

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *EMPLOYEE MORALE* TERHADAP
`KINERJA KARYAWAN INSTANSI REHABILITASI DI DAERAH SULAWESI
TENGGARA**

TESIS



Diajukan oleh:

Muhammad Asrun, S. Psi

20915050

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *EMPLOYEE MORALE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN INSTANSI REHABILITASI DI DAERAH SULAWESI
TENGGARA**

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister Profesi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Magister Psikologi (S2)



Diajukan oleh:

Muhammad Asrun, S. Psi

20915050

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis dengan Judul :

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *EMPLOYEE MORALE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN INSTANSI REHABILITASI DI DAERAH SULAWESI
TENGARA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh
Muhammad Asrun, S.Psi. 20915050

Telah dipertahankan di depan Sidang Dewan Penguji
Pada Tanggal 13 Februari 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

Dr.Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog

Penguji I

Dr. H. Fuad. Nashori, M.Si., M.Ag., Psikolog

Penguji II

Dr. Hapi Wahyuningsih, S.Psi., M.Si

Tesis ini diterima sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi)
Tanggal 13 Februari 2023



Dr. Sus Budiharto, S.Bi., M.Si., Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muhammad Asrun, S.Psi

NIM : 20915050

Judul Tesis : Pengaruh Etika Kerja Islami dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Rehabilitasi Sultra

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian tesis saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan tesis oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian tesis saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa tesis ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 13 Februari 2023

Yang menyatakan



Muhammad Asrun

HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Jangan Terlalu Senang dan Jangan Terlalu Bersedih Dengan Apa telah Kamu Capai
Karna Segala Sesuatu Yang Berlebihan Itu Tidak Baik

Dan Yang Perlu Diingat

Dibalik Semua Fase Kehidupan Yang Engkau Nikmati Adalah Segala Ujian Yang Akan Mendewasakanmu

ولنبلونكم بشيء من الخوف والجوع ونقص من الأموال والأنفس والثمرات وبشر الصابرين

﴿البقرة : ١٥٥﴾

Kunci Dari Kehidupan

يا أيها الذين آمنوا استعينوا بالصبر والصلاة إن الله مع الصابرين

﴿البقرة : ١٥٣﴾

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الحمد لله ربّ العالمين وبه نستعين وعلى أمور الدنيا والدين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه

Karya ini penulis persembahkan untuk

Bapak & Ibu tersayang

Terimakasih atas segala dukungannya, kasih sayangnya, dan doanya yang selalu tulus yang mampu membuka pintu-pintu langit untuk diijabah oleh Allah S.W.T

“Senyum dan Tawa Kalian adalah bahagiaku”

بارك الله فيكما

Dan Terimakasih Juga kepada kakak-kakaku atas segala bantuannya selama ini semoga Allah membalasnya dengan balasan yang sempurna Aamiin

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi Profesi di Universitas Islam Indonesia.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis, terutama kepada:

1. Orang tua tersayang yang perannya tidak hanya sebagai orang tua, tetapi juga sebagai sahabat bagi penulis, beserta segenap keluarga yang sudah memberikan dukungan dan doa agar proses penyusunan tesis yang penulis jalani bisa berjalan dengan lancar.
2. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, M.Si., Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. H. Sus Budiharto, M.Si., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Profesi (S2) Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog selaku dosen pembimbing tesis. Terima kasih atas bimbingan, dan arahan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis memahami gambaran dan mengetahui apa yang akan dilakukan saat menyusun tesis. Terima kasih juga atas kesabaran, keikhlasan, serta waktunya dalam menghadapi penulis sampai selesainya karya ini.
5. Program Studi Psikologi Profesi (S2) Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
6. Kakak-kakaku tersayang terimakasih atas dukungan dan saran yang diberikan, semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya, Aamiin.
7. Tenaga pengajar jurusan psikologi, serta staf-staf akademik di lingkungan Universitas Islam Indonesia
8. Sahabat dekat Linda Amelia, terimakasih atas apresiasi dan bantuannya semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya, Aamiin.

9. Teman-teman S1 angkatan 2015 dan 2016 terimakasih atas segala bantuannya selama proses PKPP, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT
10. Sahabatku *The Gangmen* yang terdiri dari Jefri, Rahman, Ali, Cia, Lini, dan seluruh teman-teman (yang tidak bisa disebutkan satu-persatu) yang telah membantu baik pada saat kuliah maupun dalam penyusunan karya ini.



Yogyakarta, 13 Februari 2023

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Muhammad Asrun'.

Muhammad Asrun, S.Psi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKARTA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	1
Pendahuluan.....	2
Metode Penelitian	7
Subjek Penelitian	7
Desain Penelitian.....	8
Metode Pengumpulan Data.....	8
Metode Analisis Data.....	9
Prosedur Penelitian.....	9
Hasil Penelitian.....	10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	10
Pembahasan.....	12
Simpulan.....	14
Daftar Pustaka.....	15
Lampiran.....	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian..... 7



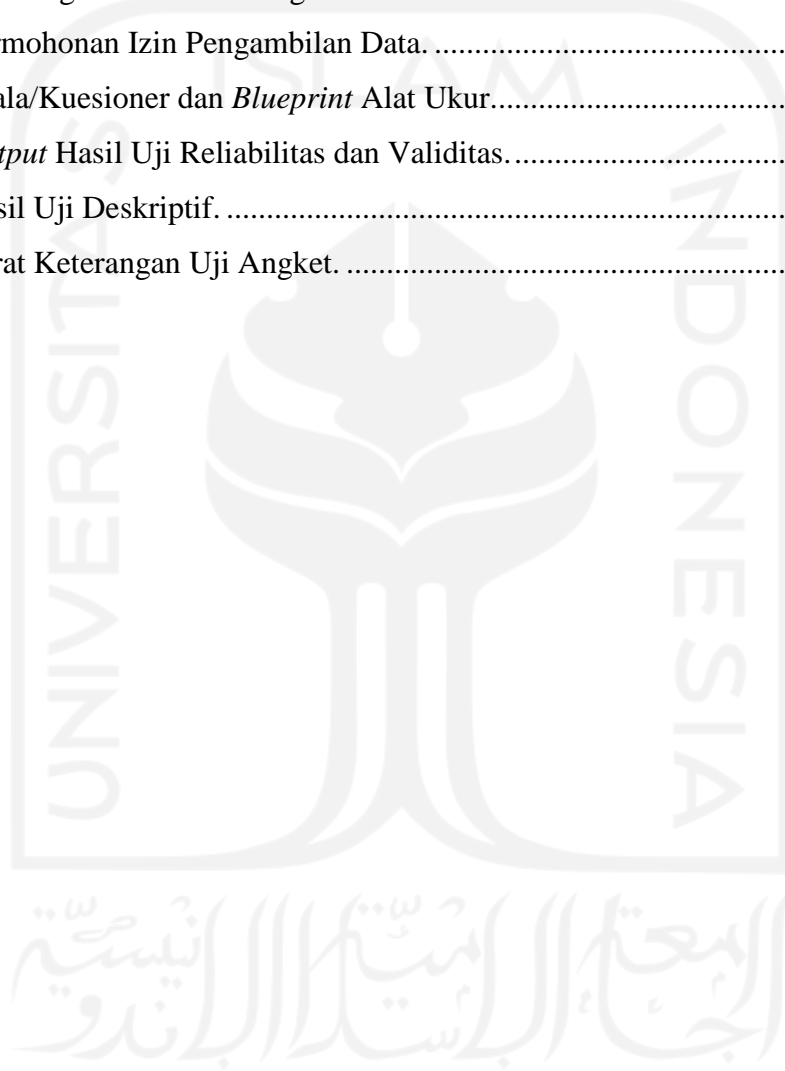
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan Kinerja.....	3
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.....	10
Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian.....	10
Tabel 4. Deskripsi Data Penelitian	11
Tabel 5. Kategorisasi Data Penelitian.....	11
Tabel 6. Korelasi Antar Variabel.....	12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Informed Consent</i>	21
Lampiran 2. Keterangan Layak Etik.....	23
Lampiran 3. Legalisasi <i>Abstract</i> Dari <i>Cilacs</i> UII.....	25
Lampiran 4. Keterangan Hasil Cek Plagiasi.....	26
Lampiran 5. Permohonan Izin Pengambilan Data.....	27
Lampiran 6. Skala/Kuesioner dan <i>Blueprint</i> Alat Ukur.....	28
Lampiran 7. <i>Output</i> Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas.....	46
Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif.....	48
Lampiran 9. Surat Keterangan Uji Angket.....	49



Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Employee Morale* Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Rehabilitasi di Daerah Sulawesi Tenggara

Muhammad Asrun¹, Universitas Islam Indonesia, 20915050@students.uii.ac.id

Emi Zulaifah², Universitas Islam Indonesia, emiriyono@yahoo.com

Magister Psikologi Profesi, Universitas Islam Indonesia, Jalan Kaliurang Km 14,5 Sleman

Abstract

This study aims to determine the effects of Islamic work ethics and morale on the performance of Rehabilitation Agency employees in Southeast Sulawesi. The hypothesis proposed is that there is a positive effect between Islamic work ethics and employee morale on the performance of Rehabilitation Agency employees in Southeast Sulawesi. This study used a quantitative approach with multiple regression analysis as the data analysis method. A total of 100 employees with different positions and divisions with the criteria of a minimum one-year work period of 1 year and as the Muslim were involved as the research subject. Data were collected using the Islamic work ethic scale with a total of 16 items from Ali & Owaihan adapted by Firmansyah & Kadiyono, the employee morale scale with a total of 12 items derived from Tentama & Subardjo, and the employee performance standard scale taken directly from the Rehabilitation Agency in Southeast Sulawesi. The results showed that Islamic work ethic and employee morale were not able to predict employee performance among the employees of the Southeast Sulawesi Rehabilitation Institute.

Keywords: Islamic Work Ethics, Employee Morale, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islami dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif antara *islamic work ethic* dan *employee morale* terhadap kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda sebagai metode analisis data. Subjek penelitian berjumlah 100 karyawan dengan jabatan dan divisi yang berbeda dengan masa kerja minimal 1 tahun dan beragama Islam. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *islamic work ethic* dari Ali & Owaihan yang diadaptasi oleh Firmansyah & Kadiyono yang berjumlah 16 butir, skala *employee morale* berasal dari Tentama & Subardjo yang berjumlah 12 butir, dan skala baku kinerja karyawan diambil langsung dari instansi Rehabilitasi Sultra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *islamic work ethic* dan *employee morale* tidak mampu memprediksi *employee performance* pada karyawan Instansi Rehabilitasi Sultra.

Kata kunci: Etika Kerja Islami, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pandemi yang terjadi beberapa tahun terakhir ini memberikan dampak yang begitu besar bagi kelangsungan efektivitas sebuah organisasi. Sejauh ini pandemi telah menyebabkan terjadinya perubahan yang begitu cepat pada sektor-sektor organisasi (Siregar, Rahayu & Wibowo 2020). Peristiwa tersebut mendorong organisasi agar mampu menyesuaikan diri, bertahan dan mampu meningkatkan efektivitasnya dengan berbagai tantangan yang melanda (Karyani, Geraldina & Haque, 2021). Efektivitas organisasi pada dasarnya dapat ditunjang oleh individunya dengan kemampuan yang baik dan mumpuni. Menurut Syarif, Rahmawati dan Fasa (2019) perusahaan atau organisasi yang berhasil dan efektif adalah perusahaan atau organisasi dengan individu-individu yang memiliki kinerja yang baik.

Secara konseptual organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik, mampu meningkatkan usaha organisasi dalam mencapai tujuannya (Abdullah, 2017). SDM yang bermutu pada prinsipnya mempunyai kemampuan profesional dan teknikal tertentu yang kehadirannya pada semua lini pekerjaan akan melahirkan banyak keuntungan. Oleh sebab itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada modal individunya sebagai sumber daya utama yang melaksanakan pekerjaan (Kumar, Hang, Truong, Hoang & Upadhyay, 2021; Herawati & Wardhani, 2021; Kazmi & Javaid, 2021). Adanya pandangan tersebut, SDM sering disebut juga sebagai *Human Capital* yang diindikasikan bahwa maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh karyawannya sendiri (Raymond, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2016). Kinerja karyawan adalah semua bentuk usaha yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Din, Khan, Khan, Kadarningsi & Astuti, 2019). Usaha tersebut merujuk pada kebijakan dan tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diembannya. Kondisi tersebut secara kompleks bertujuan untuk mencapai efektivitas tujuan organisasi yang bersangkutan secara riil (Syarif dkk., 2019).

