musalim Ridlo, “Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening,” *Jesya* 5, no. 2 (June 3, 2022): 2179–91, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.782>.

¹⁹Rizc Ditya Purba Tandri, Sasongko Sasongko, and Zarah Puspitaningtyas, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember,” *Majalah Ilmiah DIAN ILMU* 18, no. 1 (February 8, 2019), <https://doi.org/10.37849/midi.v18i1.109>.

²⁰Natalia Susanto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka” 7, no. 1 (2019).

²¹Ridho Gilang Adiko and Nurul Saniah, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *AKTIVA Jurnal Akuntansi dan Investasi* 3, No.2, (2020): 111.

²²Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (January 25, 2019): 57, <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.

²³Suci Gustia Nanda, Mahsina Mahsina, and Tr Lestari, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya,” *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1, no. 1 (August 29, 2020): 17–23, <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>.

²⁴Arwin Tanjung and Febsri Susanti, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi Yayasan Wakaf

yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas terdapat *research gap* yang disertai ketidakkonsistenan yang ditemukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian mengenai "**Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah)**".

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dipahami dengan mudah dan dapat dilaksanakan dengan fokus, maka penulis memberikan batasan-batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti hanya fokus terhadap Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah). Dimana penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen dalam penelitiannya, yang mana variabel independen nya yaitu Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja, untuk variabel dependen nya yaitu Kinerja Karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian yang akan dicapai adalah untuk :

1. Mengetahui apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Dari pembahasan permasalahan dalam penulisan skripsi ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Secara Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian sejenis. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang mendalam untuk kajian mengenai Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia dimana sebagai tempat dilakukannya penelitian skripsi ini. Diharapkan mampu menambah masukan terhadap faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah serta sebagai sumbangsih keustakaan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung atau pihak lain yang membutuhkan.

- c. Untuk Peneliti yang akan Datang. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Agar penulis mendapat gambaran dalam menyusun kerangka pikir dengan harapan peneliti dapat menyajikan skripsi yang mudah dipahami dan relevan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh :

1. Yeni Haryati dan Mohamad Andri Ibrahim (2021) Universitas Islam Bandung dengan judul "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung " Jurnal Riset Humum Eknomi Syariah. Dengan hasil penelitian bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan menerapkan etika kerja islam dalam setiap pekerjaannya maka kualitas dari kinerja karyawan akan semakin meningkat.²⁵
2. Dewi Melinia Kurniasari dan Qi Mangku Bahjahtullah (2022) Institut Agama Islam Negeri Salatiga dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)" Jurnal Nisbah. Dengan hasil penelitian bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶
3. Amirus Sodiq (2018) IAIN Kudus dengan judul "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan" Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam. Dengan hasil penelitian bahwa secara parsial Etika Kerja Islam

²⁵Yeni Haryati, Mohamad Andri Ibrahim, and Ira Siti Rohmah Maulida, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung," *Jurnal Riset Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (October 26, 2021): 59–62, <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>.

²⁶Dewi Melinia Kurniasari and Qi Mangku Bahjahtullah, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)," *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah* 8, no. 1 (June 23, 2022).

- menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷
4. Kartika Dwi Arisanti, dkk (2019) Universitas Kadiri dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. Dengan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.²⁸
 5. Servina Siregar, dkk (2022) Universitas Medan Area dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat" *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Dengan hasil penelitian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.²⁹
 6. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) Universitas Muhammadiyah Jember dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember" *Jurnal Penelitian Ipteks*.

²⁷Amirus Sodik, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan," *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (September 8, 2018): h.121,.

²⁸Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (July 16, 2019): 101, <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.

²⁹Servina Siregar, Sjahril Effendy, and Syafruddin Ritonga, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 3 (January 27, 2022): 1971–1802, <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>.

Dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁰

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu gambaran tentang urutan penulisan yang jelas. Dalam penelitian ini berisi lima bab dan masing-masing bab terdiri atas beberapa subbab. Hal ini dilakukan agar penelitian ini lebih teratur dan sistematis. Adapun susunan sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai penegasan judul, latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian peneliti terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi landasan teori yang digunakan penelitian ini yaitu teori atribus. Pada bab ini juga terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan terdiri atas jenis dan sifat penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri atas hasil dari penelitian yang dilakukan serta pembahasan mengenai hasil

³⁰Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (January 25, 2019)

tersebut. Bab ini meliputi deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi atas penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan berisi masalah yang akan di teliti serta hasil dari penyelesaian permasalahan tersebut. Sedangkan rekomendasi berisi anjuran yang ditujukan untuk peneliti selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. *Grand Theory*

1. Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal dan kekuatan eksternal secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.³¹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

³¹Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, ed10. (Yogyakarta: Andi Offset, 2005): 182.

B. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Pengertian etika kerja islam yang dikemukakan oleh para peneliti banyak kita ketahui melalui tulisan dalam jurnal penelitian ilmiahnya. Menurut Ahmad, dkk., mendefinisikan etika kerja islam sebagai berikut: *“Islamic Work Ethics as a set of value or system of beliefs derived from the Qur’an and Sunnah concerning work and hard work.”*³² Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur’an dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras.

Menurut Rizk dalam Marri, dkk., definisi etika kerja Islam sebagai berikut: *“Islamic Work Ethics is an orientation towards work, and approaches it as virtue in human’s lives. Islam places the highest on ethical values as it governs all aspect of life.”*³³ Etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan pendekatan itu sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan.

