

**Pengaruh Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin**

**Jasa Syariah
(Cabang Tegal)**

Skripsi



Ditulis oleh:

Nama : Mohammad Difa Ulhaq
Nama Dosen : Fereshti Nurdihana Dihan, S.E., M.M.,
CHRA., CPHM.
Program Studi : Manajemen
Bidang Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAMIC INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 8 September 2023



Mohammad Difa Ulhaq

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
Pada Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal)

Oleh :

Nama : Mohammad Difa Ulhaq
Nomor Mahasiswa : 19311421
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 8 September 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



FARESHTI

(Fareshti Nurdiana Dihan S.E., M.M., CHRA., CHPM)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DIKOSPIN JASA SYARIAH CABANG TEGAL**

Disusun Oleh : **MOHAMMAD DIFA ULHAQ**

Nomor Mahasiswa : **19311421**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 02 Oktober 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.

Penguji : Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis
dan Ekonomika
Universitas Islam
Indonesia

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALU MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KOSPIN JASA SYARIAH (CABANG
TEGAL)**

Mohammad Difa Ulhaq
Universitas Islami Indonesia
19311153@students.uui.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan pada seluruh populasi di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal yang berjumlah 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan Skala Likert 1-5. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan software Smart PLS 4.0

Berdasarkan hasil uji dan analisis data pada penelitian ini ditemukan bahwa 1) etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 4) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 5) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) motivasi kerja tidak dapat memediasi secara signifikan pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan, 7) motivasi kerja tidak dapat memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABEL IN KOSPIN JASA SYARIAH TEGAL BRANCH

Mohammad Difa Ulhaq
Islamic University of Indonesia
19311421@students.uui.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of Islamic work ethics and work discipline on employee performance through motivation as an intervening variable. This research was conducted on the entire population at the Kospin Jasa Syariah Tegal Branch, totaling 52 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale of 1-5. Data analysis used the SEM-PLS quantitative method with the help of Smart PLS 4.0 software.

Based on test results and data analysis in this study it was found that 1) Islamic work ethics had a positive and significant effect on employee performance, 2) work discipline had no and significant effect on employee performance, 3) Islamic work ethics had a positive and significant effect on work motivation, 4) work discipline has no significant effect on work motivation, 5) work motivation has no significant effect on employee performance, 6) work motivation cannot significantly mediate the effect of Islamic work ethics on employee performance, 7) work motivation cannot significantly mediate the effect of discipline work on employee performance.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang dengan rahmat dan pertolonganNya telah memudahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal”**. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallahualaihi Wasallam* yang telah membawa kita umat muslim dari *jahiliyah* menuju jaman yang terang benerang seperti saat ini

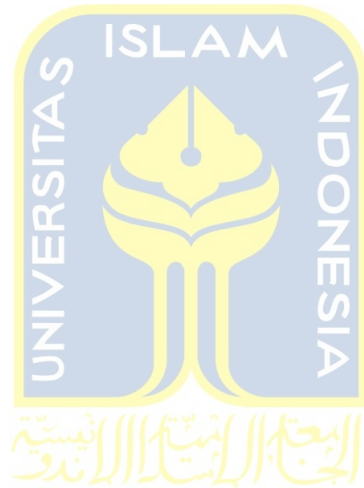
Penulisan skripsi ini merupakan dalam rangka untuk memenuhi prasyarat unuk memperoleh gelar sarjana program strata satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islami Indonesia. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi akademis dan umumnya bagi masyarakat luas. Keberhasilan penulis tidak luput dari perhatian, bimbingan, arahan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi umat muslim di dunia dalam kehidupan sehari hari sampai akhir jaman kelak.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., SC., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Islami Indonesia
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islami Indonesia

5. **Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islami Indonesia
6. **Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, SE., MM CHRA., CHPM.** selaku Dosen Pembimbing yang bersedia memberikan arahan, perhatian, ilmu motivasi dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Kedua orangtua tercinta Bapak **Khadiri** dan Ibu **Ratmi** yang selalu memberikan doa, arahan dan perhatian serta dukungan selama proses pengerjaan skripsi berlangsung hingga selesai.
8. Pengasuh Pondok Pesantren Tegalsari Bapak **Drs. KH. Asyhari Abta** yang selalu memberikan doa dan bimbingan selama saya tinggal di Yogyakarta.
9. Kedua Kakak dan Adik **Insan Septian Makmur, Alfiyani** dan **Jihan Adha Safira** yang selalu memberika semangat ketika mengerjakan skripsi
10. **Karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal** yang senantiasa membantu untuk menjadi objek penelitian
11. **Tri Febiani Sukmana** yang telah menjadi *support system* dan selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuanya dalam menyelesaikan tugas akhir ini
12. **Nilam Ratna** yang telah memberikan bimbingan dan selalu memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas akhir
13. **Teman-teman Pondok Pesantren Tegalsari** yang telah membantu dan menemani saya selama mengerjakan tugas akhir
14. **Teman-teman Manajemen 2019** secara umum dan khususnya teman-teman konsentrasi SDM yang telah memberikan semangat dan motivasi
15. **Teman-teman kontrakan kayen** yang telah membantu dan memberi saya semangat dalam mengerjakan tugas akhir

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat dibutuhkan supaya skripsi ini menjadi lebih baik.