Setiap organisasi selalu mengharapakan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasinya (Wahyuningtyas & Suharnomo, 2013). Sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka organisasi akan mengalami kegagalan dan kemunduran dalam mencapai visi misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu Vosloban (2012) dan Jermsttiparsert, Chankoson, Malik & Rajabhat (2021) berpendapat bahwa kinerja SDM yang tinggi akan memaksimalkan hasil pencapaian organisasi yang efektif, dan organisasi yang efektif merupakan organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Abdullahi, Raman & Solarin, 2021).

Instansi Rehabilitasi Provinsi Sulawesi Tenggara, merupakan sebuah Lembaga Pemerintahan Non Kementerian (LPNK) Indonesia. Lembaga ini pada dasarnya mempunyai tugas dalam bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Acuan dasar hukum instansi ini termuat dalam Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika (Intansi Rehabilitasi Nasional, 2021).

Berdasarkan acuan dasar hukum tersebut dengan beberapa tanggung jawab yang sudah ditetapkan, instansi Rehabilitasi Sulawesi Tenggara sendiri berkeinginan untuk lebih memperkenalkan keberadaannya kepada masyarakat. Kehadiran instansi Rehabilitasi diharapkan mampu memberikan pencegahan dan pilihan pelayanan rehabilitas bagi masyarakat yang terjaring dalam penyalahgunaan narkoba.

Adanya tanggung jawab yang begitu kompleks, untuk memperkuat hubungan sosial antar sesama anggota karyawan, instansi Rehabilitasi Sultra mengadakan sebuah program bimbingan kerohanian pegawai yang dilakukan pada setiap periode kerjanya. Alasan pembetulan program tersebut pada dasarnya bertujuan untuk menjalin dan memupuk rasa kebersamaan, persaudaraan, dan menumbuhkan jiwa sosial pegawai di tempat kerja. Selain itu tujuan lain dibentuknya program kerohanian tersebut adalah untuk mempertebal Keimanan dan Ketaqwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa (Intansi Rehabilitasi Provinsi, 2021).

Sejalan dengan adanya fungsi yang kompleks tersebut, keanggotaan karyawan yang ada di instansi Rehabilitasi Sultra secara mendasar diharapkan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka. Kontribusi tersebut ditinjau dari kegiatan pencegahan, pemberantasan, dan pelayanan rehabilitasi kepada masyarakat Sultra yang terjaring narkoba. Pada masa pandemi, instansi Rehabilitasi Sultra untuk mencapai visi misi yang dipegang teguh sebagai instansi pemerintah bukanlah hal yang begitu mudah. Menjalankan pekerjaan dengan optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, akan selalu dihadapkan dengan berbagai tantangan yang ada di lapangan. Tantangan-tantangan yang dihadapi selama masa pandemi salah satunya adalah terkait dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar, yang mengharuskan karyawan bekerja dengan sistem WFH 75% (Intansi Rehabilitasi Provinsi, 2021).

Menariknya berdasarkan tinjauan data di lapangan, bahwasanya kinerja serta pelayanan yang terjadi selama Covid-19 tidak menyulitkan peran karyawan instansi Rehabilitasi Sultra dalam menjalankan tugas yang diembannya sesuai dengan SOP yang berlaku. Terbukti bahwa pada tahun 2020, instansi Rehabilitasi Sultra mampu memenuhi target tugas berdasarkan surat keterangan hasil pemeriksaan narkoba (SKHPN) sesuai PP No. 19 Tahun 2020 (Intansi Rehabilitasi Provinsi, 2021). Instansi Rehabilitasi Provinsi Sulawesi Tenggara berhasil mengungkap 13 Laporan Kasus Narkoba (LKN). Barang bukti yang berhasil diamankan adalah sebanyak 4,7 Kilogram Narkotika jenis Sabu, dan Ganja sebanyak 90 gram. Instansi Rehabilitasi Sultra juga telah melaksanakan asesmen kepada 116 orang pecandu, dan korban penyalahgunaan narkoba yang terdiri dari 21 orang asesmen *compussory* atau TAT dan 95 asesmen *voluntary* atau wajib lapor. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran kinerja karyawan serta strategi yang digunakan untuk memberantas penyebaran narkoba di Sultra (*Press Release* Intansi Rehabilitasi Provinsi, 2021).

Peristiwa tersebut jauh berbeda dengan instansi X Sumatra Barat yang mengalami penurunan kinerja selama Covid-19 (Laporan Instansi Rehabilitasi Nasional, 2020). Penilaian kinerja tersebut dapat dilihat melalui capaian Indikator Kinerja Pilihan (IKP), indeks Keterpulihan Kawasan Rawan (IKKR), dan Indeks Kemandirian Masyarakat (IKM). Adapun rincian lengkapnya jika dibandingkan dengan instansi Rehabilitasi Sultra dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Perbandingan Kinerja

No	Satker	Capaian IKP					Kategori	IKKR	IKM
		Pemerintah	Swasta	Masyarakat	Pendidikan	Rata-rata			
1	Instansi Rehabilitasi X Sumatra Barat	2,52	2,28	2,57	2,57	2,48	Kurang Mandiri	2,52	2,50
2	Instansi Rehabilitasi Sultra	3,70	3,14	3,18	3,41	3,41	Sangat Mandiri	3,03	3,22

Berdasarkan tabel perbandingan tersebut diketahui beberapa faktor yang memengaruhi penurunan capaian kinerja instansi X Sumatra Barat sesuai dengan temuan data di lapangan meliputi; pertama kondisi pandemi Covid-19 menjadikan pelaksanaan program P4GN melalui kegiatan intervensi tatap muka terhadap semua lingkungan sasaran terhambat, baik pada lingkungan pemerintah (kementerian/lembaga/pemda), swasta, pendidikan maupun masyarakat. Kedua dalam masa pandemi Covid-19, instansi pemerintah mengalami penurunan dalam komitmen pelaksanaan rencana aksi program P4GN, dimana instansi berfokus pada penanganan pandemi Covid-19 dan pencapaian target kinerja masing-masing. Ketiga; belum optimalnya pencapaian Sasaran Strategis Bidang Rehabilitasi yang dikarenakan masih minimnya Layanan Pascarehabilitasi, sehingga layanan rehabilitasi berkelanjutan tidak mudah diakses oleh setiap klien (Laporan Instansi Rehabilitasi Nasional, 2020).

Selanjutnya, jika meninjau bukti wawancara awal yang dilakukan dengan Sdr. A sebagai pegawai klinik instansi Rehabilitasi Sultra terkait dengan kondisi kerjanya, bahwasanya selama pandemi pekerjaan mereka tetap berjalan seperti biasanya tanpa adanya penurunan kinerja. Kondisi tersebut pada dasarnya dipengaruhi oleh karakteristik karyawan instansi rehabilitasi Sultra yang memiliki usaha yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki persatuan yang solid di tempat kerja, serta didukung dengan pemerataan kompetensi pada setiap divisi guna saling *memback up* jika terjadi kendala dalam bekerja.

Karyawan divisi Rehabilitasi yang berinisial H bertugas sebagai seorang psikolog. Menurut dia selama pandemi kerjanya dalam menyelesaikan tugas cukup efektif sesuai dengan standar prosedur kerja yang berlaku. Kondisi tersebut didukung oleh tim kerjanya yang kompak. Ketika ada kendala dalam menjalankan tugas intervensi berbasis masyarakat (IBM), saudari H berusaha mengomunikasikan dengan teman setim terkait jalan keluarnya, kemudian diselesaikan secara bersama-sama. Berdasarkan gambaran data di lapangan menjelaskan bahwa, karyawan instansi Rehabilitasi Sultra dalam menjaga sinergitas kinerja pada masa pandemi adalah dengan mengedepankan tatakrama dalam bekerja. Seperti mengedepankan kerja sama tim, mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, serta memiliki upaya yang baik dalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan yang dihadapi.

Menurut Walumbwa dkk., (2011) kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor: Pertama, faktor individu yang terdiri dari kapabilitas dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kedua, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Ketiga, faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan. Imam, Abbasi & Muneer (2013) mendefinisikan bahwa IWE merupakan sebuah dedikasi yang menganggap bahwa bekerja sebagai suatu kebaikan yang secara dasar merupakan kewajiban seseorang untuk mengerahkan usaha yang cukup dalam bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari kesalahan, mengatasi hambatan, serta mengedepankan kerja sama dan konsultasi sebagai alternatif pilihan untuk menyelesaikan sebuah persoalan dalam lingkup pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Din dkk., (2010) menyebutkan bahwa etika kerja islami sebagai faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut Husin dan Kernain (2020) menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai IWE sangat berpengaruh positif tidak hanya dalam hal peningkatan kinerja karyawan tetapi juga efektivitas organisasinya. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rohman, Gunawan & Haqqi, 2020; Siddiqui, Hamid, Sattar & Eneizan, 2019; Widiansyah, 2019; Syarif dkk., 2019; Imam, Abbasi & Muneer, 2013) berpendapat bahwa, etika kerja islami akan mendorong karyawan dalam memiliki

kualitas kinerja yang baik yang berpengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa pandangan tersebut pada dasarnya erat kaitannya dengan ayat Al-Quran pada surah (Al-An'am: 135), di mana Allah SWT berfirman:

قُلْ يَوْمَ الْعَمَلِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

“Katakanlah (Muhammad), "Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zhalim itu tidak akan beruntung”.

Berdasarkan konteks ayat tersebut Az-Zuhaili (2016) dalam tafsirnya Al-Munir menjelaskan bahwa ayat tersebut mengandung makna bahwa tatkala Allah menjelaskan pahala orang-orang yang taat dan hukuman bagi orang-orang yang bermaksiat dan menyebutkan bahwa setiap kaum mendapatkan kedudukan tertentu, Allah SWT menjelaskan bahwa Dia tidak membutuhkan ketaatan hamba-Nya dan keagungan-Nya tidak akan berkurang karena kemaksiatan hamba-Nya. Allah SWT Mahakaya, tidak bergantung pada makhluk semesta alam. Namun, Dia mempunyai rahmat yang menyeluruh dan sempurna. Kemudian, Allah SWT menjelaskan bahwa Dia Mahakuasa untuk memberikan rahmat bagi makhluk-Nya atau bagi generasi baru setelahnya sebagai ganti mereka. Kemudian, Dia menyerahkan urusan kepadanya sebagai ancaman bagi mereka.

Berdasarkan konteks ayat tersebut, etika kerja Islami menggambarkan sebuah sikap pribadi yang mampu memunculkan sebuah kepercayaan yang begitu konkret. Maksudnya bahwa melaksanakan pekerjaan itu bukan hanya bertujuan untuk menciptakan kemuliaan terhadap diri sendiri, melainkan juga sebagai perwujudan dari ahklak yang baik di tempat kerja. Oleh sebab itu, konteks ini memiliki tolak ukur terhadap nilai kebajikan yang sangat luhur (Lestari & Karlina, 2020).

Kumar dan Rose (2010) mengasumsikan IWE pada dasarnya merujuk pada kerja sama dalam pekerjaan, serta musyawarah dipersepsikan menjadi metode dalam menanggulangi hambatan dan menjauhi kesalahan agar terpenuhi kebutuhan seorang yang dapat menopang kestabilan dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Nabi Muhammad (SAW) sendiri menganjurkan bahwa aspek sosial di tempat kerja dan kewajiban menjadi elemen penting terhadap keberlangsungan kehidupan organisasi (Al-Shaibah, Habtoor & Noor, 2017). Dusmezkalender dan Yilmaz (2020) menyimpulkan bahwa sikap yang berkaitan dengan etika kerja Islami akan mengurangi sikap yang menyimpang terhadap karyawan di tempat kerja, serta sebagai sarana untuk mengatasi tantangan dalam mengelola organisasi agar tetap efektif (Husin & Kernain, 2020).