Batasan lainnya tentang definisi etika kerja Islam juga dikemukakan oleh Hayaati yang dilansir oleh Marri, dkk., yang berbunyi sebagai berikut : *“Ethics in Islam is a reflection of good values whether in behavior, action, thinking or event heart.”*³⁴ Etika dalam Islam adalah refleksi dari nilai - nilai yang baik dalam perilaku, tindakan, pemikiran atau bahkan hati.

Sementara definisi etika kerja Islam menurut Beekun dalam Rokhman, W. adalah sebagai berikut: *“Islamic Work Ethics may be defined as the set of moral principles*

³²Shukri Ahmad et al, “The Concept of Islamic Work Ethic : An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition”, *IJBSnet* 3, Issue. 20 (2012).

³³Siddiq, A. M., & Hadjiah, H. S. “Islamic Work Ethic And Employee Engagement, Variable To Improve Employee Job Satisfaction,” *The International Journal Of Business Review* 2, Issue 1 (2019).

³⁴Ma’rifah, D., & Indrayanto, A. “Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam:Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Perilaku Kewargaan Organisasional,” Vol. 3, Issue 1 (2013).

that distinguish what is right from what is wrong in the Islamic context."³⁵Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai tatanan prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks Islam.

Etika (Yunani Kuno: "ethikos", berarti "timbul dari kebiasaan) menurut Istiyono Wahyu dan Ostaria (2006) adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar-salah, baik buruk, dan tanggung jawab. Etika adalah ilmu berkenaan tentang yang buruk dan tentang hak kewajiban moral. Menurut Rafik Issa Bekum, etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan baik dan buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif, karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.³⁶

Dalam makna yang lebih tegas, yaitu kutipan dalam buku "Kuliah Etika" mendefinisikan etika secara terminologis sebagai berikut: "*The systematic study of the nature of value concepts, good, bad, ought, right, wrong, etc. and of the general principles which justify us in applying them to anything; also called moral philosophy.*" Ini artinya, bahwa etika merupakan studi sistematis tentang tabiat konsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah dan lain sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja.

Di sini etika dapat bersamaan juga sebagai filsufnya dalam berperilaku. Etika bagi seseorang terwujud dalam kesadaran moral (moral consciousness) yang memuat keyakinan "benar dan tidak" sesuatu. Perasaan yang muncul bahwa ia akan salah bila melakukan sesuatu yang diyakininya tidak benar berangkat dari norma-norma

³⁵Rokhman, W. "The Effect Of Islamic Work Ethics On Work Outcomes," In *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies* 15, Issue 1 (2010).

³⁶Veitzhal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Anwar, Boy Rafli Anwar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013): 2-3.

moral dan perasaan self-respect (menghargai diri) apabila dia meninggalkannya. Tindakan yang diambil olehnya harus di pertanggung jawabkan pada diri sendiri. Begitu juga dengan sikapnya terhadap orang lain apabila pekerjaannya tersebut mengganggu atau sebaliknya mendapatkan pujian.³⁷

2. Indikator Etika Kerja Islam

Setiap orang bekerja akan terlihat sifat, sikap dan tingkah lakunya, terdapat beberapa indikator etika kerja Islam menurut Toto Tasmara yaitu:³⁸

a. Menghargai waktu

Menjadi salah satu esensi dan hakikat kerja jika seseorang dapat memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Sehingga dia sadar bahwa waktu merupakan netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa waktu yang telah berlalu tidak akan bisa diulangnya. Baginya waktu adalah asset Ilahiyah yang sangat berharga yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah dan dipetik hasilnya pada waktu yang lain.

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

c. Jujur

Sikap jujur mencerminkan kualitas keimanan seseorang yang kuat. Karena kekuatan iman inilah yang menjadikan ia dapat menjaga sikap dan perilakunya. Ia sadar bahwa berbohong, menipu, atau

³⁷Faisal Badroen, dkk., *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Kencana, 2006):

5-6.

³⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002): 73.

hal-hal lain yang tidak jujur akan merugikan dalam berinteraksi di dalam pekerjaan atau kehidupan.

d. **Komitmen**

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*I'tiqad*). Komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi.

e. **Kreatif**

Orang yang kreatif selalu menciptakan gagasan-gagasan baru untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.³⁹

Menurut Sastrohadiwiryono, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi

³⁹Ida Ayu dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)", (2005): 124.

ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).⁴⁰

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seseorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual. Secara umum dorongan ada 2 macam yang dikenal, yaitu:⁴¹

- 1) Dorongan intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu.
- 2) Dorongan ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar.

Dalam hal pemberian motivasi kerja ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan di beri motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif.

⁴⁰Abdul Rachman Saleh And Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, No. 1 (August 16, 2018): .32-33,.

⁴¹Amaliah Khaerunnisah, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk" (Skripsi, StE Nobel Indonesia, 2019): 9-10.

2. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti adalah sebagai berikut⁴² :

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya kan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai landasan psikologis yang baik, semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai dan meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

⁴²Indriyani Darusman and Zidny Ilman Nafi, "Penitngnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (June 30, 2020): 80, <https://doi.org/10.24235/jm.v5i1.6818>.

3. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Kebutuhan menurut Imam Al-Ghazali adalah keinginan manusia untuk mendapatkan sesuatu yang diperlukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya dan menjalankan fungsinya yaitu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah Swt. dengan beribadah secara maksimal. Karena ibadah kepada Allah Swt. adalah wajib, maka berusaha untuk memenuhi kebutuhan agar kewajiban itu terlaksana dengan baik, hukumnya menjadi wajib juga, sebagaimana kaidah yang berlaku. Kebutuhan manusia dalam Islam terbagi menjadi tiga bagian yaitu:⁴³

a. *Dharuriyat* (Primer)

Dharuriyat (primer) adalah kebutuhan paling utama dan paling penting. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar manusia dapat hidup layak. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi hidup manusia akan terancam di dunia maupun akhirat. Kebutuhan ini meliputi, *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu 'aql'* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), dan *khifdu maal* (menjaga harta). Untuk menjaga kelima unsur tersebut maka syari'at Islam diturunkan. Sesuai dengan firman Allah Swt, dalam (Q.S. Al-Baqarah (2):179) :

⁴³Anita Rahmawaty, *Ekonomi Mikro Islam*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 69.

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَوةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ١٧٩

Artinya: "Dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, Hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa. (Q.S. Al-Baqarah (2):179)

Oleh sebab itu tujuan yang bersifat dharuriyat adalah tujuan utama untuk pencapaian kehidupan yang abadi bagi manusia. Lima kebutuhan dharuriyat tersebut harus dapat terpenuhi, apabila salah satu kebutuhan tersebut diabaikan akan terjadi ketimpangan atau mengancam keselamatan umat.

b. *Hajiyat* (Sekunder)

Kebutuhan *hajiyat* adalah kebutuhan sekunder atau kebutuhan setelah kebutuhan *dharuriyat*. Apabila kebutuhan *hajiyat* tidak terpenuhi tidak akan mengancam keselamatan kehidupan umat manusia, namun manusia tersebut akan mengalami kesulitan dalam melakukan suatu kegiatan.

Kebutuhan ini merupakan penguat dari kebutuhan *dharuriyat*. Maksudnya untuk memudahkan kehidupan, menghilangkan kesulitan atau menjadikan pemeliharaan yang lebih baik terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia. Apabila kebutuhan tersebut tidak terwujudkan, tidak akan mengancam keselamatannya namun akan mengalami kesulitan. Pada dasarnya jenjang *hajiyat* ini merupakan pelengkap yang mengokohkan, menguatkan, dan melindungi jenjang *dharuriyat*.

c. *Tahsiniyat* (Tersier)

Kebutuhan *tahsiniyat* adalah kebutuhan yang tidak mengancam kelima hal pokok yaitu *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu 'aql'* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), serta *khifdu maal* (menjaga harta) serta

tidak menimbulkan kesulitan umat manusia. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan *dharuriyat* dan kebutuhan *hajiyyat* terpenuhi, kebutuhan ini merupakan kebutuhan pelengkap.⁴⁴

Untuk memenuhi ketiga kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam (Q.S. Al-Jumu'ah (62):10) :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (Q.S. Al-Jumu'ah (62):10)

Dijelaskan dalam (Q.S. At-Taubah (9):105) :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah (9):105)

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt. memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada Ayat ini yang terpenting ialah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab.

⁴⁴Ibid, 70.

Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh dan selalu bekerja keras dengan baik. Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:⁴⁵

a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah Swt)

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.

b. Takwa dalam bekerja.

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

c. Ikhlas dalam bekerja.

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah Swt, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah Swt.

⁴⁵Ananto Pramadhika, 'Motivasi Kerja dalam Islam', 33.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).⁴⁶

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.⁴⁷ Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.⁴⁸

⁴⁶ Muhammad Dzulkifli, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, (Jakarta: Thesis, 2013), 42.

⁴⁷ Ibid, 42

⁴⁸ Muhammad Iqbal Fasa et al., "Pengaruh Etika Bisnis Islam Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Properti Di Provinsi Lampung," *Gorontalo Management Research* 3, no. 1 (April 29, 2020): 191, <https://doi.org/10.32662/gomares.v3i1.889>.

Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.⁴⁹Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu, kesedihan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁵⁰

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto, kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja. Berikut ini adalah factor-factor yang mempengaruhi kinerja:⁵¹

a. Faktor Individu (Personal Factors)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen.

b. Faktor Kepemimpinan (Leadership Factors)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

c. Faktor Kelompok/Rekan Kerja (Team Factors)

⁴⁹W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 438.

⁵⁰Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 78.

⁵¹Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pustaka Pelajar,2009): 47.

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. Faktor Sistem (System Factors)

Faktor system berkaitan dengan system/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

e. Faktor Situasi (Situational Factors)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

f. Faktor Budaya Organisasi

Faktor budaya organisasi berkaitan dengan norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

g. Faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins⁵² indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

⁵²Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006): 206.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

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

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

Dari indikator-indikator kinerja diatas, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi serta terwujudnya tujuan organisasi karena di dalamnya terdapat kinerja karyawan yang menjadi faktor dasar keberhasilan.

4. Kinerja Karyawan dalam Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri.⁵³ Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁵⁴ Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tetap tersimpan.⁵⁵

⁵³Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004): 102.

⁵⁴ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006): 233.