Wa'alaikumsalam Warahmatullahi Wabarakaatuh



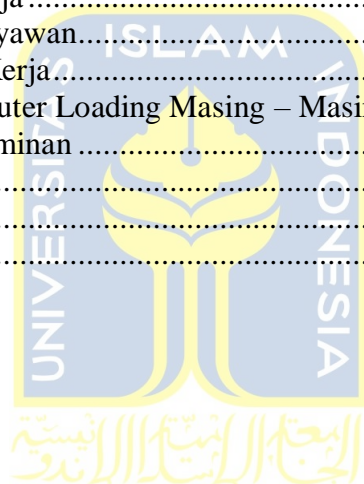
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Etika Kerja Islami.....	15
2.1.3 Disiplin Kerja.....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	24
2.1.5 Motivasi Kerja.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.2.1 Pengaruh Etika Kerja lalam terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi kerja	45
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja.....	48
2.2.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	52
2.2.6 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	58
2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	61
2.3 Pengembangan Hipotesis	67
2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan	67
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68
2.3.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja	69
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja.....	70
2.3.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	70
2.3.6 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	71
2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja.....	72
2.4 Kerangka Pikir	73
2.5 Hipotesis Peneliti	74
BAB III METODE PENELITIAN	76
3.1 Pendekatan Penelitian	76
3.2 Lokasi Penelitian	77
3.2.1 Profil Perusahaan.....	77
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan	79
3.2.3 Struktur Perusahaan	79
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	80

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	82
3.4.1 Kinerja Karyawan (Y).....	82
3.4.2 Motivasi Kerja (Z).....	83
3.4.3 Etika Kerja Islami (X_1).....	84
3.4.4 Disiplin Kerja (X_2).....	85
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	86
3.5.1 Populasi.....	86
3.5.2 Sampel	86
3.5.3 Teknik Sampling.....	86
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data	87
3.6.1 Jenis Data	87
3.6.2 Teknik Pengambilan Data.....	87
3.7 Uji Instrumen	88
3.7.1 Uji Validitas	88
3.7.2 Uji Reliabilitas	88
3.8 Metode Anaisis Data.....	88
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	89
3.8.2 Analisis Structural Equation Model (SEM).....	89
3.8.3 Partial Least Square (PLS).....	89
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	94
4.1 Pengumpulan Data	94
4.2 Analisis Deskriptif	94
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian	94
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	103
4.3 Analisis Data	107
4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	107
4.3.2 Pengujian Struktur (<i>Inner Model</i>)	114
4.4 Pembahasan	120
4.4.1 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan	120
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	120
4.4.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja	121
4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja.....	121
4.4.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	122
4.4.6 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	123
4.4.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja.....	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran.....	126
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....	130
LAMPIRAN	140

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Teori Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 2. 2 Review Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
Tabel 2. 3 Review Teori Etika Kerja Islamii Terhadap Motivasi Kerja	47
Tabel 2. 4 Review Teori Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	51
Tabel 2. 5 Review Teori Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
Tabel 2. 6 Review Teori Etika Kerja Islamii Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	60
Tabel 2. 7 Review Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	65
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	96
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	97
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	99
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	100
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Penghasilan	102
Tabel 4. 7 Variabel Etika Kerja Islami.....	104
Tabel 4. 8 Variabel Disiplin Kerja	105
Tabel 4. 9 Variabel Kinerja Karyawan.....	106
Tabel 4. 10 Variabel Motivasi Kerja.....	106
Tabel 4. 11 Rangkuman Nilai Outer Loading Masing – Masing Variabel	108
Tabel 4. 12 Uji Validitas Diskriminan	111
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas.....	114
Tabel 4. 14 R Square	114
Tabel 4. 15 Uji Hipotesis.....	116



DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2. 1 Kerangka Pikir</i>	74
<i>Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	95
<i>Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia</i>	97
<i>Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</i>	98
<i>Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan</i>	100
<i>Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja</i>	101
<i>Gambar 4. 6 Responden Berdasarkan Penghasilan</i>	103
<i>Gambar 4. 7 Pengukuran (Outer Model)</i>	107
<i>Gambar 4. 8 Nilai loading setelah dropping</i>	111
<i>Gambar 4. 9 Koefisien Jalur</i>	115



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	141
KUESIONER PENELITIAN	141
LAMPIRAN 2	149
KARAKTERISTIK RESPONDEN	149
LAMPIRAN 3	152
UJI OUTER MODEL	152
LAMPIRAN 4	158
UJI INNER MODEL	158
LAMPIRAN 4	160
WAWANCARA	160