Selain faktor etika kerja Islami, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *employee morale* (semangat kerja). Semangat kerja karyawan merupakan sebuah sikap, perasaan puas, serta persepsi keseluruhan yang berasal dari karyawan selama mereka berhubungan dengan organisasi atau perusahaan (Precious, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Mallik, Mallik dan Keerthi (2019) yang meneliti tentang *Impact of Employee Morale on Organizational Success* menunjukkan hasil bahwa *morale* adalah faktor psikologis yang menghasilkan perilaku positif para karyawan, dan perilaku positif menghasilkan kinerja yang efektif untuk mendorong organisasi mereka ke puncak kinerja yang efektif. Pandangan tersebut kembali diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Wantania & Lopian, 2015; Shaban, Al Zubi, Ali & Alqotaish, 2017; Oley, Saerang & Pandowo,

2019; Patmanegara, Subiyanto & Sari, 2021) yang berpendapat bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan instansi Rehabilitasi Sultra, bahwasanya semangat kerja karyawan yang terbentuk selama pandemi berjalan sesuai dengan harapan organisasi. Kondisi tersebut ditinjau dari beberapa faktor yang memengaruhi *employee morale* menurut Makmur (Burso, 2018). Berdasarkan gambaran kehadiran selama masa pandemi, karyawan instansi Rehabilitasi Sultra memiliki kedisiplinan yang baik dalam hal kehadiran pada jam kerja. Meskipun sebagian besar kegiatan kerja dilakukan secara *offline* di rumah, namun kontrol kehadiran kerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra tetap terselenggarakan dengan baik melalui aplikasi SIMPEG yang memudahkan dalam pengontrolan jumlah absensi. Selain itu dari sisi kepuasan kerja, karyawan instansi Rehabilitasi Sultra telah merasa terpenuhi dengan pekerjaan yang dilakukan selama ini. Tuntutan organisasi yang tinggi sudah sebanding dengan apa yang mereka dapatkan. Keadaan tersebut ditinjau dari sisi *reward* yang diberikan selama ini, meliputi gaji pokok bulanan, tunjangan kinerja, maupun *reward* dari perjalanan dinas yang diberikan. Lain halnya dengan kerja sama tim, instansi Rehabilitasi Sultra memiliki persatuan yang solid dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kondisi tersebut tergambar ketika ada kendala pekerjaan dari tugas yang diamanahkan kepada mereka. Karyawan instansi Rehabilitasi Sultra selalu mengedepankan musyawarah dalam hal memecahkan persoalan kerja. Musyawarah yang dilakukan dimulai dari tingkat sesama anggota karyawan dalam satu divisi sampai kepada pihak atasan.

Semangat kerja karyawan pada suatu organisasi pada dasarnya menjadi sesuatu yang sangat *urgent*, karena erat kaitannya langsung pada keseluruhan aktivitas manajemen serta pengoperasian organisasi. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat berdampak pada terselesaikannya pekerjaan dengan mudah, kesalahan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan (Kanimozhi & Vinothkumar, 2018; Kandhakumar & Balasingh, 2016). Kondisi tersebut pada dasarnya menyebabkan organisasi memperoleh *profit* yang besar sehingga mampu menjaga kestabilannya agar tetap baik (Rismawati & Syafira, 2020).

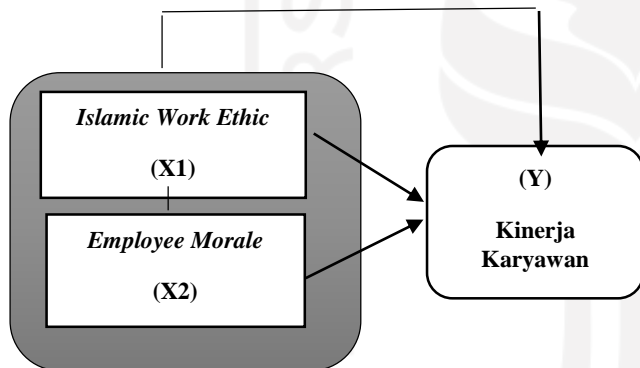
Etika kerja islami dan semangat kerja pada dasarnya dapat menjadi *driver* sekaligus parameter bagi perusahaan untuk mencapai efektivitas dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kedua faktor ini merupakan elemen yang berbeda namun memiliki hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Walumbwa dkk., (2011) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, psikologis dan organisasi. Hayati dan Caniago (2012); Oley dkk., (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa etika kerja islami dan semangat kerja menjadi prediktor yang secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012); Oley dkk., (2019). Perbedaan tersebut terutama dalam hal penggunaan konsep variabel *dependent*, penelitian sebelumnya menggunakan variabel *dependent* lebih dari satu seperti motivasi instinsik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sementara dalam penelitian ini hanya terfokus pada variabel kinerja karyawan. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan sampel penelitian pada karyawan bank, sementara dalam penelitian ini menggunakan sampel pada pegawai negeri sipil (PNS). Keterbaruan dalam penelitian ini adalah dilakukan pada pasca pandemi

Covid-19 yang lebih memberikan nuansa yang berbeda terkait dengan kondisi psikologis responden pada saat penelitian.

Kedua faktor tersebut secara fundamental diduga menjadi dasar yang mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan Instansi Rehabilitasi Sultra yang efektif dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Oleh karena itu berdasarkan data di lapangan dan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* dan *employee morale* terhadap kinerja karyawan instansi Rehabilitasi di daerah Sulawesi Tenggara. Pengaruh tersebut lebih mencerminkan kualitas kinerja karyawan yang berkaitan dengan kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan bagaimana organisasi *survive* serta mampu mempertahankan efektivitas kerjanya dalam mencapai target di tengah situasi pandemi Covid-19.

Terdapat tiga hipotesis dari penelitian ini yaitu: (H1) Ada hubungan antara *Islamic work ethic* dan *Employee morale* dengan kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra; (H2) Ada hubungan positif antara *Islamic work ethic* dengan kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Makin tinggi *Islamic work ethic*, maka makin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya; (H3) Ada hubungan positif antara *employee morale* dengan kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Makin tinggi *Employee morale*, maka makin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 karyawan yang terdiri dari 78 karyawan PNS, serta 33 karyawan yang berstatus sebagai tenaga honorer. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang hanya berstatus sebagai karyawan tetap atau PNS, beragama Islam, dan minimal telah bekerja selama satu tahun lamanya. Akan tetapi merujuk pada beberapa kriteria sampel yang ditetapkan, hanya terdapat 68 karyawan dari total 78 karyawan yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian. Peneliti melakukan pengambilan sampel tambahan pada Instansi Rehabilitasi tingkat kota dan kabupaten di Sulawesi Tenggara, sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 sampel. Alasan penggunaan sampel yang hanya terfokus pada pegawai tetap karena sistem penilaian kerjanya yang sudah baku sesuai dengan Peraturan Pemerintah Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS. Sinambela (2014) berpendapat

bahwa apabila seorang peneliti yang menggunakan *instrument* serta jumlah populasi yang diteliti memiliki rentang kurang lebih berkisar 100 sampai dengan 150 responden, maka dianjurkan untuk menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *islamic work ethic* dan *employee morale* dengan kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Penulis melakukan kajian awal dengan studi literatur, baik studi kepustakaan maupun membaca informasi melalui internet dan asesmen awal berupa wawancara, kemudian mengidentifikasi masalah, merumuskan, dan menetapkan tujuan/manfaat penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian ini ialah menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini bersifat pernyataan yang berhubungan dengan persepsi serta fenomena yang terjadi di lapangan. Adapun alat ukur yang digunakan terdiri dari tiga bentuk skala meliputi; skala kinerja karyawan, skala *employee morale*, dan skala *islamic work ethic*.

Penilaian kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra didasarkan atas dokumentasi penilaian kinerja atasan pada masing-masing divisi kerja, sehingga tidak menggunakan skala penelitian. Aspek penilaian yang dilakukan meliputi sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Aspek dari perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan (Peraturan Kepala BNN Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020). Skor yang diberikan untuk skala kinerja karyawan bergerak dari angka 1 sampai 100, dengan rincian skor 50 ke bawah buruk, 51 – 60 kurang, 61 – 75 cukup, 76 – 90 baik, dan 91 – 100 sangat baik

Skala kedua *employee morale* menggunakan skala yang dikonstruksi oleh Tentama (2019), terdiri dari tiga aspek yaitu gairah kerja, ketaatan pada aturan, dan tanggung jawab yang berjumlah 12 aitem. Pengujian skala ini telah dilakukan oleh pihak pengembang skala yang melibatkan 202 karyawan dengan lima pilihan jawaban model semantik diferensial. Berdasarkan hasil uji coba skala menunjukkan konstrak reliabilitasnya sebesar 0.95. Skala *employee morale* menggunakan model semantik diferensial skornya bergerak dari angka 1 hingga 5. Semakin ke kanan (4 atau 5) semakin menyenangkan, semakin kekiri (1 atau 2) semakin membosankan, dan (3) sebagai pilihan ragu-ragu. Pada penelitian ini skala *employee morale* memiliki reliabilitas *Cronbach's α* sebesar 0.766. Adapun koefisien korelasi bergerak dari 0.425-0.815, dengan demikian tidak ada aitem yang gugur. Contoh aitem dari skala ini adalah seperti dibawah ini:

	Dalam bekerja saya ..					
Sedih	1	2	3	4	5	Gembira
Malas	1	2	3	4	5	Giat

Skala ketiga *Islamic work ethic* menggunakan skala dari Ali dan Owaihan (2008), terdiri dari empat aspek yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral yang diadaptasi oleh Firmansyah & Kadiyono (2020) dan berjumlah 16 aitem. Pada penelitian yang dilakukan uji coba skala pengukuran yang melibatkan 278 karyawan dengan lima pilihan jawaban model skala likert. Berdasarkan hasil uji coba skala menunjukkan koefisien reliabilitas yang dihasilkan sebesar 0.870. Skala *islamic work ethic* menggunakan model likert

yang skornya bergerak dari angka 1 hingga 5, dengan rincian skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS); skor 2 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS); skor 3 untuk pernyataan Ragu-Ragu (R); skor 4 untuk pernyataan Setuju (S); dan skor 5 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS). Pada penelitian ini skala *islamic work ethic* memiliki reliabilitas *Cronbach's α* sebesar 0.759. Adapun koefisien korelasi bergerak dari 0.512-0.737, dengan demikian tidak ada aitem yang gugur. Contoh aitem dari skala ini adalah Malas adalah kebiasaan buruk dalam bekerja, pekerjaan yang baik adalah yang dapat membawa manfaat bagi diri sendiri dan orang lain, bekerja merupakan sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan perkembangan hubungan sosial.

Metode Analisis Data

Analisis data yang dapat dilakukan untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah dengan melakukan beberapa tahapan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan deskripsi terkait dengan data terhadap variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian (Gunawan, 2015). Analisis deskriptif pada penelitian ini merujuk pada penggambaran terhadap rentang tingkat kinerja karyawan, semangat kerja, serta etika kerja Islami. Pelaksanaan analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0.

Analisis Regresi

Model pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Hal tersebut bertujuan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen terdiri atas dua variabel yaitu etika kerja Islami, dan semangat kerja, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini diawali dengan merumuskan masalah penelitian. Masalah penelitiannya adalah apakah terdapat pengaruh *islamic work ethic* dan *employee morale* terhadap kinerja karyawan instansi Rehabilitasi di daerah Sulawesi Tenggara, setelah melakukan beberapa kali tahap revisi, peneliti melakukan perizinan penggunaan skala penelitian melalui email, dan telpon langsung. kemudian peneliti melakukan uji coba instrument penelitian untuk melihat reliabilitas dan validitasnya. Pengujian tersebut didasarkan atas responden yang memiliki karakteristik yang sama dari penelitian ini. Pada tahap akhir, jika konsistensi skala menghasilkan reliabilitas dan validitas yang memenuhi standar maka alat ukur tersebut telah siap digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Tahap selanjutnya setelah melalui ujian proposal dan mendapatkan persetujuan atas naskah yang telah direvisi oleh kedua penguji dan pembimbing, peneliti selanjutnya mengurus *ethical clearance*.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui *google form* yang berisi *informed consent*, isian identitas responden, dan dua skala penelitian yaitu *islamic work ethic* dan *employee morale*. Sementara untuk penilaian kinerja karyawan diambil langsung dalam bentuk dokumentasi dari pihak instansi Rehabilitasi Sultra. Penelitian berlangsung selama lima bulan lebih lamanya.

Saat proses pengumpulan data selesai, peneliti menyaring responden yang tidak sesuai dengan kriteria penelitian. Setelah peneliti memastikan tidak ada data yang tidak valid, peneliti melakukan uji reliabilitas, validitas, dan uji asumsi. Setelah data lolos uji asumsi, kemudian

dilakukan uji hipotesis pada data penelitian. Semua pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0.

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kriteria aitem dinyatakan valid apabila nilai dari r hitung lebih besar dibanding dengan r tabel. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada variabel *islamic work ethic* dengan jumlah aitem sebesar 16 dan *employee morale* sebesar 12 aitem menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel (0.1946) sehingga tidak ada aitem yang gugur dari kedua skala tersebut.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah aitem
<i>Islamic work ethic</i>	.759	16
<i>Employee morale</i>	.766	12

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dari 100 subjek (pada Tabel 2), diketahui bahwa subjek laki-laki berjumlah 47 orang (47%) dan subjek perempuan berjumlah 53 orang (53%). Dari segi pendidikan terakhir subjek terbanyak berada pada derajat S1 berjumlah 66 pegawai (66%). Rentang usia subjek mulai dari usia 20 - 55 tahun dengan kelompok terbesar berada pada rentang usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 41 orang (41%). Kemudian lama bekerja subjek berkisar antara 1 - 30 tahun dengan kelompok terbesar berada pada rentang 1 - 10 tahun sebanyak 73 orang (73%). Untuk melihat hasil analisis deskripsi subjek penelitian, maka dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

Deskripsi Subjek Penelitian

	Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	47	47%
	Perempuan	53	53%
Pendidikan	SMA	16	16%
	D3	7	7%
	S1	66	66%
	S2	11	11%
Usia	20-30 Tahun	24	24%
	31-40 Tahun	41	41%
	41-50 Tahun	31	31%
	50> Tahun	4	4%
Lama Bekerja	1-10 Tahun	73	73%
	11-20 Tahun	26	26%
	21-30 Tahun	1	1%
Total		100	100%

Analisis deskriptif didapatkan dengan meninjau hasil statistik deskriptif pada data penelitian. Skor empirik merupakan skor yang diperoleh dari data sesungguhnya pada sampel yang digunakan dalam penelitian, sedangkan skor hipotetik merupakan nilai *mean* dan *SD* yang mungkin diperoleh dari sejumlah aitem pernyataan/soal.