⁵⁵Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 227.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai arti besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Secara alamiah, tenaga kerja atau pekerja ada untuk menghasilkan harta yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena kebutuhan hidup manusia sangat beragam bentuknya maka tidak mungkin seseorang berdiam diri tanpa menghasilkan sesuatu untuk kebutuhan itu.⁵⁶

Menurut Mursi, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:⁵⁷

- a. Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Zadjuli, Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan atau usaha yang meliputi:⁵⁸

- a. Niat bekerja karena Allah
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah atau norma atau syariah secara totalitas
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat.
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah Swt.

⁵⁶Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020): 26.

⁵⁷Nur M Rabbani, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi)", (Skripsi, Riau: Universitas Islam Negeri Suska Riau, 2019), 44.

⁵⁸Ibid, 45

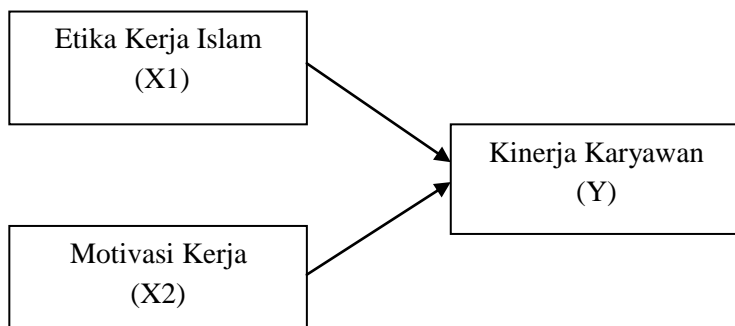
Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori ahli surga seperti yang digambarkan dalam AlQur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan atau jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual atau kerangka berpikir merupakan model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi, dengan demikian kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran.⁵⁹

Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat) dimana yang menjadi variabel independent (bebas) adalah Etika Kerja Islam (X1), Motivasi Kerja (X2), yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Berikut kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini:

⁵⁹Enny Radjab dan Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan 1* (Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017).



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

F. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan antar variabel berisi mengenai hipotesis terhadap penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih perlu di buktikan. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan di tolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.

1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian bagi individu atau lembaga yang lain.⁶⁰ Sedangkan yang dimaksud dengan etika kerja Islam yaitu karakter maupun kebiasaan dari suatu individu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan yakni berupa sikap dasar yang dimiliki

⁶⁰Amirus Sodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan," *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (September 8, 2018):121.

suatu individu yang dapat dilihat dari sistem keimanan atau aqidah islam.⁶¹

Berdasarkan teori atribusi, perilaku seseorang ditentukan dari kekuatan internal seperti sifat, karakter dan sikap atau dari kekuatan eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu. Dalam konteks etika kerja Islam, individu yang menerapkan prinsip-prinsip Islam yang berkaitan dengan keimanan, agama, dan niat ibadah akan menghasilkan etika kerja Islam yang positif kepada perilaku etis, seperti semangat kerja, kejujuran, keadilan, integritas, dan tanggung jawab. Keberadaan etika kerja Islam yang tinggi dalam diri karyawan akan membuat karyawan tersebut efektif dalam bekerja, dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang baik dan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maksun dan Fikriah⁶² yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset lain juga yang dilakukan oleh Ali Hanafiah dan Dian⁶³ menyatakan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

⁶¹Dewi Melinia Kurniasari and Qi Mangku Bahjahtullah, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)," *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah* 8, no. 1 (June 23, 2022): 25.

⁶²Ikhsan Maksun, "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (June 23, 2020): 90, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>.

⁶³Ali Hanafiah Nasution and Dian Islamiati, "Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sealtek Prima Perkasa," *Dynamic Management Journal* 6, no. 1 (March 11, 2022): 10, <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i1.6077>.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, namun untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik maka harus di beri motivasi.⁶⁴

Berdasarkan teori atribusi yang digunakan, perilaku seseorang ditentukan dari kekuatan internal seperti sifat, karakter dan sikap atau dari kekuatan eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut menekankan bahwa motivasi yang berasal dari diri sendiri merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka pengembangan kinerja individual karyawan harus dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi memiliki semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang optimal dan akan menghasilkan prestasi yang optimal pula. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman dkk⁶⁵ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Hermayanti

⁶⁴Beta Asteria and Achmad Nurkholis, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul," *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 1, no. 1 (September 30, 2021), <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.331>.

⁶⁵Aditya Rachman, Zulfina Adriani, and Dwi Kurniawan, "Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi," *Jurnal Dinamika Manajemen* 7, no. 1 (March 8, 2019): 1–10, <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16630>.

dkk⁶⁶ menunjukkan adanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



⁶⁶Hermayanti Alvonso Fanisius Gorang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor," November 23, 2022, <https://doi.org/10.5281/Zenodo.7637817>.

DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Abdillah dan Jogiyanto. *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM. 2009.
- Abdullah. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2015.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press. 2011.
- Badroen, Faisal. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana. 2006.
- Beekun, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2004.
- Eko Putro Widyoko. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2012.
- Efferin, Sujokodan Steveanus Hadi Darmadji. *Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2018.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama. 2020.
- Ghozali dan Latan. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2015.
- Hair. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. USA: Sage Publications. 2014.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pusataka Ilmu. 2020.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi Offset. 2005
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011.
- Mathis, Robert L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2002.
- Multitama. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim. 2006.

- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2007.
- Radjab, Enny dan Andi Jam'an. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan 1*. Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makasar. 2017.
- Rahmawaty, Anita. *Ekonomi Mikro Islam*. Kudus: Nora Media Enterprise. 2011.
- Rivai, Veithzal, dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. 2006.
- Sardirma. *Interaksi dan Motivasi*. Bandung: Rajawali Pers. 2007.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pustaka Pelajar. 2009.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2019.
- . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2010
- Sujarweni, Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.
- Syahyuti. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Perwira. 2010
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani. 2002
- Teguh, Muhammad. *Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.

JURNAL

- Adab, Farisul "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas," *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 1 (Juni 19, 2015).
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (January 25, 2019): 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.

- Adiko, Ridho Gilang, and Nurul Saniah. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 3 (2020).
- Ahmad, Shukri. "The Concept of Islamic Work Ethic : An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition", *IJBSSnet* 3, Issue. 20 (2012).
- Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor," November 23, 2022. <https://doi.org/10.5281/Zenod.7637817>.
- Alwiyah, Alwiyah. "Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)." *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 7, no. 2 (October 31, 2016): 23–54. <https://doi.org/10.21580/economica.2016.7.2.1154>.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (July 16, 2019): 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Asroti, Asroti, Mochlasin Mochlasin, and Musalim Ridlo. "Pengaruh Servant Leadears Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening." *jesya* 5, no. 2 (June 3, 2022): 2179–91. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.782>.
- Asteria, Beta, and Achmad Nurkholis, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul," *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 1, no. 1 (September 30, 2021), <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.331>.
- Ayu, Ida dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." 2005.

- Darusman, Indriyani, and Zidny Ilman Nafi. "Pentingnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (June 30, 2020): 80. <https://doi.org/10.24235/jm.v5i1.6818>.
- Efrina, Lisa. "Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari"ah." *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 2 (October 19, 2019): 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>.
- Fadhlorrohman, Ahnaf, and Fuad Mas'ud. "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang)," Vol 11, No 3 (2022).
- Fasa, Muhammad Iqbal, Siti Arifah, Tulus Suryanto, and Khumaidi Ja'far. "Pengaruh Etika Bisnis Islam Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Properti Di Provinsi Lampung." *Gorontalo Management Research* 3, no. 1 (April 29, 2020): 191. <https://doi.org/10.32662/gomares.v3i1.889>.
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1, no. 2 (May 22, 2017): 40–53. <https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3>.
- Haryati, Yeni, Mohamad Andri Ibrahim, and Ira Siti Rohmah Maulida. "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung." *Jurnal Riset Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (October 26, 2021): 59–62. <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>.
- Jufrizen, Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7, no. 1 (July 6, 2021): 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Khotijah, Siti, and Irfan Helmy. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

- Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 3 (July 31, 2021): 442–60. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>.
- Kurniasari, Dewi Melinia, and Qi Mangku Bahjahtullah. “Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo): The Influence Of Work Life Balance, Work Stress And Islamic Work Ethics On The Performance Of Millenial Employess In The Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study Of Bank BTN Syariah KC Solo).” *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah* 8, no. 1 (June 23, 2022): 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>.
- Lailatirrohmah, Naafilah. “Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2014,” n.d.
- Maksum, Ikhsan. “Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan,” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (June 23, 2020): 90, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>.
- Ma'rifah, Ma'rifah dan Indrayanto. “Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam:Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Perilaku Kewargaan Organisasional,” Vol. 3, Issue 1 (2013).
- Maryani, Ay, and Hayatul Muthmainnah Rusmahafi.“Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)” 8 (2017).
- Mita Rosaliza, "Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Ilmu Budaya* 11, no.2 (February, 2020).
- Nasution, Ali Hanafiah and Dian Islamiati."Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sealtex Prima Perkasa." *Dynamic Management Journal* 6, no. 1 (March 11, 2022): 10, <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i1.6077>
- Nanda, Suci Gustia, Mahsina Mahsina, and Tr Lestari. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.” *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1, no. 1 (August 29, 2020): 17–23. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>.
- Nurhasanah, Nurhasanah, Jufrizen Jufrizen, and Zulaspan Tupti. “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (January 1, 2022): 245–61. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>.
- Purwanto, Asbari, dan Santoso, ”Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil Antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk jumlah Sampel Besar”. *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 2, no. 4 (Agustus, 2021): 216, <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4.178>.
- Rachman, Aditya, Zulfina Adriani, and Dwi Kurniawan. “Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 7, no. 1 (March 8, 2019): 1–10. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16630>.
- Rachmawati, Tiara, and Ketut Sudarma. “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi,” 2016.
- Rafiq, Ahmad. "Dampak media sosial terhadap perubahan sosial suatu masyarakat," *Global Komunika*1, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.33822/gk.v3i1.1704>
- Rahmadani, Fitriah. “Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga,” n.d.
- Rivai, Ahmad. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” 3 (2020).
- Rizal, Khairul, Parno, and Kokom Komariyah. “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda.” *Al-Tijary* 4, no. 1 (December 31, 2018): 71–80, <https://doi.org/10.21093/at.v4i1.1311>.