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Hubungan antara etika kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah menjadi subjek penelitian yang luas dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen. Dalam konteks etika kerja Islamii, yang mencakup nilai-nilai moral, prinsip, dan perilaku yang bersumber dari ajaran Islami, memahami pengaruhnya terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan akhirnya kinerja karyawan menjadi sangat penting. Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak etika kerja Islamii dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dengan menyoroti mekanisme yang mendasarinya dan implikasi potensial bagi organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil, pencapaian, dan prestasi individu dalam konteks organisasi. Ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja mencakup pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan atau pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dan dalam pandangan Mathis & Jackson (2006), kinerja karyawan berkaitan dengan tingkat kontribusi mereka terhadap organisasi, mengukur sejauh mana mereka memberikan sumbangan kepada perusahaan. Etika kerja Islamii dan disiplin kerja diasumsikan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Dengan memupuk rasa tujuan, pemenuhan pribadi, dan akuntabilitas, etika kerja Islamii dan disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Etika kerja Islamii bersumber dari prinsip dan ajaran Islami, yang menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, akuntabilitas, keadilan, dan tanggung jawab sosial di tempat kerja. Menurut Tasmara (2002), etika kerja Islamii adalah usaha sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh harta, pikiran, dan dzikir untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan diri sebagai hamba Allah yang harus menaklukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang teratur (Khairul ummah). Sementara itu, Husin & Norhasniah (2012) mendefinisikan etika kerja sebagai aturan perilaku yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku dan tindakan karyawan guna memastikan bahwa mereka mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Etika kerja Islami memiliki akar yang kuat dalam keyakinan bahwa pekerjaan adalah salah satu bentuk ibadah, dan individu bertanggung jawab atas tindakan mereka dan dampak pekerjaan mereka terhadap masyarakat. Etika ini memberikan kerangka komprehensif untuk membimbing perilaku dan sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi.

Etika kerja islami dalam perusahaan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan empat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamzah et al. (2021), Candra et al. (2022), Fadhlurrohman & Mas'ud (2022), Udin et al. (2022), dan Setiawan et al. (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja islami berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga menurut penelitian sebelumnya, jika semakin baik perusahaan menerapkan etika kerja islami akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

Etika kerja islami memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dalam perusahaan. Hal ini berdasarkan pada empat temuan penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Din et al. (2019), Nurfaizi & Muafi (2022), Aflah et al. (2021), Pratiwi (2019) yang menyimpulkan jika etika kerja

islami memiliki dampak positif serta signifikan kepada motivasi. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian terdahulu, etika kerja islami menghasilkan dampak positif terhadap motivasi karyawan.

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang terkait dengan pekerjaan. Ini melibatkan pengaturan diri, ketepatan waktu, komitmen, dan konsistensi dalam menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Siagian (2004), disiplin dapat diartikan sebagai jenis pelatihan bagi karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pemahaman, sikap, serta perilaku karyawan sehingga mereka secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerja mereka. Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Handoko (1995) yang menekankan bahwa disiplin fokus pada upaya membantu pegawai dalam mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam memastikan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas di tempat kerja. Etika kerja Islami memberikan landasan yang kuat untuk membentuk disiplin kerja dengan mengedepankan rasa tanggung jawab, kepatuhan, dan akuntabilitas.

Disiplin kerja yang diimplementasikan secara baik dalam suatu perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini berdasarkan temuan empat penelitian terdahulu, dimana menurut Prayogi & Lesmana (2019), Eshti & Shavira (2019), Arif et al. (2019), dan Iptiani et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Pratama (2022), Sutianingsih & Handayani (2021), dan Irawan *et al.* (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja berkaitan erat dengan motivasi seorang karyawan, begitu juga sebaliknya. Hal ini berdasarkan empat penelitian terdahulu yang digunakan pada

penelitian ini yang dilakukan oleh Heriyanto (2018), Wisesa et al. (2022), Alexandri et al. (2019), dan Soelistya et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Sedangkan menurut Dwipayana *et al.* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah konsep psikologis mendasar yang memengaruhi kemauan, upaya, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Selain itu Sastrohadiwiryo (2001:267) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Di tempat kerja, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik, muncul dari faktor internal seperti nilai-nilai dan keyakinan pribadi, atau ekstrinsik, didorong oleh penghargaan dan pengakuan eksternal. Etika kerja Islami memiliki potensi untuk memberikan motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik dengan menyelaraskan pekerjaan individu dengan nilai-nilai agama mereka dan menekankan penghargaan dan konsekuensi yang terkait dengan pekerjaan dalam keyakinan Islami.

Motivasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan baik jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini berdasarkan empat penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiardhita *et al.* (2018), Rita *et al.* (2018), Chrisnanto & Riyanto (2020), dan Maryani *et al.* (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Syaffrudin *et al.*

(2021), Hardati (2021), dan Pratama *et al.* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yang telah dilakukan oleh Ridwan (2019) dan Ghozali (2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widyarini & Muafi (2021) memiliki hasil penelitian negatif.

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yang telah dilakukan oleh Ridwan (2019) dan Ghozali (2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widyarini & Muafi (2021) memiliki hasil penelitian negatif. Hasil penelitian di atas merupakan pendukung peneliti dalam melakukan penelitian kedepan.

Sementara penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh berbagai faktor pada kinerja karyawan, penelitian yang berfokus secara khusus pada peran etika kerja Islamii dan disiplin kerja dalam membentuk motivasi kerja dan akhirnya memengaruhi kinerja karyawan masih terbatas. Memahami aspek unik etika kerja Islamii dan dampaknya terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan yang ada dalam bidang psikologi kerja dan memberikan wawasan bagi organisasi yang beroperasi dalam konteks Islamii atau dengan tenaga kerja yang beragama.