Pada Tabel 4, dapat dilihat sebaran data skor empirik variabel *islamic work ethic* sama dengan pada skor skor hipotetik. Kemudian skor empirik variabel *employee morale* dan *employee performance* pada penelitian ini mencapai skor hipotetik maksimum. Nilai *mean* pada skor empirik ketiga variabel yang diteliti jauh melebihi nilai *mean* pada skor hipotetiknya, sehingga dapat diasumsikan bahwa *islamic work ethic*, *employee morale*, dan *employee performance* subjek pada instansi Rehabilitasi Sultra berada pada jenjang kategori cukup tinggi serta dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah efektif.

Tabel 4

Deskripsi Data Penelitian

<i>Variabel</i>	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	<i>Mean</i>	SD	Min	Max	<i>Mean</i>	SD
<i>Islamic Work Ethic</i>	16	80	48	10.7	47	80	70.230	6.409
<i>Employee Morale</i>	12	60	36	8	44	60	53.730	4.536
<i>Employee Performance</i>	61	100	80.5	6.5	76.64	99	85.545	4.622

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi data penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki skor *islamic work ethic* pada kategori sedang yaitu sebanyak 66 pegawai dengan presentase sebesar (66%). Variabel *employee morale* sebagian besar subjek memiliki skor pada ketegori sedang yaitu sebanyak 61 pegawai dengan presentase sebesar 61%. Kemudian pada *employee performance* setelah dikategorisasikan sebagian besar karyawan memiliki skor dominan pada kategori sedang sebanyak 69 orang dengan presentase sebesar (69%). Lebih lengkapnya hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5

Kategorisasi Data Penelitian

Variabel	<i>Islamic Work Ethic</i>		<i>Employee Morale</i>		<i>Employee Performance</i>	
	n	%	n	%	n	%
Tinggi	27	27%	24	24%	12	12%
Sedang	66	66%	61	61%	69	69%
Rendah	7	7%	15	15%	19	19%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapatkan nilai korelasi antar variabel penelitian. Variabel *islamic work ethic* dan *employee performance* tidak memiliki korelasi yang signifikan ($r = 0.080$, $p > 0.05$). Variabel *employee morale* dan *employee performance* juga tidak

memiliki korelasi ($r = -0.022, p > 0.05$). Akan tetapi jika meninjau dari segi hubungan antara *islamic work ethic* dan *employee morale* terlihat kedua variabel memiliki korelasi yang positif ($r = 0.689^{**}$, $p < 0.05$). Lebih lanjut variabel jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja subjek menunjukkan tidak adanya korelasi dengan *employee morale* dan *islamic work ethic*. Sedangkan tingkat pendidikan subjek memiliki korelasi dengan *employee performance*. Dengan demikian dalam penelitian ini model analisis regresi berganda tidak dapat dilakukan untuk melihat hubungan antara kedua variabel yang diteliti dalam memprediksi *employee performance*. Lebih lengkapnya hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6

Korelasi Antar Variabel

No		(1)	(2)	(3)	(4)	M	SD
1	<i>Employee Performance</i>	1				85.545	4.622
2	<i>Employee Morale</i>	.080	1			53.73	4.537
3	<i>Islamic Work Ethic</i>	-.022	.689^{**}	1		70.23	6.410
4	Tingkat Pendidikan	.222[*]	-.053	-.154	1	2.72	.866

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

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

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *islamic work ethic* dan *employee morale* mampu memprediksi *employee performance* sebagai variabel *dependent*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, disimpulkan bahwa **Hipotesis 1** ditolak. Artinya, *islamic work ethic* tidak mampu memprediksi kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Kondisi tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Din dkk., 2010; Husin & Kernain, 2020; Siddiqui, Hamid, Sattar & Eneizan, 2019) menyebutkan bahwa etika kerja islami sebagai faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut jika meninjau pada hasil perhitungan statistik (**Tabel 5**) menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa *islamic work ethic* dominan berada pada kategori sedang dan tinggi. Tidak adanya korelasi antara *islamic work ethic* dan *employee performance* menunjukkan bahwa *islamic work ethic* yang tinggi atau berlebihan tidak signifikan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik. Dugaan peneliti yang membuat skor *islamic work ethic* tinggi disebabkan kondisi konstruk dimensi alat ukurnya yang abstrak serta aitem skala yang bersifat *social desirability*. Hal tersebut mendorong motivasi responden untuk menampilkan penilaian yang positif agar memperoleh perilaku-perilaku yang dianggap sesuai dan dapat diterima (Zulaifah, 2019.) Efek dari kondisi tersebut pada dasarnya menyebabkan hubungan antara kedua variabel tidak berkorelasi. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat (Mortel, 2008; Ganster, Hennessey, & Luthan, 1983), bahwa dampak negatif dari *social desirability* adalah membuat

hubungan kedua variabel menjadi semu atau sebaliknya menghilangkan hubungan antara dua variabel.

Pengujian hipotesis selanjutnya mengenai pengaruh *employee morale* terhadap *employee performance* menunjukkan hasil **Hipotesis 2** ditolak, sehingga disimpulkan bahwa *employee morale* tidak mampu memprediksi *employee performance* sebagai variabel *dependent*. Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mallik, Mallik dan Keerthi, 2019; Al Zubi, Ali & Alqotaish, 2017; Oley, Saerang & Pandowo, 2019) yang menunjukkan bahwa *employee morale* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik (**Tabel 5**) menunjukkan bahwa rata-rata persepsi karyawan terhadap *employee morale* berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee morale* yang tidak terlalu tinggi (sedang) tidak cukup signifikan membuat karyawan instansi Rehabilitasi Sultra memiliki kinerja yang efektif terhadap tugas yang dikerjakan. Selain itu, faktor lain yang dapat menyebabkan hipotesis ditolak adalah persoalan kondisi internal kerja yang kemudian berdampak pada aktivitas pekerjaan. Berbagai persoalan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra diantaranya, adanya jenjang karir yang terbatas, perubahan kepemimpinan, kurang terpenuhinya *work life balance*, aturan kerja yang sering berubah, serta terdapat *load* kerja yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja, tetapi karyawan juga sangat rentan mengalami penurunan semangat kerja ketika lingkungan yang terbentuk tidak sejalan kondisi psikologis karyawan (Mallik, Mallik dan Keerthi, 2019). Peristiwa ini sejalan dengan pendapat (Kumar & Velmurugan, 2020; Tiwari, 2014; Panthi, 2019; Nganbi, 2011) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan semangat kerja karyawan diantaranya, tidak adanya kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advance-ment*), perubahan kepemimpinan, kondisi kerja yang tidak menyenangkan, serta kurang terpenuhinya *work life balance* karyawan.

Menariknya dalam penelitian ini jika meninjau hubungan antara *islamic work ethic* dengan *employee morale* berdasarkan hasil uji (*zero order correlations*), menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai korelasi yang kuat sebesar 0.689. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *islamic work ethic* dan *employee morale* pada karyawan instansi Rehabilitasi Sultra. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diasumsikan bahwa ketika karyawan instansi Rehabilitasi Sultra memiliki skor *islamic work ethic* yang tinggi, maka secara langsung akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. *Islamic work ethic* menggambarkan sebuah sikap pribadi yang mampu memunculkan sebuah kepercayaan yang begitu konkret (Lestari & Karlina, 2020). Hal ini dilandasi dengan adanya nilai-nilai usaha, kompetisi, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral (Ali & Owaihan, 2008). Oleh karenanya tidak menutup kemungkinan ketika karyawan mendapati masalah kerja yang dapat menurunkan semangat kerja seperti jenjang karir yang terbatas, *load* kerja yang tinggi, dan aturan kerja yang sering berubah, karyawan tetap memiliki resiliensi yang baik dalam menghadapi persoalan tersebut, karena nilai-nilai *islamic work ethic* turut tertanam pada diri masing-masing karyawan (Imam, Abbasi & Muneer, 2013). Akan tetapi jika meninjau lebih dalam pada penelitian ini, *islamic work ethic* secara mendasar hanya memiliki hubungan yang signifikan dengan *employee morale* tanpa mampu memprediksi *employee performance* sebagai variabel *dependent*. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa level pengaruh *islamic work ethic* dalam penelitian ini hanya memberikan tingkat dorongan berupa semangat yang berbentuk sikap, bukan dalam hal manifestasi perilaku yang berbentuk kinerja.

Peneliti juga melakukan korelasi data demografis antar ketiga variabel yang diteliti. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan subjek memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noer, Respita, & Gumanti (2022) yang menyebutkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan ketiga variabel. Pada kategori pendidikan, subjek penelitian didominasi oleh lulusan S1 (sarjana) sebanyak 66 orang karyawan dengan presentase sebesar (66%). Oleh karena itu dapat diartikan bahwa semakin karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, maka kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas semakin efektif (Aldino & Susanti, 2022).

Sebagai hasil penelitian baru, penelitian ini memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan lebih lanjut terkait dengan konstruksi alat ukur *islamic work ethic*. Proses konstruksi tersebut dapat dilakukan dengan mengekstrasi ayat-ayat dalam Al-Qur'an maupun Hadist yang dijadikan sebagai landasan dalam mendefinisikan dimensi yang berkontribusi dari *islamic work ethic* (Zulaifah, 2019). Tujuannya yaitu agar lebih memberikan pengukuran yang efektif dan terhindar dari bias *social desirability*. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya dalam konteks organisasi maupun industri dapat menjadikan *employee morale* sebagai variabel terikat dari *islamic work ethic*, karena dalam hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan.

Implikasi lainnya adalah dengan adanya rumusan *islamic work ethic* diharapkan dapat menumbuhkan sikap dan kepercayaan karyawan yang konkret di tempat kerja. Maksudnya bahwa melaksanakan pekerjaan bukan hanya bertujuan untuk menciptakan kemuliaan terhadap diri sendiri, melainkan juga sebagai perwujudan dari akhlak yang baik di tempat kerja. Sikap yang berkaitan dengan etika kerja Islami akan mengurangi perilaku yang menyimpang terhadap karyawan, serta sebagai sarana untuk mengatasi tantangan dalam mengelola organisasi agar tetap efektif. Sehubungan, nilai-nilai *islamic work ethic* merupakan eksplorasi dari Al-Qur'an dan Sunnah yang dijadikan sebagai kiprah dalam bermuamalah, baik dalam konteks individu maupun sosial.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah: pertama, penelitian ini dalam hal pengambilan data untuk variabel *islamic work ethic* dan *employee morale* dilakukan secara *online* di Sulawesi Tenggara, sedangkan peneliti saat itu sedang melakukan PKPP di PT. Pusri Palembang. Oleh karenanya peneliti tidak dapat bertemu langsung dan melihat langsung kondisi partisipan di lapangan. Kedua, untuk pengambilan data kinerja dalam bentuk dokumentasi memakan waktu yang lama karena memerlukan beberapa perizinan dari pihak instansi. Ketiga, peneliti mengalami hambatan dalam hal penambahan responden penelitian yang tersebar dalam beberapa kabupaten, sehingga proses pengumpulan data memakan waktu kurang lebih lima bulan lamanya.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *islamic work ethic* dan *employee morale* secara simultan tidak mampu memprediksi kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Oleh karena itu, pengujian lebih lanjut dengan model analisis regresi berganda tidak dapat dilakukan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat melihat berbagai variabel prediktor yang memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan seperti *job satisfaction*, *employee engagement*, *employee commitment* maupun faktor-faktor lain. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya dalam konteks organisasi maupun industri dapat menjadikan *employee morale* sebagai variabel terikat dari *islamic work ethic*, karena dalam hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Kemudian demi kelanjutan dan perkembangan ilmu pengetahuan perlu dilakukan telaah dan pengembangan lebih lanjut terkait dengan konstruksi alat ukur IWE yang dikembangkan oleh Ali & Owaihan (2010), terutama dalam hal definisi dimensi alat ukurnya yang abstrak, serta butir aitem masih bersifat *social desirability*.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 51*, 1–11. <https://media.neliti.com/media/publications/290763-peranan-manajemen-sumberdaya-manusia-dal-3cb59c90.pdf>
- Abdullahi, M. S., Raman, K., Solarin, S. A., Broga, J., Selangor, S., & Ehsan, D. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: a mediating role of employee engagement in malaysia educational sector mohammed. *international journal of supply and operations management*, 8(3), 232–246. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Adami, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Teori, praktik dan penelitian). Unimal Press
- Al-Aidaros, A.-H., Mohd, F., Shamsudin, & Idris, K. M. (2013). Ethics and ethical theories from an islamic perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.24035/ijit.04.2013.001>
- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental of islamic accounting and business research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7(1), 59–76. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIABR-02-2014-0006/full/html>
- Aldino, H., P & Susanti, Y., W. (2022). Effect of education level and employee work performance appraisal on career development in the office PDAM Padang city. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 2 (1), 279-288. <http://bbijbm.lppmbinabangsa.id/index.php/home>
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Al-Shaibah, M., Habtoor, N., & Mohd Noor, K. (2017). Islamic work ethics and employees' performance with mediating effect of job satisfaction in yemen. *International Journal of Industrial Management (IJIM) ISSN (Print International Journal of Industrial Management (IJIM) ISSN*, 3(3), 2289–9286. <http://ijim.ump.edu.my/images/IJIM-3/IJIM3-4.pdf>
- Az-Zuhaili, W. (2016). *Tafsir Al- Munir* (pp. 333). Gema Insani
- Badan Kepegawaian Negara. (2021, September). *Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil*.