- Rokhman, Rokhman. "The Effect Of Islamic Work Ethics On Work Outcomes" In *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies* 15, Issue 1 (2010).
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Sem arang." *Among Makarti* 11, no. 1 (August 16, 2018). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Siregar, Servina, Sjahril Effendy, and Syafruddin Ritonga. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 3 (January 27, 2022): 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>.
- Siddiq, Siddiq, dan Hadjiah. "Islamic Work Ethic And Employee Engagement, Variable To Improve Employee Job Satisfaction," *The International Journal Of Business Review* 2, Issue 1 (2019).
- Sodiq, Amirus. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan." *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 6, no. 1 (September 8, 2018): 118. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>.
- Sulastrri, Sulastrri, and Onsardi Onsardi. "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2, no. 1 (June 27, 2020): 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.
- Susanto, Natalia. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka" 7, no. 1 (2019).
- Tandri, Rizc Ditya Purba, Sasongko Sasongko, and Zarah Puspitaningtyas. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember." *Majalah Ilmiah DIAN ILMU* 18, no. 1 (February 8, 2019). <https://doi.org/10.37849/midi.v18i1.109>.
- Tanjung, Arwin, and Febsri Susanti. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi

- Yayasan Wakaf Arrisalah.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 15, no. 2 (August 8, 2022): 530–42. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.194>.
- Taufiq, Muh Ilham. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan IDEC Abadi Wood Industries PT. (PT. IDEC) Tarakan,” n.d.
- Widiansyah, Fauzan Akbar. “Etika Kerja Islam Sebagai Faktor Determinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Kota Bandung” 8, no. 2 (2019).
- Yusup, Febrinawati. “Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (July 24, 2018). <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>.

Karya Ilmiah

- Dzul kifli, Muhammad. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2013. Tesis.
- Khaerunnisah, Amaliah. Pengaruh Sistem Infomasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk. Makassar: StiE Nobel Indonesia, 2019. Skripsi.
- Muhzinat, Zamrotul. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng SPpesial Sambal. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018. Skripsi.
- Rabbani, M Nur. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi)", Skripsi, Riau: Universitas Islam Negeri Suska Riau, 2019.
- Sari, Maya Diah. Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD). Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017. Skripsi.

Lampiran 1 :

Kuesioner Penelitian
Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS BMT Ar-Rahmah Jaya
Mulia Lampung Tengah)

Assalamualaikum wr.wb

Bersama ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan suatu bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini sebagai tugas akhir peneliti. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan skripsi dan dijamin kerahasiaannya. Akhir kata saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Wassalamualaikum wr.wb

A. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan :
 Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah kuesioner ini dengan pilihan anda, dengan memberi tanda ceklis (✓) salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara/i.
2. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban
3. Nilai atas jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Kurang Setuju (KS)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

Variabel Etika Kerja Islam

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Menghargai waktu					
1	Dalam bekerja Bapak/Ibu menghayati, dan memahami berharganya waktu untuk bekerja					
2	Bapak/Ibu tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa menghasilkan karya yang bermanfaat karena waktu tidak bisa diulang					
3	Bila pekerjaan Bapak/Ibu sudah selesai, Bapak/Ibu melakukan pekerjaan lain walaupun belum dekat dengan target waktu yang ditentukan					
	Ikhlas					
4	Bapak/Ibu bekerja dengan niat hanya menghendaki keridhaan Allah Swt dan memandang kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt					
5	Bapak/Ibu tidak keberatan meluangkan waktu untuk lembur karna pekerjaan yang harus diselesaikan secepatnya					
	Jujur					
6	Bapak/Ibu mengedepankan kejujuran sebagai pangkal dari kesuksesan					
7	Bapak/Ibu menghindari segala bentuk penipuan, kebohongan dan perilaku lain yang tidak sesuai dengan ajaran Islam serta peraturan organisasi					
8	Bapak/Ibu mengutamakan kejujuran dalam setiap					

	menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					
	Komitmen					
9	Bapak/Ibu merasa terikat secara emosional yang kuat dengan organisasi tempat bekerja					
10	Bapak/Ibumerasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai kewajiban saya					
11	Bapak/Ibu bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses					
	Kreatif					
12	Bapak/Ibu dapat menciptakan gagasan-gagasan baru untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan					
13	Bapak/Ibu dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya dalam bekerja					

Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Dorongan mencapai tujuan					
1	Bapak/Ibu selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2	Bapak/Ibu mampu memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit					
	Semangat kerja					
3	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi					
4	Bapak/Ibu merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target					
5	Bapak/Ibu tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja					
	Inisiatif dan kreatif					
6	Bapak/Ibu selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar Bapak/Ibu dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah dan efektif					
7	Bekerja secara kreatif dapat membantu Bapak/Ibu menemukan gagasan-gagasan baru untuk meningkatkan keberlangsungan kerja yang lebih baik					
8	Saya memiliki kreatifitas dan inisiatif yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.					