Penelitian ini akan ditujukan kepada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal. Kospin Jasa merupakan koperasi yang didirikan oleh sejumlah pengusaha kecil dan menengah pada dekade 1970-an. Pendirian Koperasi Simpan Pinjam Jasa bertujuan memberikan solusi bagi kesulitan dalam memperoleh modal usaha, mengingat bisnis mereka umumnya masih dikelola dengan cara tradisional. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab apakah terdapat hubungan antara etika kerja

Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan yang bekerja di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal?
6. Apakah terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.
6. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam meneliti masalah. Dan dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk menguji dan mengaplikasikan teori yang sudah dipelajari oleh peneliti. Manfaat lain yang didapatkan oleh peneliti yaitu meningkatkan kemampuan dalam penelitian ini dengan melakukan penelitian baru dengan variabel-variabel yang terkait.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal untuk menerapkan strategi yang tepat. Dan diharapkan dapat memberikan sumbangan ide dan informasi berupa penerapan dan evaluasi mengenai variabel penelitian yang bermanfaat berkaitan dengan SDM, dalam hal ini mengenai pengaruh etika kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal sebagai intervensi terhadap motivasi kerja

3. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti juga berharap supaya penelitian ini dapat memberikan motivasi kerja terhadap peneliti selanjutnya agar lebih baik dan dikembangkan dalam merancang penelitian dalam meneliti etika kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar penelitian selanjutnya mengenai pemikiran dan dapat dikembangkan lagi.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah individu yang berada dalam suatu organisasi dan menjadi pilar kunci untuk menentukan perkembangan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Malayu P. Hasibuan “Sumber Daya Manusia atau human resource mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.”

Menurut Donni Juni Priansa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan: “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia merupakan: “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selain itu, menurut Mathis & Jackson (2012), manajemen SDM dapat digambarkan sebagai pengetahuan dan seni yang mengelola interaksi dan peran tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan potensi manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, Rivai (2004:143) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek

dalam manajemen umum yang mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengendalian, yang semuanya terintegrasi dalam ranah produksi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi dan mengelola seefektif mungkin supaya memberi manfaat terhadap organisasi. Menurut Rivai & Jauvani (2009:8), tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas seluruh anggota kerja dalam suatu organisasi. Terdapat empat tujuan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dalam manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap integritas dan tantangan yang dihadapi oleh masyarakat dengan upaya untuk mengurangi dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merujuk pada target formal yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuan keseluruhannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional bertujuan untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia agar tetap sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individu adalah tujuan pribadi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan, yang mereka ingin capai melalui partisipasi dan aktivitas mereka dalam konteks organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Schuler *et al.* dalam Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola dan mengatur individu supaya yang mereka lakukan sesuai dengan ketentuan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:21), fungsi manajemen sumber daya manusia melibatkan sejumlah aspek yang mencakup:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses merencanakan penempatan tenaga kerja secara efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah upaya dalam mengatur seluruh anggota karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi tugas, integrasi, dan koordinasi di dalam struktur organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan, atau juga dikenal sebagai pengendalian, adalah tindakan mengarahkan semua karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian mencakup upaya memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Pengadaan

Pengadaan melibatkan proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah memberikan balas jasa dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah langkah-langkah untuk mencapai keselarasan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan melibatkan tindakan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, sehingga mereka tetap berkontribusi hingga pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena disiplin yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan secara maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah terminasi hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, kebijakan perusahaan, berakhirnya kontrak, pensiun, atau alasan lainnya.

Selain itu, menurut Snell & Bohlander (2013) menjelaskan bahwa SDM memiliki 10 fungsi, yaitu:

1. Perencanaan SDM (Planning)
2. Rekrutmen (Recruitment)
3. Penempatan (Staffing)
4. Desain pekerjaan (Job Design)
5. Pelatihan dan pengembangan (Training and Development)
6. Penilaian kinerja (Performance Appraisal)
7. Komunikasi (Communication)
8. Kompensasi (Compensation)
9. Benefits
10. Hubungan kerja (Labor Relation)

2.1.1.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi pasti memiliki tantangan sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Menurut Yani (2012), tantangan dalam manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua faktor utama, yakni:

1. Tantangan yang Terkait dengan Organisasi Sendiri (internal)
 - a. Karakteristik Organisasi

Ini merujuk pada atribut-atribut organisasi seperti tujuan, anggota, struktur, teknologi yang digunakan, peralatan, kebijakan, dan sejauh mana kesuksesan atau kegagalan organisasi.

b. Hubungan dengan Serikat Pekerja

Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja, manajemen dan serikat pekerja harus mencapai perjanjian kerja yang mengatur persyaratan kerja.

c. Manajemen Sistem Informasi

Ini berkaitan dengan pengelolaan informasi yang lengkap mengenai data karyawan perusahaan.

d. Diversitas Individu

Merujuk pada perbedaan dalam kepribadian, fisik, bakat, dan tingkat kecerdasan karyawan.

e. Penilaian Kinerja

Melibatkan sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk mengukur jadwal, pekerjaan, atau desain kerja.