<https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/pp-nomor-46-tahun-2011@penilaian-prestasi-kerja-pegawai-negeri-sipil.pdf>

- Busro, M. (2018). *Teori-teori sumber daya manajemen manusia* (Pertama). Prenadamedia Group. <https://book4you.org/book/16785391/77622b>
- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect of islamic work ethics on job performance: mediating role of. 4(2), 676–688. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ijibe/article/view/5096>
- Düşmezkalender, E., Secilmis, C., & Yilmaz, V. (2021). The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in Hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1), 164–182. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>
- Firmansyah, A. M., & Kadiyono, A. L. (2020). Adaptasi alat ukur islamic work ethics dalam bahasa Indonesia. *Al-Qalb*, 11(2), 1–11. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/article/download/1236/1040>
- Ganster, D., C, Hennessey, H., & Luthan, F. (1983). Social desirability response effects: Three alternative models. *Academy of Management Journal*, 26 (2), 321-33. https://www.researchgate.net/publication/267778175_Social_Desirability_Response_Effects_Three_Alternative_Models
- Gunawan, M., A. (2015). Statistik penelitian. Parama Publishing
- Hayati, K., & Caniago, I. (2014). Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102–1106. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Herawati, H., & Kusuma Wardhani, N. (2021). The role of job satisfaction as an intervening variables in affecting the employee performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2), 261–273. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2.770>
- Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2020). The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of islamic work ethics at royal malaysian air force. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 523–533. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04118-7>
- Imam, A., Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). The impact of islamic work ethics on employee performance: Testing two models of personality X and personality Y. *Science International (Lahore)*, 25(3), 611–617. https://www.academia.edu/19920138/the_impact_of_islamic_work_ethics_on_employee_performance_testing_two_models_of_personality_x_and_personality_y
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka
- Instansi Rehabilitasi Nasional. (2021, Juli). *Profil BNN Republik Indonesia*. <https://bnn.go.id/profil/>
- Instansi Rehabilitasi Provinsi Sulawesi Tenggara. (2021, Juli). *Profil BNNP Sultra*. <https://bnn.go.id/profil/>

- Instansi Rehabilitasi Provinsi Sulawesi Tenggara. (2021, Juli). *Press release akhir tahun 2020*. <https://sultra.bnn.go.id/bnnp-sultra-gelar-press-release-akhir-tahun-2020/>
- Jermstittiparsert, K., Chankoson, T., Malik, I., & Thaicharoen, W. (2021). Linking islamic work ethics with employee performance: perceived organizational support and psychological ownership as a potential mediators in financial institutions. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Issue 1), 1–11. <https://www.abacademies.org/articles/linking-islamic-work-ethics-with-employee-performance-perceived-organizational-support-and-psychological-ownership-as-a-potential-11752.html>
- Kandhakumar, P., & Balasingh, J. I. (2016). Conceptual frame works on employee morale and satisfaction in work place. *Innovative Management Practices*, 1(1), 312–318. [https://ijariie.com/AdminUploadPdf/conceptual frame works on employee morale and s atisfaction in work place c 1169.pdf](https://ijariie.com/AdminUploadPdf/conceptual%20frame%20works%20on%20employee%20morale%20and%20satisfaction%20in%20work%20place%20c%201169.pdf)
- Kanimozhi, M., & Vinothkumar, A. (2018). Effectiveness of employee morale and its impact on employee relation in manufacturing industry. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 5(11), 506–512. <https://www.jetir.org/papers/JETIR1811065.pdf>
- Karyani, E., Geraldina, I., & Haque, M. G. (2021). Transformasi digital dan industri halal : Studi kasus pada Produsen Besar dan UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 139–148. <https://doi.org/10.30656/jpmwp.v5i2.3178>
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2020). Antecedents of organizational identi fi cation : implications for employee performance. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Khadijah, Kamaluddin, & Salin. (2015). Islamic work ethics (IWE) practice among employees of Banking sectors academy of contemporary islamic studies (ACIS) and accounting research institute (ARI), academy of contemporary islamic studies (ACIS). *Middle East Journal of Scientific Research*, 23(5), 924–931. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2015.23.05.22173>
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79–93. <https://doi.org/10.1108/02621711011009081>
- Kumar, V., Han, Y., Truong, N. T., Hoang, N. Y. N., & Upadhyay, A. (2021). Understanding the interrelationship between culture of quality , employee , and organizational performance. *Operations And Supply Chain Management*, 14(1), 14–25. <https://research.brighton.ac.uk/en/publications/understanding-the-interrelationship-between-culture-of-quality-em>
- Kumar, A., & Velmurugan. (2020). Employee morale (em) and its impact on employee attitude (ea) in self financing colleges of Kerala. *Journal of Critical Reviews*, 7(2), 261–264. <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.02.48>
- Laporan Instansi Rehabilitasi Nasional. (2023, Februari). *Laporan kinerja instansi Rehabilitasi Nasional tahun 2020*. <https://ppid.bnn.go.id/konten/unggahan/2020/10/Laporan-Kinerja-BNN-2020>.

- Lestari, S., & Karlina. (2020). Pengaruh etika kerja islami dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi (Studi kasus pada pt. berkah agung sejati bekasi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 2 No. 2 – Juni 2020*, 2(2), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/937>
- Mallik, A., Mallik, L., & Ds, K. (2019). Impact of employee morale on organizational success. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 3289–3293. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d8070.118419>
- Nganbi, C., H. (2011). The relationship between leadership and employee morale in higher education. *African Journal of Business Management*, 5(3), 762-776. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Noer, S., Respita, R. & Gumanti, D. (2022). Effect of education level and work climate on performance of employees agency of regional services in west Sumatra province. *Journal International of Global Education*. 1(1), 47-59. <https://doi.org/10.31933/jige.v1i1>
- Oley, R. F., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2019). Analyzing the effect of work discipline and employee morale on employee performance Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22375>
- Panthi, R. (2019). Morale and its impact on organizational performance in Nepal Airlines Corporation in Nepal. *International Journal of Advanced Research*, 7(12), 354–364. <https://doi.org/10.21474/ijar01/10161>
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh motivasi , lingkungan kerja dan mediasi semangat kerja terhadap kinerja karyawan di swalayan Metro Kampus Yogyakarta. 3(1), 70–85. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/1193>
- Peraturan Kepala BNN Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020. (2022, April). *Pedoman pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan badan narkotika nasional*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/170950/Peraturan%20Kepala%20BNN%20Nomor%208%20Tahun%202020.pdf>
- Precious, A. M. (2021). *Sleep quality, employee morale and work performance among workers of Makerere University*. <http://dissertations.mak.ac.ug/handle/20.500.12281/10241>
- Raymond, N. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). *Fundamental of human resource management : Gaining a competitive advantage*. www.mhhe.com
- Rismawati, & Syafira, D. N. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.37>
- Rohman, A., Gunawan, A., & Haqqi, I. (2020). The effect of islamic work ethic on the quality of employee performance at PT. Karya Putra Surya Gemilang. *Journal of Research in Business*,

- Economics, and Education*, 2(5), 1197–1205. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/175>
- Saksri, S., Chunin, M., & Nokchan, C. (2018). Predicting teacher morale on work performance , social support , and career success. *International Journal of Education and Research*, 6(11), 229–240. <https://www.ijern.com/journal/2018/November-2018/19.pdf>
- Shaban, O. S., Al-Zubi, Z., Ali, N., & Alqotaish, A. (2017). The Effect of low morale and motivation on employees' productivity & competitiveness in jordanian industrial companies. *International Business Research*, 10(7), 1. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n7p1>
- Siddiqui, N. ul-H., Hameed, S., Sattar, R. A., & Eneizan, B. (2019). Islamic work ethics impact on employee performance. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 3(8), 1–7. https://www.researchgate.net/publication/335568665_Islamic_Work_Ethics_Impact_on_Employee_Performance
- Sinambela, P., L. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Graha Ilmu
- Sinambela, P., L. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara
- Siregar, H., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). Manajemen strategi pada masa pandemi covid-19. 1(2), 40–58. https://www.researchgate.net/publication/354497783_MANAJEMEN_STRATEGI_DI_MA_SA_PANDEMI_COVID-19
- Syarif, A. H., Rahmawati, A., & Fasa, M. I. (2019). The effect of islamic work ethic and productivity on work quality through the employee performance. 2(2), 92–101. <https://ejournal.upi.edu/index.php/rief/article/view/22375>
- Tentama, F., & Subardjo, S. (2019). Analisis moral kerja pada dosen. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 33–41. <https://doi.org/10.26858/jppk.v5i1.9234>
- Tiwari, S. (2014). A study on employee morale and its impact on employee efficiency at Jaypee Ement Plant Rewa (M.P.). *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, 3(11), 8-14. <https://docplayer.net/43286898-A-study-on-employee-morale-and-its-impact-on-employee-efficiency-at-jaypee-cement-plant-rewa-m-p.html>
- Van de Mortel, T. F. (2008). Faking it: social desirability response bias in self-report reseach. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 40-80. https://www.researchgate.net/publication/46574012_Faking_it_Social_desirability_respons_e_bias_in_self-report_research
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth-A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Wahyuningtyas, N., & Suharmono. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). 2(2), 1–6. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/9038>

- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- Wantania, Y. I., & Lopian, S. L. H. V. J. (2015). The effect of employee morale and facilities toward employee efficiency of Pt Astra International Tbk Â Daihatsu Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 411–419. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9430>
- Widakdo, D.S., Holik, A., & Iska, L.,N. (2021). effects of ange and level of education on the performance of agricultural extension assistants. *Jurnal Penyuluhan*, 17(01), 52-59. <https://doi.org/10.25015/17202131614>
- Widiansyah, F. A. (2019). Etika kerja islam sebagai faktor determinan terhadap kinerja karyawan PT. X di kota Bandung. *Journal IMAGE*, 8(2), 68–76. <http://repository.upi.edu/34996/>
- Zvolensky, M.J, Bernstein, A & Vujanovic, A.A. (2011). Distress tolerance : theory, research, and clinical applications. Guilford press. <https://www.guilford.com/excerpts/zvolensky.pdf?t=1>
- Zulaifah, E. (2019). Work ethic from qur'anic maqasid approach: An Introduction and preliminary theoretical development minbar. *Islamic Studies*. 12 (1), 251–266. https://www.minbar.su/jour/article/view/578?locale=en_US



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI FAKULTAS PSIKOLOGI DAN
ILMU SOSIAL BUDAYA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Kampus Terpadu, Jl.
Kaliurang KM 14.5 Yogyakarta**

INFORMED CONSENT

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara/i yang saya hormati,

Perkenalkan saya Muhammad Asrun, S.Psi mahasiswa Magister Psikologi Profesi bidang Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa Tesis di bawah bimbingan Ibu Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog. Izinkan saya untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i ketika sedang bekerja. Bagaimana sikap dan perilaku ketika melakukan aktivitas di tempat kerja. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Minimal 1 tahun kerja
3. Beragama Islam

Dimohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan menuliskan identitas diri dibawah ini :

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Usia :
No HP :
Divisi/Departemen :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Demi memperlancar keseluruhan tahapan dalam prosedur penelitian di atas, maka sangat dibutuhkan kerja sama dari pihak Bapak/Ibu/Saudara/i.