	Rasa tanggung jawab					
9	Bapak/Ibu senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
10	Bapak/Ibu bekerja keras merupakan upaya untuk maju dan memenuhi tanggung jawab diri					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
2	Agar terhindar dari banyak kesalahan Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati					
3	Bapak/Ibu dapat melakukan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Kuantitas					
4	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan					
5	Target pekerjaan yang ditentukan tidak memberatkan sehingga mudah mencapai target yang di tentukan					
6	Bapak/Ibu mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan					

	atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.					
	Ketepatan waktu					
7	Bapak/Ibu mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang di tentukan					
8	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
	Efektifitas					
9	Bapak/Ibu dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
10	Bapak/Ibu mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
11	Bapak/Ibu dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
	Kemandirian					
12	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain					
13	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
14	Bapak/Ibu dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					

Lampiran 2 :**Tabulasi Data**

Etika Kerja Islam (X1)														
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
8	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	50
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	45
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	57

16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	61
17	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	58
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	63
20	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	43
21	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	61
22	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
23	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	62
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
27	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63
28	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	61
29	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	62
30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	62
31	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
32	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	61
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	54
35	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	55

Motivasi Kerja (X2)											
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
13	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47

Kinerja Karyawan (Y)															
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
9	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	54
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	66
12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	67
13	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	54
14	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	61
15	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	65

18	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
20	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	47
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	66
22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	66
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
27	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	58
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57

Lampiran 3 :**Output Jawaban Responden**

Tabel 1.1 Jawaban responden pada variabel etika kerja islam

Item	Jawaban				
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	F	F	F	F	F
X1.1	20	14	1	0	0
X1.2	18	14	3	0	0
X1.3	17	16	1	1	0
X1.4	17	17	1	0	0
X1.5	18	16	1	0	0
X1.6	19	15	1	0	0
X1.7	20	15	0	0	0
X1.8	19	14	1	1	0
X1.9	17	17	1	0	0
X1.10	20	13	2	0	0
X1.11	20	13	2	0	0
X1.12	20	11	4	0	0
X1.13	20	12	3	0	0

Tabel 1.2 Jawaban responden pada variabel motivasi kerja

Item	Jawaban				
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	F	F	F	F	F
X2.1	19	16	0	0	0
X2.2	15	18	2	0	0
X2.3	19	16	0	0	0
X2.4	18	16	1	0	0
X2.5	20	15	0	0	0
X2.6	21	13	1	0	0
X2.7	17	16	2	0	0
X2.8	15	18	2	0	0

X2.9	17	16	2	0	0
X2.10	17	15	3	0	0

Tabel 1.3 Jawaban responden pada variabel kinerja karyawan

Item	Jawaban				
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	F	F	F	F	F
Y.1	19	15	1	0	0
Y.2	19	14	2	0	0
Y.3	17	16	2	0	0
Y.4	16	19	0	0	0
Y.5	19	14	2	0	0
Y.6	20	14	1	0	0
Y.7	18	14	3	0	0
Y.8	21	13	1	0	0
Y.9	23	12	0	0	0
Y.10	20	13	2	0	0
Y.11	19	13	3	0	0
Y.12	16	15	4	0	0
Y.13	19	15	1	0	0
Y.14	12	21	2	0	0

Lampiran 4 :

Output SmartPLS

Tabel 1.4 Outer Loading tahap 1

	Etika Kerja Islam	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0.762			Valid
X1.2	0.773			Valid
X1.3	0.646			Tidak Valid
X1.4	0.738			Valid
X1.5	0.646			Tidak Valid
X1.6	0.727			Valid
X1.7	0.733			Valid
X1.8	0.771			Valid
X1.9	0.659			Tidak Valid
X1.10	0.820			Valid
X1.11	0.790			Valid
X1.12	0.827			Valid
X1.13	0.743			Valid
X2.1		0.853		Valid
X2.2		0.728		Valid
X2.3		0.745		Valid
X2.4		0.834		Valid
X2.5		0.829		Valid
X2.6		0.877		Valid
X2.7		0.620		Tidak Valid
X2.8		0.792		Valid
X2.9		0.855		Valid
X2.10		0.820		Valid
Y1			0.789	Valid
Y2			0.759	Valid
Y3			0.686	Tidak Valid
Y4			0.755	Valid
Y5			0.677	Tidak Valid
Y6			0.720	Valid

Y7			0.839	Valid
Y8			0.842	Valid
Y9			0.669	Tidak Valid
Y10			0.738	Valid
Y11			0.900	Valid
Y12			0.711	Valid
Y13			0.688	Tidak Valid
Y14			0.761	Valid

Tabel 1.5 Outer Loading tahap 2

	Etika Kerja Islam	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0.766			Valid
X1.2	0.810			Valid
X1.4	0.767			Valid
X1.6	0.731			Valid
X1.7	0.743			Valid
X1.8	0.766			Valid
X1.10	0.834			Valid
X1.11	0.828			Valid
X1.12	0.841			Valid
X1.13	0.753			Valid
X2.1		0.851		Valid
X2.2		0.712		Valid
X2.3		0.752		Valid
X2.4		0.838		Valid
X2.5		0.825		Valid
X2.6		0.886		Valid
X2.8		0.781		Valid
X2.9		0.866		Valid
X2.10		0.832		Valid
Y1			0.749	Valid
Y2			0.766	Valid
Y4			0.787	Valid
Y6			0.738	Valid

Y7			0.826	Valid
Y8			0.867	Valid
Y10			0.797	Valid
Y11			0.904	Valid
Y12			0.794	Valid
Y14			0.766	Valid

Tabel 1.6 Nilai *Cross Loading*

	Etika Kerja Islam	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.766	0.582	0.441
X1.2	0.810	0.649	0.558
X1.4	0.767	0.340	0.396
X1.6	0.731	0.265	0.270
X1.7	0.743	0.460	0.511
X1.8	0.766	0.393	0.601
X1.10	0.834	0.561	0.486
X1.11	0.828	0.396	0.375
X1.12	0.841	0.586	0.658
X1.13	0.753	0.319	0.349
X2.1	0.552	0.851	0.535
X2.2	0.481	0.712	0.360
X2.3	0.434	0.752	0.639
X2.4	0.451	0.838	0.425
X2.5	0.533	0.825	0.563
X2.6	0.527	0.886	0.525
X2.8	0.489	0.781	0.472
X2.9	0.566	0.866	0.505
X2.10	0.426	0.832	0.600
Y1	0.625	0.487	0.749
Y2	0.457	0.395	0.766
Y4	0.333	0.459	0.787
Y6	0.401	0.348	0.738
Y7	0.751	0.731	0.826
Y8	0.449	0.533	0.867