2. Tantangan yang Bersifat Eksternal bagi Organisasi

a. Tantangan Teknologi

Ini mencakup dampak signifikan dari kemajuan dalam transportasi, komunikasi, serta otomatisasi seperti penggunaan komputer dalam operasi perusahaan.

b. Tantangan Ekonomi

Perubahan dalam situasi ekonomi dapat berdampak pada jumlah pelamar kerja dan program-program pelatihan.

c. Tantangan Politik dan Regulasi Pemerintah

Ini termasuk kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan upah, keputusan terkait pemutusan hubungan kerja, dan regulasi lainnya.

d. Kondisi Geografis

Lokasi fisik perusahaan dapat memengaruhi tingkat pendapatan yang diterima oleh para karyawan.

e. Kondisi Sosial dan Budaya

Lingkungan sosial dan budaya di mana perusahaan beroperasi dapat mempengaruhi kondisi internal perusahaan.

f. Pasar Tenaga Kerja

Ini melibatkan reputasi perusahaan di mata karyawan, pertumbuhan angkatan kerja, serta ketersediaan tenaga kerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

g. Aktivitas Pesaing

Penting untuk memantau aktivitas pesaing karena hal ini dapat berdampak pada operasi perusahaan.

2.1.2 Etika Kerja Islami

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja Islami

Menurut Chanzanagh and Akbarnejad (2011: 58) Hubungan antara suasana tempat kerja dan agama dalam Islami berbeda dengan apa yang kita amati dalam protestanisme. Dalam Islami, kepercayaan kepada Tuhan mencakup semua aspek kehidupan. Dalam Islami orang yang beriman adalah orang yang beriman kepada Tuhan dan beramal saleh, perbuatan yang menjunjung tinggi iman kepada Tuhan dan menaati perintah-perintah agama. Menurut Tasmara (2002) etika kerja Islamii adalah upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh harta, pikiran, dan dzikir untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan rasa diri sebagai hamba Allah yang harus

menaklukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terabit (Khairul ummah). Sedangkan Husin & Norhasniah (2012) mendefinisikan etika kerja sebagai aturan perilaku yang ditentukan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku dan tindakan karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditentukan.

Yousef (2000) mendefinisikan etika kerja sebagai salah satu bentuk etika kerja Islamii dapat mencerminkan sikap seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kegiatan prioritas dan partisipasi, dan keinginan untuk meningkatkan karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi.

Selain itu Ragab Rizk (2008) menyatakan bahwa etika kerja Islamii bukan berarti meniadakan kebutuhan duniawi, melainkan bagaimana memenuhinya, seperti motivasi kerja bisnis dapat menjadikan etika kerja Islamii sebagai pedoman. Mas'ud (2004) Dorongan batin bahwa manusia harus mengikuti dan menaati perintah Allah. Dengan kata lain, manusia yang dikatakan beretika adalah manusia yang menerima apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang dilarang oleh Allah SWT.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja Islami

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asifudin (2004), ia menyatakan bahwa perilaku manusia dalam aktivitas dan etika kerja Islami mereka selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang memainkan peran yang dinamis.

1. Faktor internal ini mencakup aspek psikologis seperti dorongan dari kebutuhan, dampak mencari makna dalam pekerjaan, pengalaman frustrasi, serta faktor-faktor yang dapat menyebabkan kemalasan dan sejenisnya. Di

2. Faktor eksternal melibatkan unsur fisik dan pengaruh dari luar individu. Ini termasuk pengaruh dari lingkungan alam dan objek non-hidup, lingkungan sosial dan pergaulan, budaya, tingkat pendidikan, pengalaman dan pelatihan, kondisi politik dan ekonomi, insentif kerja, serta janji dan ancaman yang muncul dari ajaran agama. Semua faktor ini secara bersama-sama membentuk dinamika dalam aktivitas dan etika kerja Islami individu.

2.1.2.3 Macam-macam Etika Kerja Islami

Menurut Hariyadi (2018) menyatakan bahwa etika kerja islami memiliki 5 macam-macam sifat yang ada pada diri seseorang, yaitu:

1. Niat mencari ridho Allah

Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, dalam melakukan suatu pekerjaan hendaknya adalah mempunyai niat karena Allah SWT dengan tujuan untuk mencapai ridha Allah SWT. Niat dalam etika kerja Islami adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

2. Amanah dalam menjalankan tugas

Amanah adalah karakteristik yang menunjukkan tingkat kepercayaan (integritas) seseorang, yang merupakan kewajiban bagi seorang Muslim dalam interaksi sosial, yang meliputi beragam aspek kehidupan, tidak hanya terbatas pada ranah ekonomi. Dalam ajaran Islami, makna dari kepatuhan ini dapat langsung dilihat dari contoh Nabi Muhammad SAW, yang pada zamannya dihormati dengan gelar Al-Amin. Sifat kepatuhan memiliki implikasi yang sangat luas. Pada dasarnya, kepatuhan bisa juga diartikan sebagai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

3. Disiplin

Kedisiplinan adalah karakteristik yang menunjukkan kesadaran dan kesiapan seorang karyawan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

4. Kerjasama

Kerjasama mencerminkan praktik saling membantu dan bekerjasama (kerja tim) yang sangat dianjurkan dalam ajaran Islami. Hal ini memiliki potensi positif dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan perusahaan.