Beberapa hal yang penting diketahui adalah :

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan bertujuan untuk mengkaji pengaruh islamic work ethic dan employee morale terhadap kinerja karyawan instansi Rehabilitasi Sultra

2. Durasi Penelitian

Proses dalam penelitian ini akan dilakukan dalam kurun waktu 2 bulan. Termasuk di dalamnya adalah proses pengumpulan dan pengelolaan data yang akan dilakukan oleh peneliti. Untuk pengisian data kuesioner ini sendiri membutuhkan waktu sekitar 15 menit.

3. Persetujuan Etik

Penelitian ini sudah mendapatkan persetujuan dari Komite Etik Penelitian (KEP) Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

4. Prinsip Kesukarelaan

Keterlibatan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam penelitian ini adalah berdasarkan prinsip kesukarelaan tanpa ada paksaan dan ancaman dari siapapun.

5. Masalah Kerahasiaan

Peneliti akan merahasiakan informasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i, data diri akan disamarkan dan peneliti berharap bahwa informasi yang diberikan adalah kenyataan/kondisi yang sebenarnya dirasakan saat ini. Dalam prosedur di atas, peneliti akan melakukan pengambilan data kuesioner yang nantinya akan diisi langsung oleh Bapak/Ibu/Saudara/i. Hasil data yang diperoleh tersebut hanya akan kami manfaatkan untuk kepentingan akademisi dan tidak akan kami sebarluaskan.

6. Lingkup Kompetensi

Dalam perkuliahan peneliti telah mendapatkan materi yang mendukung keprofesian Psikologi. Namun demikian, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan tanggapan atas kegiatan yang peneliti lakukan tersebut apabila masih terdapat hal-hal yang kurang berkenan. Peneliti juga berharap agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menyampaikan manfaat yang didapat.

7. Hak Undur Diri

Apabila ditengah proses penelitian Bapak/Ibu/Saudara/i merasa keberatan, maka dapat segera konfirmasi untuk mengajukan pengunduran diri untuk berhenti terlibat dalam penelitian ini. Apabila selama proses penelitian terdapat hal-hal yang kurang berkenan, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi peneliti secara langsung 082397891613 (Muhammad Asrun).

8. Resiko

Penelitian ini dilakukan di masa pandemi *covid-19*, sehingga sangat rentan terpapar virus corona. Untuk mengurangi resiko yang ada, maka penelitian ini dilakukan secara hati-hati dan tetap mentaati protokol kesehatan sesuai anjuran pemerintah.

9. *Reward* atau Kompensasi

Pada penelitian ini sebagai tanda terima kasih, bapak atau ibu berkesempatan untuk mendapatkan saldo *Shopeepay*, Dana, Pulsa sebesar 50.000 bagi 10 responden yang beruntung

10. Tawaran Ringkasan Hasil Penelitian

Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki hak untuk mengetahui ringkasan hasil dari penelitian ini.

.....,2022

Menyetujui,

(.....)

Lampiran 2. Keterangan Layak Etik (*Ethical Approval*)



KOMITE ETIK PENELITIAN
FAKULTAS PSIKOLOGI &
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekiman Wirjosandjojo
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 2106, 2114
F. (0274) 898444 ext. 2106
E. etikapenelitian.fpsb@uii.ac.id
W. fpscs.uui.ac.id

KETERANGAN LAYAK ETIK *DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL* “ETHICAL APPROVAL”

No. 1161/DEK/70/DURT/VI/2022

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti : Muhammad Asrun, S.Psi.
Researcher

Nama Institusi : Universitas Islam Indonesia
Name of The Institution

Dengan judul:
Title

“Pengaruh Islamic Work Ethic dan Employee Morale Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Rehabilitasi di Daerah Sulawesi Tenggara”

“The Effect of Islamic Work Ethic and Employee Morale on The Performance of Employees in Southeast Sulawesi Rehabilitation Agency”

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) 2011 WHO Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standards.

Pernyataan layak etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 14 Juni 2022 sampai dengan tanggal 13 Juni 2023.

This declaration of ethics applies during the period June 14th, 2022 until June 13th, 2023.



Dekan/Dean,
Dr. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

June 14th, 2022
Kepala/Chairman,

Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D



KOMITE ETIK PENELITIAN
FAKULTAS PSIKOLOGI &
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekiman Wirjosandjojo
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 2106, 2114
F. (0274) 898444 ext. 2106
E. etikapenelitian.fpsb@uii.ac.id
W. fpscs.uui.ac.id

No : 1161/DEK/70/DURT/VI/2022

Lampiran :

Peneliti Utama : Muhammad Asrun, S.Psi.
Judul Penelitian : Pengaruh Islamic Work Ethic dan Employee Morale Terhadap Kinerja
Karyawan Instansi Rehabilitasi di Daerah Sulawesi Tenggara
Ethical Approval Terbit : 14 Juni 2022
Ethical Approval Berakhir : 13 Juni 2023

Catatan Hasil Telaah KEP FPSB UII

Pada lembar *Informed Consent* penelitian ini, peneliti harus menambahkan beberapa informasi berikut:

1. Uraian mengenai keikutsertaan secara sukarela. Peneliti perlu menambahkan uraian keikutsertaan secara sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun,
2. Uraian mengenai risiko yang akan didapatkan jika subjek bersedia terlibat maupun tidak bersedia terlibat, khususnya dalam kaitannya dengan instansi tempat subjek bekerja.
3. Kontak person peneliti pada lembar *Informed Consent* untuk memfasilitasi pertanyaan dari subjek penelitian terkait penelitian ini.
4. Peneliti harus memastikan bahwa data pribadi hasil penelitian ini bersifat anonim dan tidak mengancam posisi subjek di instansi tersebut.

Yogyakarta, 14 Juni 2022
Kepala Komite Etik Penelitian FPSB UII,

Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D.

The Effects of *Islamic Work Ethic* and *Employee Morale* on the Work Performance of the Employees of Rehabilitation Agencies in the Southeast Sulawesi Region

Abstract

This study aims to determine the effects of Islamic work ethics and morale on the performance of Rehabilitation Agency employees in Southeast Sulawesi. The hypothesis proposed is that there is a positive effect between Islamic work ethics and employee morale on the performance of Rehabilitation Agency employees in Southeast Sulawesi. This study used a quantitative approach with multiple regression analysis as the data analysis method. A total of 100 employees with different positions and divisions with the criteria of a minimum one-year work period of 1 year and as the Muslim were involved as the research subject. Data were collected using the Islamic work ethic scale with a total of 16 items from Ali & Owaihan adapted by Firmansyah & Kadiyono, the employee morale scale with a total of 12 items derived from Tentama & Subardjo, and the employee performance standard scale taken directly from the Rehabilitation Agency in Southeast Sulawesi. The results showed that Islamic work ethic and employee morale were not able to predict employee performance among the employees of the Southeast Sulawesi Rehabilitation Institute. However, Islamic work ethic and employee morale showed a significant and positive relationship with the value of 0.689 ($p < 0.05$).

Keywords: Islamic Work Ethics, Morale, Employee Performance

February 02, 2023

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

Lampiran 4. Keterangan Hasil Cek Plagiasi



Direktorat Perpustakaan
Universitas Islam Indonesia
Gedung Moh. Hatta
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta
55584
T. (0274) 898444 ext.2301
F. (0274) 898444 psw.2091
E. perpustakaan@uii.ac.id
W. library.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

Nomor: 2003744834/Perpus./10/Dir.Perpus/I/2023

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : Muhammad Asrun, S. Psi
Nomor Mahasiswa : 20915050
Pembimbing : Dr.Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog
Fakultas / Prodi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/ MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
Judul Karya Ilmiah : PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC DAN EMPLOYEE MORALE
TERHADAP `KINERJA KARYAWAN INSTANSI REHABILITASI DI
DAERAH SULAWESI TENGGARA

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **9 (Sembilan) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2/1/2023

Direktur



Muhammad Jamil, SIP

Lampiran 5. Permohonan Izin Pengambilan Data



FAKULTAS
PSIKOLOGI &
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekiman Wirjosandjojo
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 2106, 2114
F. (0274) 898444 ext. 2106
E. fpisb@uii.ac.id
W. fobsb.uui.ac.id

Nomor : 094/Ketua_M.Psi/20/Akd/VI/2022
Hal : Permohonan ijin pengambilan data tesis

13 Juni 2022

Kepada:
Yth. Kepala BNNP Sulawesi Tenggara
Di tempat

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami selaku Ketua Program Magister Profesi Psikologi Universitas Islam Indonesia, memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

No.	Nama Mahasiswa	NIM
1.	Muhammad Asrun, S.Psi	20915050

Agar dapat melakukan pengambilan data penelitian tesis di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan tesis sebagai syarat kelulusan studi untuk meraih gelar Master dan Psikolog.

Judul Tesis : **"Pengaruh Islamic Work Ethic dan Employee Morale terhadap Kinerja Karyawan Instansi BNNP Sulawesi Tenggara."**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.
Ketua Program,

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi, MA., Psikolog



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI FAKULTAS PSIKOLOGI DAN
ILMU SOSIAL BUDAYA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Kampus Terpadu. Jl.
Kaliurang KM 14.5 Yogyakarta**

Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara/i yang saya hormati,

Perkenalkan saya Muhammad Asrun, S.Psi mahasiswa Magister Psikologi Profesi bidang Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa Tesis di bawah bimbingan Ibu Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog. Izinkan saya untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i ketika sedang bekerja. Bagaimana sikap dan perilaku ketika melakukan aktivitas di tempat kerja. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Minimal 1 tahun kerja
3. Beragama Islam

Saya dengan sukarela memilih untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Islamic Work Ethics dan Employee Morale Terhadap Kinerja Karyawan Instansi. X” tanpa tekanan/paksaan siapapun.

Saya setuju: Ya / Tidak *)

Nama :
Usia : tahun
Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
Pendidikan terakhir : SMP/SMA/D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3 *)
Divisi/Departemen :
Lama bekerja : tahun
Jabatan di Instansi :
No. HP :

***) Coret yang tidak perlu**

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah dapat memberikan kajian pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan

KERAHASIAN DATA PENELITIAN

Data identitas responden akan disamarkan dan dijaga keamanan/kerahasiannya. Hasil penelitian ini tidak akan digunakan diluar kepentingan pendidikan

Pada penelitian ini sebagai tanda terima kasih, bapak atau ibu berkesempatan untuk mendapatkan saldo Shopeepa, Dana, Pulsa sebesar 50.000 bagi 10 responden yang beruntung. Untuk itu, diharapkan agar partisipan dapat mengikuti intruksi pada setiap bagian kuesioner tanpa ada yang terlewatkan.

Atas kesedian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, peneliti mengucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ada sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia dengan memberi tanda **X** berdasarkan keadaan diri Anda yang sesungguhnya.

Adapun alternatif pilihan jawaban yang tersedia terdiri dari 5 pilihan, yaitu:

1 : Sangat Tidak Sesuai

2 : Tidak Sesuai

3 : Netral

4 : Sesuai

5 : Sangat Sesuai

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda, karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Sangat diharapkan Anda dapat mengisi setiap pernyataannya yang diberikan.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Dalam bekerja, dedikasi adalah suatu keutamaan					
2	Pekerjaan yang baik adalah yang dapat membawa manfaat bagi diri sendiri dan orang lain					
3	Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk dapat mencapai kesejahteraan masyarakat					
4	Memproduksi barang yang lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan orang lain berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan					
5	Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya					
6	Bekerja merupakan sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan perkembangan hubungan sosial					
7	Hidup tidak ada artinya tanpa bekerja					
8	Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat					
9	Dalam bekerja, hubungan antar manusia harus diutamakan					
10	Pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengendalikan lingkungannya					
11	Bekerja secara kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi dalam bekerja					
12	Setiap orang yang bekerja cenderung lebih maju dalam kehidupannya					
13	Pekerjaan memberi kesempatan bagi seseorang untuk mandiri					
14	Orang yang sukses adalah orang yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
15	Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab					
16	Nilai dari suatu pekerjaan dilihat dari niat yang menyertainya daripada hasil kerjanya					

“Terimakasih telah mengisis skalanya, barakallahu fiikum”



Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara/i yang saya hormati,

Perkenalkan saya Muhammad Asrun, S.Psi mahasiswa Magister Psikologi Profesi bidang Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa Tesis di bawah bimbingan Ibu Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog. Izinkan saya untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i ketika sedang bekerja. Bagaimana sikap dan perilaku ketika melakukan aktivitas di tempat kerja. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Minimal 1 tahun kerja
3. Beragama Islam

Saya dengan sukarela memilih untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Islamic Work Ethics dan Employee Morale Terhadap Kinerja Karyawan Instansi. X” tanpa tekanan/paksaan siapapun.