Y10	0.379	0.560	0.797
Y11	0.582	0.598	0.904
Y12	0.411	0.428	0.794
Y14	0.388	0.425	0.766

Tabel 1.7 Nilai AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Etika Kerja Islam	0.616	Valid
Motivasi Kerja	0.641	Valid
Kinerja Karyawan	0.669	Valid

Tabel 1.8 Composite reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Etika Kerja Islam	0.945	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.955	Reliabel
Motivasi Kerja	0.944	Reliabel

Tabel 1.9 Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Etika Kerja Islam	0.931	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.938	Reliabel
Motivasi Kerja	0.938	Reliabel

Tabel 1.10 R-square

Variabel	R-square
Knerja Karyawan	0.502


Tabel 1.11 SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.091	0.091

Tabel 1.12 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Etika Kerja Islam -> Kinerja Karyawan	0.372	0.381	0.165	2.261	0.026
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.419	0.429	0.156	2.680	0.009

Lampiran 5:**Surat Izin Riset**


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

Nomor : 558 /Un.16/DE/PP.00.9/05/ 2023 Bandar Lampung, 12 Mei 2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : 1 Eks
 Perihal : Permohonan Izin Pra Riset

Kepada Yth,
 Pimpinan KSPPS BMT Ar- Rahman Jaya Mulia Lampung
 Di –
 Kab. Lampung Tengah

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan pra riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:


Nama / NPM : Widia Peftiani/ 1951030200
 Jurusan / Semester : Akuntansi Syariah / VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar- Rahman Jaya Mulia Lampung)
 Lokasi Penelitian : KSPPS BMT Ar- Rahman Jaya Mulia Lampung, Lampung Tengah
 Penanggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Saudara bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



An.Dekan
 Wakil Dekan I



 M. Adnafir, SE, M.Si
 NIP. 19750424 200212 1001

Lampiran 6:

Surat Persetujuan Riset


**KOPERASI SIMPAN PINJAM & PEMBIAYAAN
SYARIAH (KSPPS)
BAITUL MAAL WAT TAMWIL-BMT
AR-RAHMAH JAYA MULIA**


Alamat : Jln.Bratasena Gaya Baru Kecamatan Seputih Surabaya Lampung Tengah

Perihal: Surat Balasan 15 Mei 2023

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Negeri Raden Intan Lampung
di-
Lampung

Assalamualaikum Waahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : L. Gusti Abdul Jalal, S.pd.i
Jabatan : Pimpinan


Menerangkan bahwa:

Nama : Widia Pefiani
Npm : 1951030200
Program Studi : Akuntansi Syariah
Judul : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung)

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung dan memang benar mahasiswa tersebut melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pimpinan
KSPPS BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung

 L. Gusti Abdul Jalal, S.Pd.i



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
 Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 3518 / Un.16/ P1/ KT/ XII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
 NIP : 197308291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Jurnal Dengan Judul :

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN
 MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 (Studi Pada BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia Lampung Tengah)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
WIDIA PEFTANI	1951030200	FEBI/ AKS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 20 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 27 Desember 2023
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM
DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada BMT Ar-Rahmah
Jaya Mulia Lampung Tengah)

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 27-Dec-2023 12:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 2265018277

File name: WIDIA_PEFANI_bab_1,4,5.docx (380.51K)

Word count: 8385

Character count: 53383

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT Ar-Rahmah
Jaya Mulia Lampung Tengah)

ORIGINALITY REPORT

20%	20%	16%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	3%
2	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
4	Ida Ayu Agung Ngurah Indrawati. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN RBC DAN FOC TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN HOTEL DI KABUPATEN BADUNG", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2018 Publication	2%
5	ejournal.upi.edu Internet Source	2%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	journals.unisba.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1%
9	ejournal.iainpalopo.ac.id Internet Source	1%
10	ojs.unida.ac.id Internet Source	1%

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

11	Internet Source	1 %
12	Nur Faliza, Ahmad Muktamar B., Rachmadi Setiawan, Wiwit Agustina. "The Effect of Leadership Effectiveness and Islamic Work Motivation on Organization Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023 Publication	1 %
13	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	<1 %
15	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
17	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
19	Submitted to IAIN Salatiga Student Paper	<1 %
20	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
21	Asad Hasan. "PENGARUH HARGA DAN PRODUKTIVITAS KELAPA SAWIT TERHADAP PENDAPATAN PETANI KELAPA SAWIT (Studi kasus di desa cahya negri kec.sukaraja kab.seluma)", PARETO : Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, 2023 Publication	<1 %

- 22 Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling. <1%
"Pengaruh Organizational Commitment dan
Happiness at Work terhadap Kinerja Pegawai
dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel
Mediasi di Badan Kependudukan dan
Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)", JIAP
(Jurnal Ilmu Administrasi Publik), 2020
Publication
-

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On