5. Hasil dari bekerja

Dalam Islami, pekerjaan yang dijalankan dianggap bermanfaat jika tidak hanya memberikan keuntungan khusus kepada umat Islami, tetapi juga tidak merugikan saudara-saudara yang beragama lain. Oleh karena itu, kegiatan ekonomi yang benar adalah yang memberikan manfaat dan dukungan bagi umat Islami serta masyarakat secara umum.

2.1.2.4 Indikator Etika Kerjaan Islami

Menurut Asifudin (2004), indikasi orang yang memiliki etos kerja tinggi pada umumnya terdiri dari ciri-ciri sebagai berikut:

1. *Active and like to work hard*
2. *Having a high enthusiasm and being efficient*
3. *Diligent and professional*
4. *Efficient and Creative*
5. *Honest, discipline, and responsible*
6. *Independent*
7. *Being rationale and having a strong vision further ahead*
8. *Self-confident yet able to cooperate with other people*
9. *Being simple, patient, and resilient*

10. *Physically and mentally healthy*

Tasmara (2002) menyebutkan indikator etika kerja islami yaitu:

1. *Good and helpful*
2. *Trust and responsible*
3. *Learn from experience*
4. *Professional and honest*

Sedangkan menurut Mas'ud (2004) etika kerja islami memiliki indikator sebagai berikut:

1. *The value of work*
2. *Dedication to a task is a virtue*
3. *A good job*
4. *Truth and justice in the workplace*
5. *Earn more than enough*
6. *Cooperation and consultation*
7. *Work is a way to earn a livelihood and ownership*

Sedangkan menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011:58) etika kerja islami memiliki indikator sebagai berikut:

1. *Work Intention is the intention in carrying out a job*
2. *Trusteeship*
3. *Work type*
4. *Work results for Islamic Ummah*
5. *Justice and Fairness*
6. *Cooperation and Collaboration*
7. *Work as the only source of ownership*

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2004), disiplin dapat diartikan sebagai jenis pelatihan bagi karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pemahaman, sikap, serta perilaku karyawan sehingga mereka secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerja mereka. Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Handoko (1995) yang menekankan bahwa disiplin fokus pada upaya membantu pegawai dalam mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Agustini (2011:170) Menyatakan disiplin adalah sebagai suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan. Selain itu Zainal (2011:825) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011), konsep disiplin dapat dibagi menjadi beberapa jenis:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merujuk pada strategi yang digunakan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Dalam pendekatan ini, perilaku karyawan diatur sesuai dengan norma-norma organisasi agar tidak merugikan perusahaan tempat mereka bekerja. Syarat-syarat yang diperlukan untuk mengimplementasikan disiplin preventif adalah:

- a. Seleksi dan penempatan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Pendidikan dan pelatihan pegawai sebelum mereka ditempatkan dalam pekerjaan.
- c. Penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka.
- d. Mendorong pegawai agar memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.
- e. Mendorong pegawai untuk berani menyampaikan pendapat dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi.
- f. Evaluasi kinerja pegawai dan memberikan umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilaku mereka dalam pekerjaan.

2. Disiplin Positif

Disiplin positif berfokus pada pembinaan mental karyawan yang memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan untuk meningkatkan diri, bukan memberikan sanksi. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Langkah-langkah untuk menerapkan disiplin positif meliputi:

- a. Menetapkan norma-norma kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai.
- b. Sosialisasi norma-norma kerja ini melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Evaluasi kinerja pegawai dan memberikan umpan balik kepada mereka.
- d. Membina mental karyawan yang memiliki kinerja yang kurang memuaskan.

Disiplin positif pada dasarnya merupakan proses yang mendorong karyawan untuk memantau perilaku mereka sendiri dan menerima tanggung jawab atas tindakan yang mereka lakukan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif melibatkan intervensi manajemen terhadap karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan bagi organisasi sebelum memberikan sanksi atau pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerjanya sebelum tindakan hukuman atau pemutusan kerja diberlakukan. Terdapat empat tahap yang harus dilalui dalam penerapan disiplin progresif, yaitu:

- a. Peringatan secara lisan (verbal warning)
- b. Peringatan secara tertulis (written warning)
- c. Skorsing (suspension)
- d. Pemberhentian (discharge)

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190) mengungkapkan bahwa terdapat lima jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin diri

Dengan disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab sehingga dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi perusahaan.

2. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok diartikan sebagai taat, patuh, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, ketentuan, dan perintah yang berlaku, dan mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan sebagai upaya dalam pencapaian tujuan dan cita-cita tertentu, juga menjalankan standar- standar organisasi dan memelihara stabilitas organisasi.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan iklim organisasi dan sikap agar semua anggota dalam organisasi dapat mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan pribadi. Sehingga fungsi dari disiplin preventif adalah sebagai pendorong sikap disiplin diri pegawai sehingga pegawai dapat menjaga sikap disiplin tanpa paksaan pihak manapun.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam mengarahkan dan menyatukan peraturan kepada pegawai untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dengan tujuan memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih berat. Disiplin progresif dapat berupa teguran secara lisan dari atasan, diturunkan pangkat, skorsing pelajaran, atau dipecat.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soerjono (2010:67) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu Menggunakan peralatan kantor dengan baik
2. Tanggung jawab yang tinggi
3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Adapun Agustini (2011) menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki empat indikator, yaitu:

1. Attendance
2. Adherence to the boss
3. Awareness works
4. Responsible

Singodimejo dalam Sutrisno (2016:89), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pekerja adalah:

1. Big or small compensation given by the company
2. How is the leadership role in a company?
3. Definite rules as employee guidelines
4. The courage of the leadership to take-action
5. Leadership supervision
6. How to pay attention to workers
7. The creation of habits that support work discipline

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja mencakup pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan atau pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dan dalam pandangan Mathis & Jackson (2006), kinerja karyawan berkaitan dengan tingkat kontribusi mereka terhadap

organisasi, mengukur sejauh mana mereka memberikan sumbangan kepada perusahaan.