Saya setuju: Ya / Tidak *)

Nama :
Usia : tahun
Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
Pendidikan terakhir : SMP/SMA/D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3 *)
Divisi/Departemen :
Lama bekerja : tahun
Jabatan di Instansi :
No. HP :

***) Coret yang tidak perlu**

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah dapat memberikan kajian pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan

KERAHASIAN DATA PENELITIAN

Data identitas responden akan disamarkan dan dijaga keamanan/kerahasiannya. Hasil penelitian ini tidak akan digunakan diluar kepentingan pendidikan

Pada penelitian ini sebagai tanda terima kasih, bapak atau ibu berkesempatan untuk mendapatkan saldo Shopeepay/Pulsa sebesar 50.000 bagi 10 responden yang beruntung. Untuk itu, diharapkan agar partisipan dapat mengikuti intruksi pada setiap bagian kuesioner tanpa ada yang terlewatkan.

Atas kesedian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, peneliti mengucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan di bawah ini terdiri dari dua pilihan jawaban kata yang saling berlawanan.

Contoh 1:

Suasana bekerja di organisasi (UII), saya.....						
Membosankan	①	2	3	4	5	Menyenangkan

Semakin ke kiri (1 atau 2) berarti pilihan jawaban Anda semakin “*membosankan*”, **semakin ke kanan** (4 atau 5) berarti pilihan jawaban Anda semakin “*menyenangkan*”. Bila Anda merasa “ragu-ragu” terhadap pilihan jawabannya, Anda dapat melingkari angka (3).

Periksalah kembali jawaban-jawabannya sebelum dikumpulkan agar tidak ada yang terlewatkan. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Dalam bekerja saya						
Sedih	1	2	3	4	5	Gembira
Malas	1	2	3	4	5	Giat
Malu	1	2	3	4	5	Bangga
Masa Bodoh	1	2	3	4	5	Antusias

Dalam menerapkan peraturan kantor, saya.....						
Terlambat	1	2	3	4	5	Tepat waktu
Lalai	1	2	3	4	5	Taat
Terpaksa	1	2	3	4	5	Penuh kesadaran
Merasa dirugikan	1	2	3	4	5	Merasa diuntungkan

Dalam melakukan pekerjaan atau tugas.....						
Tertunda	1	2	3	4	5	Tepat waktu
Mengecewakan	1	2	3	4	5	Baik
Seadanya	1	2	3	4	5	Maksimal
Mengalami kesulitan	1	2	3	4	5	Sanggup menyelesaikan

“Terima kasih telah mengisi semua jawaban dengan baik tanpa satupun terlewati”

KINERJA KARYAWAN (*EMPLOYEE PERFORMANCE*)

1. Definisi Konstruk

Burso (2018) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil usaha yang berhasil diselesaikan oleh pekerja dengan komitmen yang tinggi pada konteks memenuhi tugas dan kewajiban yang meliputi; intensitas keluaran (makin banyak makin baik); mutu keluaran (makin bermutu makin baik); rentang waktu penyelesaian (makin sedikit waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan maka makin baik); jumlah kehadiran di tempat kerja (makin rendah ketidakhadiran ditempat kerja maka makin baik); serta sikap saling membantu antar sesama dalam menyelesaikan tugas (makin bisa menunjukkan kerja sama tim dalam bekerja maka makin baik).

Indrasari (2017) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan sebagai suatu metode maupun perilaku seorang karyawan terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil dari usaha yang dikerjakan. Perilaku yang ditampilkan meliputi penampilan, kelihaihan dalam proses maupun prosedur dalam mengerjakan tugas, serta terpenuhinya SOP yang berlaku dalam hal kualitas kerja yang diinginkan.

Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja karyawan adalah Pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Lain halnya dengan Adami (2016) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan seberapa banyak jumlah loyalitas karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi tempat di mana dia bekerja. Meliputi kuantitas output, kualitas output, rentang waktu dalam menghasilkan output, kehadiran di tempat kerja serta sikap kerja sama dalam membangun hubungan kerja sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki berdasarkan hasil evaluasi dalam satu periode kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

2. Aspek/ Dimensi

Menurut Indrasari (2017) bahwasanya aspek-aspek untuk mengukur kinerja karyawan yaitu terdiri dari:

- a. Kualitas Kerja, merupakan *output* dari sebuah tugas yang dikerjakan yang menghampiri tingkat kesesuaian serta terpenuhinya syarat yang diinginkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain kualitas kerja dapat diukur melalui kehati-hatian dalam mengerjakan tugas, kepatuhan dalam menjalankan SOP yang berlaku, dan individu memiliki tingkat perhatian yang baik dalam hal keperluan pelanggan yang dilayani.

Salah satu contoh kualitas kerja yang terjadi pada lembaga rehabilitasi Sultra yaitu pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat seperti rehabilitasi pecandu, tes *urine*, konseling *online* dan sosialisasi pencegahan penyalahgunaan narkoba.

- b. Produktivitas, merupakan kuantitas dari *output* serta besaran terhadap tugas yang terselesaikan. Secara substansial produktivitas dapat diukur melalui kecakapan individu dalam mengerjakan tugas yang diembankan kepadanya berdasarkan waktu yang ditetapkan serta otoritas kelengkapannya terpenuhi.

Salah satu contoh produktivitas kerja pada lembaga rehabilitasi Sultra yaitu terpenuhinya pelaporan dan pengumpulan data terkait dengan target rehabilitasi, konseling, maupun tes *urine* dalam satu periode kerja.

- c. Tanggung jawab, merupakan kewajiban individu pada organisasi tempat dia bekerja. Ruang lingkup untuk mengukur tingkatan *responsibility* terhadap individu adalah melalui rutinitas kehadiran karyawan di tempat kerja, kedisiplinan jam kerja, menjalankan tata aturan formal organisasi, dan melaksanakan kewajiban tugas berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan.

Salah satu contoh tanggung jawab kerja pada lembaga rehabilitasi Sultra yaitu dilihat pada kedisiplinan karyawan atas jam kerja yang sudah ditetapkan. Meskipun selama pandemi terjadi transformasi alokasi kerja yang mengharuskan untuk bekerja di rumah, ketepatan jam masuk kerja karyawan tetap terselenggarakan dengan tertib dan disiplin melalui pantauan aplikasi SIMPEG.

Adapun aspek-aspek yang digunakan oleh instansi Rehabilitasi Sultra dalam mengukur kinerja karyawan yaitu terdiri dari dua unsur utama. Unsur pertama yaitu

sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target yang menjadi ukuran prestasi kerja. Sedangkan unsur yang kedua yaitu perilaku kerja yang terdiri dari; orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan bagi yang memangku jabatan tertentu.

3. Lembar Penilaian Kinerja Instansi Rehabilitasi Sultra

BUKU CATATAN PENILAIAN PERILAKU PNS

Nama :

NIP :

No	Tanggal	Uraian	Nama/NIP dan Paraf Pejabat Penilai
1	2	3	4
1	04 Januari - 31 Desember 2021	<p>Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2020 = sedangkan penilaian perilaku kerjanya adalah sebagai berikut :</p> <p>Orientasi Pelayanan = (Kategori) Integritas = (Kategori) Komitmen = (Kategori) Disiplin = (Kategori) Kerjasama = (Kategori) Kepemimpinan =</p> <hr/> <p>Jumlah = Nilai Rata-rata = (Kategori)</p>	<p>Kepala Bagian Umum</p> <p><u>Nama Atasan</u> NIP.</p>

Keterangan Rentang Nilai

- 0-50 (Buruk)
- 51-60 (Kurang)
- 61-75 (Cukup)
- 76-90 (Baik)
- 91-100 (Sangat Baik)

SEMANGAT KERJA (*EMPLOYEE MORALE*)

1. Definisi Konstruk

Precious (2021) mendefinisikan semangat kerja karyawan merupakan sebuah sikap, perasaan puas, serta persepsi keseluruhan yang berasal dari karyawan selama mereka berhubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Saksri, Chunin & Nokchan (2018) mendefinisikan semangat kerja adalah keadaan mental atau emosional berkaitan dengan kepercayaan diri, harapan, dan antusiasme dari seseorang atau kelompok yang terlibat dalam aktivitas kerja.

Shaban, Al-Zubi, Ali & Alqotaish (2017) mendefinisikan semangat kerja adalah entitas keadaan yang sulit dimaknai karena menyangkut perasaan, emosi, sikap, serta pandangan terhadap organisasi dan anggotanya. Moral positif memiliki karakteristik seperti disiplin, percaya diri serta keinginan terhadap pencapaian prestasi. Sedangkan moral yang rendah dalam organisasi ditandai dengan kurangnya kepercayaan, rendahnya semangat kerja, serta motivasi yang menurun.

Mallik, Mallik, & Keerthi (2019) mendefinisikan semangat kerja merupakan sebuah konsep yang tidak mempunyai wujud dan merujuk pada keadaan baik serta seberapa besar perasaan nyaman kelompok dalam sebuah organisasi tempat dia berada. Meliputi kepercayaan, harga diri, afirmasi, perasaan senang terhadap prestasi seseorang, kepercayaan terhadap kepemimpinan serta kesuksesan organisasi .

Burso (2018) mendefinisikan bahwa semangat kerja karyawan merupakan keadaan rohaniah maupun tindakan baik yang bersumber dari individu ataupun kelompok, dengan kosekuensi menghasilkan suatu bentuk kesenangan yang hakiki pada diri pekerja dengan tujuan untuk lebih mengerjakan pekerjaan dengan tekun dan bertanggung jawab agar pekerjaan yang dihasilkan bisa cepat terselesaikan, serta lebih banyak mengasilkan ouput dalam rangka mencapai target kerja yang estimasinya sudah di tetapkan oleh pihak organisasi.

Lain halnya dengan Panthi (2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja karyawan merupakan kondisi psikis seseorang di tempat kerja yang bersumber dari dalam dirinya melalui bentuk optimisme diri, motivasi serta dedikasi pada organisasi tempat dia bekerja.

Berdasarkan beberapa konsep pandangan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (*employee morale*) merupakan kondisi psikologis seseorang berkaitan dengan kepercayaan, kepuasan, sikap, serta pandangan menyeluruh oleh seorang karyawan di tempat kerja berdasarkan kondisi yang diterima saat menjalankan tugas yang di embannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

2. Aspek/ Dimensi

Aspek-aspek *employee morale* menurut Pidarta & Danim (Tentama, 2019) menyatakan bahwa *employee morale* terdiri atas tiga aspek yaitu:

a. Gairah kerja

Merupakan suatu kekuatan/kegembiraan dan suasana batin yang mendukung dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai semangat dalam bekerja akan memiliki kemauan dan kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya antara lain suasana batin, antusias dan giat dalam bekerja. Suasana batin adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan berkemauan keras atau tidak berkemauan keras dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

b. Ketaatan pada aturan

Merupakan ketaatan, ketepatan waktu dan kesadaran pada aturan dan tata tertib dalam bekerja. Moral merupakan keserasian atau keselarasan perbuatan-perbuatan manusia dengan aturan-aturan.

c. Tanggung jawab

Kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Tanggung jawab dapat dilihat dari kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, selesai dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani mengambil resiko.

3. Tabel Sebaran Aitem

Variabel	Aspek	Aitem																																
<p>Kondisi psikologis seseorang berkaitan dengan kepercayaan, kepuasan, sikap, serta pandangan menyeluruh oleh seorang karyawan di tempat kerja berdasarkan kondisi yang diterima saat menjalankan tugas yang diembannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.</p>	<p>Gairah kerja merupakan:</p> <p>a. Kemauan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya</p> <p>b. Kesenangan (suasana batin) dalam melakukan pekerjaannya</p>	<p>Dalam bekerja saya ...</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Sedih</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Gembira</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Malas</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Giat</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Malu</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Bangga</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Masa Bodoh</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Antusias</td> </tr> </table>	1	Sedih	1	2	3	4	5	Gembira	2	Malas	1	2	3	4	5	Giat	3	Malu	1	2	3	4	5	Bangga	4	Masa Bodoh	1	2	3	4	5	Antusias
	1	Sedih	1	2	3	4	5	Gembira																										
	2	Malas	1	2	3	4	5	Giat																										
3	Malu	1	2	3	4	5	Bangga																											
4	Masa Bodoh	1	2	3	4	5	Antusias																											
<p>Ketaatan pada aturan merupakan:</p> <p>a. Ketaatan dan ketepatan waktu pada aturan dan tata tertib</p> <p>b. Kesadaran pada aturan dan tata tertib</p>	<p>Dalam menerapkan peraturan kantor, saya...</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Terlambat</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Tepat waktu</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Lalai</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Taat</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Terpaksa</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Penuh kesadaran</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Merasa dirugikan</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Merasa diuntungkan</td> </tr> </table>	1	Terlambat	1	2	3	4	5	Tepat waktu	2	Lalai	1	2	3	4	5	Taat	3	Terpaksa	1	2	3	4	5	Penuh kesadaran	4	Merasa dirugikan	1	2	3	4	5	Merasa diuntungkan	
1	Terlambat	1	2	3	4	5	Tepat waktu																											
2	Lalai	1	2	3	4	5	Taat																											
3	Terpaksa	1	2	3	4	5	Penuh kesadaran																											
4	Merasa dirugikan	1	2	3	4	5	Merasa diuntungkan																											
<p>Tanggung jawab merupakan:</p> <p>a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan</p> <p>b. Selesai dengan sebaik-baiknya</p>	<p>Dalam melakukan pekerjaan atau tugas...</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Tertunda</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Tepat waktu</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Mengecewakan</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Seadanya</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>Maksimal</td> </tr> </table>	1	Tertunda	1	2	3	4	5	Tepat waktu	2	Mengecewakan	1	2	3	4	5	Baik	3	Seadanya	1	2	3	4	5	Maksimal									
1	Tertunda	1	2	3	4	5	Tepat waktu																											
2	Mengecewakan	1	2	3	4	5	Baik																											
3	Seadanya	1	2	3	4	5	Maksimal																											

		4	Mengalami kesulitan	1	2	3	4	5	Sanggup menyelesaikan
--	--	---	----------------------------	---	---	---	---	---	------------------------------

4. Blueprint Employee Morale

No	Aspek	Indikator	No. Item	Σ
1	Gairah kerja	a. Kemauan yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya	2, 4	4
		b. Kesenangan (suasana batin) dalam melakukan pekerjaannya	1, 3	
2	Ketaatan pada aturan	a. Ketaatan dan ketepatan waktu pada aturan dan tata tertib	5, 6	4
		b. Kesadaran pada aturan dan tata tertib	7, 8	
3	Tanggung jawab	a. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	9, 12	4
		b. Selesai dengan sebaik-baiknya	10, 11	
Total Item				12

ETIKA KERJA ISLAMI (*ISLAMIC WORK ETHIC*)

1. Definisi Konstruk

Ali & Owaihan (2008) mendefinisikan etika kerja Islami merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seseorang di tempat kerja. Etika kerja islami di bangun diatas empat konsep dasar yaitu, usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral.

Imam, Abbasi & Muneer (2013) mendefinisikan bahwa IWE merupakan sebuah dedikasi yang menganggap bahwa bekerja sebagai suatu kebaikan yang secara dasar merupakan kewajiban seseorang untuk mengerahkan usaha yang cukup dalam bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari kesalahan, mengatasi hambatan, serta mengedepankan kerja sama dan konsultasi sebagai alternatif pilihan untuk menyelesaikan sebuah persoalan dalam lingkup pekerjaan.

Kumar & Rose (2010) mendefinisikan bahwa IWE merupakan sebuah konsep Islam *hadhari* yang merujuk pada kolaborasi terhadap pekerjaan, serta musyawarah yang dipersepsikan sebagai sebuah metode untuk menyelesaikan sebuah masalah serta sejauh mungkin mengurangi kesalahan agar memenuhi kebutuhan individu dan membentuk keseimbangan hidup serta sosial seseorang.

Selain itu IWE juga merupakan sebuah ikhtiar pengabdian untuk meningkatkan minat individu dalam konteks ekonomi, sosial dan psikologis, serta sebagai cara memegang teguh, mempertahankan manifestasi sosial, menaikkan taraf kesejahteraan masyarakat serta memperkuat kembali iman. (Khadijah, Kamaluddin & Salin, 2015).

Berdasarkan uraian pandangan beberapa peneliti di atas maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami merupakan sebuah konsep yang memandang kerja sebagai kebajikan yang perlu dipenuhi dengan mengedepankan tatakrama dalam bekerja, tanggung jawab, dan mengedepankan kerja sama sebagai upaya dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja.

2. Aspek/ Dimensi

Menurut Ali & Owaihan (2008) bahwasanya etika kerja Islami terdiri dari empat aspek yang meliputi:

a. *Effort* (usaha)

Usaha dianggap perlu sebagai bahan untuk melayani diri dan masyarakat. Artinya, individu yang produktif meminimalisir masalah sosial dan ekonomi, dan memungkinkan seseorang untuk memperoleh kehidupan yang layak untuk diri dan keluarga. Dalam Islam upaya dikaitkan dengan pengetahuan dan semangat penemuan. Al Quran (25:67) menginstruksikan orang-orang beriman, "jangan mengejar apa yang tidak kamu miliki pengetahuan tentangnya". Imam Ali (dalam Ali, 2008) menyatakan bahwa "Seseorang yang bertindak sesuai dengan pengetahuan itu seperti jalan yang jelas".

b. Competition (Kompetisi)

Individu harus bersaing secara adil dan jujur dan berdagang dengan niat baik. Al Quran (4:29) menyatakan, "Jangan membagi harta Anda di antara kamu sendiri kecuali bahwa itu diperdagangkan dengan persetujuan bersama". Nabi Muhammad sangat jelas menyatakan bahwa berdagang dengan batasan dapat menghambat kesejahteraan. Dia menyatakan, "Kenapa Anda menahan kakak Anda dari apa yang akan menguntungkannya dan juga menguntungkan Anda?" Perdagangan dan transaksi, bagaimanapun itu, harus dilakukan di lingkungan yang penuh dengan kepercayaan dan keterbukaan.

c. *Transparency* (Tranparansi)

Transparansi ditentukan sebagai tanggung jawab moral. Transparansi didasarkan pada saling pengertian bahwa perilaku dan tindakan yang salah, penipuan, akan menghambat keadilan dan membatasi kebebasan bertindak di pasar.

d. *Morally responsible conduct* (Perilaku yang bertanggung jawab secara moral)

Secara moral perilaku berbasis transparansi merupakan prasyarat penting untuk mempertahankan ekonomi yang makmur dan komunitas bisnis yang vital. Nasr (1984, dalam Ali, 2008) menegaskan bahwa Islam memberikan iklim kerja di mana etika tidak lepas dari ekonomi. Dia berpendapat bahwa Islam memberikan dimensi etis pada semua

jenis pekerjaan dan dalam memperluas etis untuk memasukkan bahkan aspek kualitatif dari karya yang dihasilkan.

3. *Blueprint Islamic Work Ethic*

Dimensi	Definisi	No. Item
<i>Effort</i>	Sikap melayani diri sendiri dan masyarakat dimana pekerjaan dilihat sebagai sarana untuk mengembangkan diri dan hubungan sosial.	1, 3, 7, 14, 17
<i>Competition</i>	Sikap karyawan dalam bekerja yang melihat persaingan sebagai hal yang positif untuk meningkatkan kualitas kerja.	2, 6, 13, 15, 16
<i>Transparency</i>	Sikap yang menekankan pada kepercayaan dan keterbukaan di lingkungan pekerjaan.	8, 10, 11, 12
<i>Morally responsible conduct</i>	Sikap bertanggung jawab secara moral dari karyawan untuk memberikan manfaat pada lingkungan kerja dengan memberikan inovasi dan memaksimalkan kinerja sehingga berguna bagi masyarakat secara luas	4, 5, 9
Total		16

3. Tabel Sebaran Aitem

Variabel	Aspek	Aitem	Keterangan
Etika kerja Islami merupakan sebuah konsep yang memandang sebuah kerja sebagai kebajikan yang perlu dipenuhi dengan mengedepankan tatakrama dalam bekerja, tanggung jawab, dan mengedepankan kerja sama sebagai upaya dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja.	<i>Effort</i> (usaha) merupakan sikap melayani diri sendiri dan masyarakat dimana pekerjaan dilihat sebagai sarana untuk mengembangkan diri dan hubungan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Malas adalah kebiasaan buruk dalam bekerja 2. Pekerjaan yang baik adalah yang dapat membawa manfaat bagi diri sendiri dan orang lain 3. Bekerja merupakan sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan perkembangan hubungan sosial 4. Pekerjaan memberi kesempatan bagi seseorang untuk mandiri 5. Nilai dari suatu pekerjaan dilihat dari niat yang menyertainya daripada hasil kerjanya 	<i>Favorable</i>
	<i>Competition</i> merupakan Sikap karyawan dalam bekerja yang melihat persaingan sebagai hal yang positif untuk meningkatkan kualitas kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam bekerja, dedikasi adalah suatu keutamaan 2. Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya 3. Setiap orang yang bekerja cenderung lebih maju dalam kehidupannya 4. pekerjaan tepat waktu 5. Seseorang harus terus bekerja keras untuk 	<i>Favorable</i>

		memenuhi tanggung jawab	
	<i>Transparency</i> merupakan Sikap yang menekankan pada kepercayaan dan keterbukaan di lingkungan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hidup tidak ada artinya tanpa 2. Dalam bekerja, hubungan antar manusia harus diutamakan 3. Pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengendalikan lingkungannya 4. Bekerja secara kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi dalam bekerja 	<i>Favorable</i>
	<i>Morally responsible conduct</i> merupakan Sikap bertanggung jawab secara moral dari karyawan untuk memberikan manfaat pada lingkungan kerja dengan memberikan inovasi dan memaksimalkan kinerja sehingga berguna bagi masyarakat secara luas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk dapat mencapai kesejahteraan masyarakat 2. Memproduksi barang yang lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan orang lain berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan 3. Lebih banyak waktu luang baik untuk masyarakat 	<i>Favorable</i>

Lampiran 7. Output Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

1. Skala *Islamic Work Ethic*

IWE	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.759	16

Nomor Aitem	r hitung	r tabel	Keterangan
Aitem1	.571	0.1966	Valid
Aitem2	.549	0.1966	Valid
Aitem3	.704	0.1966	Valid
Aitem4	.672	0.1966	Valid
Aitem5	.512	0.1966	Valid
Aitem6	.727	0.1966	Valid
Aitem7	.612	0.1966	Valid
Aitem8	.549	0.1966	Valid
Aitem9	.714	0.1966	Valid
Aitem10	.733	0.1966	Valid
Aitem11	.665	0.1966	Valid
Aitem12	.665	0.1966	Valid
Aitem13	.739	0.1966	Valid
Aitem14	.644	0.1966	Valid
Aitem15	.603	0.1966	Valid
Aitem16	.582	0.1966	Valid

2. Skala *Employee Morale*

EMP	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.766	13

Nomor Aitem	r hitung	r tabel	Keterangan
Aitem1	.712	0.1966	Valid
Aitem2	.765	0.1966	Valid
Aitem3	.713	0.1966	Valid
Aitem4	.748	0.1966	Valid
Aitem5	.425	0.1966	Valid
Aitem6	.700	0.1966	Valid
Aitem7	.632	0.1966	Valid
Aitem8	.590	0.1966	Valid
Aitem9	.624	0.1966	Valid
Aitem10	.815	0.1966	Valid
Aitem11	.692	0.1966	Valid
Aitem12	.580	0.1966	Valid

Lampiran 8. Output Hasil Uji Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Islamic Work Ethic	100	47.00	80.00	70.2300	6.40999
Employee Morale	100	44.00	60.00	53.7300	4.53684
Employee Performance	100	76.64	99.00	85.5457	4.62254
Valid N (listwise)	100				

Korelasi Antar Variabel (Zero Order Correlation)

No		(1)	(2)	(3)	(4)	M	SD
1	<i>Employee Performance</i>	1				85.545	4.622
2	<i>Employee Morale</i>	.080	1			53.73	4.537
3	<i>Islamic Work Ethic</i>	-.022	.689**	1		70.23	6.410
4	Tingkat Pendidikan	.222*	-.053	-.154	1	2.72	.866

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

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

Lampiran 9. Surat Keterangan Uji Angket

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

SURAT KETERANGAN UJI ANGKET

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Koordinator Bidang Psikologi Klinis, Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Pendidikan, Program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan ini menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Muhammad Asrun
No. Mhs. : 20915050
Judul Tesis : Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Employee Morale* Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Rehabilitasi di Daerah Sulawesi Tenggara


Dosen Pembimbing :

Telah melakukan uji alat ukur dan data *try out* penelitian tesis pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 4 Februari 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 4 Februari 2023
Koordinator Bidang




Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psikolog

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

Dokumentasi yang perlu ditunjukkan pada saat uji angket

- Skala isian subjek penelitian
 1. Pretest
 2. Posttest
 3. Follow up(Dievaluasi kebenaran data dan skoring)
- Informed consent dan surat kesediaan subjek penelitian. Lembar bukti **ethical clearance**
- Bukti rekaman intervensi (dapat berbentuk catatan lapangan/field notes, video, foto)
- Abstract (Bahasa Inggris) yang dilegaisasi Cilacs
- Naskah Publikasi
- Halaman-Halaman Depan Tesis
- Lembar pengecekan plagiasi dari Dir. Perpustakaan UII

Yogyakarta, 4 Februari 2023
Koordinator Bidang



Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psikolog