Sedangkan perspektif Sedarmayanti (2017:260) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, sesuai dengan hukum dan etika. Fahmi (2016: 176) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi, apakah organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan atau non-keuntungan, selama periode waktu tertentu.

Sementara itu, dalam pandangan Bangun (2012), kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dilihat dari persyaratan kerja atau standar pekerjaan yang harus dicapai, yang mencerminkan tingkat pencapaian terhadap tujuan dan target tertentu.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bekerja secara bersinergi. Faktor-faktor tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai dan dapat terdiri dari faktor-faktor yang telah ada sejak lahir serta faktor-faktor yang diperoleh dan berkembang seiring dengan pertumbuhan dan pengalaman mereka.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yang mencakup dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat pegawai bekerja dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup unsur-unsur seperti budaya organisasi, struktur kerja, dan kebijakan yang ada di dalam organisasi.

3. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi, yang mencakup situasi, peristiwa, atau kondisi yang terjadi di luar organisasi dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mencakup berbagai aspek dari lingkungan eksternal seperti faktor ekonomi, politik, sosial, dan lainnya yang memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas mereka.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan ditempatkan dalam pekerjaan yang cocok dengan bakat dan kapasitas yang mereka miliki.

2. Motivasi kerja

Suatu faktor yang memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan, baik dari perusahaan maupun dari diri mereka sendiri, untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

3. Dukungan yang diterima

Bantuan yang disediakan oleh perusahaan, termasuk fasilitas kerja, pelatihan, serta penghargaan atas pencapaian kinerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Ketika karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, ini akan memotivasi mereka dan meningkatkan kinerja mereka.

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang positif dengan organisasi, ini akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

2.1.4.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2018:6-7) manfaat kinerja pegawai yaitu sebagai pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik, sedangkan organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kegunaan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai landasan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menilai kinerja, pemutusan hubungan kerja, dan penentuan tingkat kompensasi.
2. Untuk mengukur sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Sebagai dasar untuk menilai efektivitas semua aktivitas dalam perusahaan.
4. Untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan efisiensi dalam jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang aktif dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan tujuan mencapai kinerja yang optimal.

7. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelemahan, serta untuk meningkatkan kemampuan karyawan ke depannya.
8. Digunakan sebagai kriteria dalam proses seleksi, penempatan, dan pemecatan karyawan.
9. Berguna untuk memperbaiki atau mengembangkan keterampilan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk menyempurnakan atau mengembangkan deskripsi pekerjaan (*job description*).

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan merupakan pengaruh dari beberapa kontribusi terhadap suatu organisasi, seperti:

1. *Work Quantity*
2. *Work Quality*
3. *Reliability*
4. *Attendance*

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2006), ada enam indikator, yaitu:

1. *Job quality*
2. *Achievement of the job*
3. *Speed and exact in performing all of the jobs*
4. *Effective and efficient*
5. *Independence*
6. *Work commitment*

Menurut Gomes sebagaimana yang dikutip oleh Mekta (2016), kinerja dapat dinilai melalui sejumlah indikator. Dalam konteks penelitian ini, beberapa indikator yang relevan mencakup:

1. *Quantity of work*, yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of work*, yang mencerminkan tingkat kualitas hasil kerja berdasarkan tingkat kesesuaian dan keunggulannya terhadap standar yang telah ditetapkan.
3. *Job knowledge*, yang menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki pemahaman yang luas tentang pekerjaannya dan tingkat keterampilannya dalam menjalankan tugasnya.
4. *Creativeness*, yang mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide orisinal dan tindakan-tindakan inovatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul.
5. *Cooperation*, yang mengukur kesediaan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama.
6. *Dependability*, yang menunjukkan tingkat kepercayaan bahwa seseorang dapat diandalkan dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. *Initiative*, yang mencerminkan semangat untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan meningkatkan tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yang melibatkan aspek-aspek kepribadian, kepemimpinan, dan integritas pribadi seseorang.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut Rivai (2005:455) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Azwar (2000:15) motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan

ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Sastrohadiwiryo (2001:267) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Selain itu Martoyo (2002:138) menyatakan bahwa motivasi kerja berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan.

McClellands yang dikutip oleh Soelistya (2017: 59-60), menyatakan bahwa: Motivasi kerja merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki oleh individu untuk digunakan dan dikeluarkan yang bergantung pada kekuatan dorongan dan peluang yang ada dimana energi itu sendiri diinginkan oleh pekerja. menggunakannya karena kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

2.1.5.2 Jenis-jenis Motivasi kerja

Menurut Heidjirachman dan suad husnan (2002:204) bahwa pada garis besarnya motivasi kerja yang diberikan biasa dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi kerja positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan

untuk mendapatkan “hadiah”. Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi kerja positif, seperti:

a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.

b. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus atukah tidak.

d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.

e. Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi kerja positif bisa dikenal sebagai “Democraton Management” atau konsultatif “consultative supervision”.

f. Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi kerja atau “overlap” dengan persaingan dan pemberian penghargaan.

g. Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi kerja yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2. Motivasi kerja Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi kerja ini pada hakikatnya menggunakan unsur “Ancaman” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan hidup yaitu makan, minum, rumah, udara dan lainnya yang mencakup suatu kebutuhan.

2. Kebutuhan masa depan

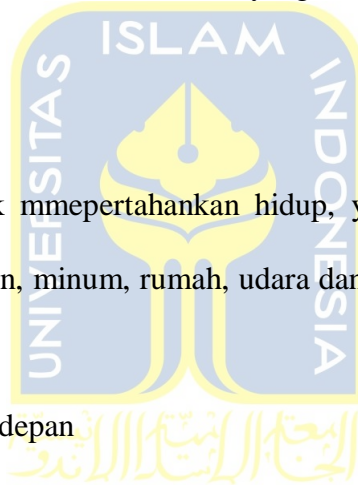
Dimana kebutuhan ini mencakup masa depan yang cerah sehingga terciptanya optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Yaitu penghargaan diri serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan yang timbul karena adanya prestasi.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.



Sedangkan menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada dua, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi kerja kepada seseorang yang menyangkut keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

2.1.5.4 Indikator Motivasi kerja

Menurut Rivai (2005) dalam Astutik (2016), disiplin kerja memiliki lima indikator yaitu:

1. *Attendance*: Ini adalah indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat datang atau pulang kerja lebih awal.
2. *Compliance with Obligations and Work Rules*: Pegawai yang mentaati tata tertib kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. *Compliance with Work Standards*: Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
4. *High level of vigilance*: Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan cermat dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. *Ethical Work*: Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan kasar kepada karyawan lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut McClelland yang dikutip oleh Soelistya (2017:59-60) menyampaikan dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu:

1. *Achievement Needs (n-ach)*:
 - a. Dorongan untuk unggul
 - b. Mengembangkan Kreativitas
 - c. Antusiasme untuk menghasilkan prestasi yang tinggi
2. *Need for affiliation (n-affl)*:
 - a. Perasaan kebutuhan alias diterima oleh orang lain di lingkungan tempat ia tinggal dan bekerja (kebutuhan akan milik)
 - b. Kebutuhan untuk merasa dihormati (kebutuhan akan kepentingan)
 - c. Kebutuhan akan rasa kemajuan dan bukan kegagalan (needs of achievement)
 - d. Kebutuhan mengikuti perasaan dan (kebutuhan partisipasi)
3. *Power requirement (n-pow)*
 - a. Memiliki posisi terbaik
 - b. Menempatkan kemampuan Anda untuk berkuasa

Menurut Hasibuan (2006:67) indikator motivasi kerja meliputi:

1. *Encouragement*
2. *Expectations*
3. *Rewards*

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan sesuai dengan kajian pustaka sebelumnya yang berhubungan dengan variabel etika kerja islami, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan

motivasi kerja. Dengan mengkaji penelitian terdahulu maka penulis mendapatkan bahan informasi dan perbandingan terhadap penelitian ini. Berikut merupakan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti:

2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hamzah *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islamii dan etos kerja Islamii terhadap kinerja pegawai bank syariah di Provinsi Riau, dimana budaya organisasi Islamii menjadi variabel mediator. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dari 275 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai bank syariah di Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan Structure Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0 M3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islamii, etika kerja Islamii, dan budaya organisasi Islamii berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Candra *et al.* (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islamii, etika kerja Islamii, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi Islamii sebagai variabel pemoderasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dari penelitian ini sebanyak 120 yang harus memenuhi syarat seperti beragama islami, memiliki gelar sarjana, dan minimal pernah berkerja selama 3 tahun di perbankan

syariah. Analisis hipotesis menggunakan SPSS. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda atau Moderate Regression Analysis (MRA) untuk menguji interaksi antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islamii, Etika Kerja Islamii dan Kecerdasan Intelektual dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fadhlorrohman & Mas'ud (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance*". Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islamii dan budaya organisasi Islamii terhadap kinerja karyawan. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi syariah Binama Semarang yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan merupakan karyawan tetap yang berjumlah 139 orang. Penelitian ini menggunakan metode non-probability dengan jenis purposive sampling. Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Uji asumsi klasik juga dilakukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan taraf signifikansi 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islamii dan budaya organisasi Islamii berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Udin *et al.* (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships*". Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islamii terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. 273 kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan bisnis keluarga di Kabupaten Pati, Batang, dan Demak di Jawa Tengah, Indonesia, 147 kuesioner telah diisi dan diselesaikan oleh responden, mencerminkan tingkat respons sebesar 53,8%. Alat uji analisis

menggunakan AMOS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islamii terbukti berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen afektif dan kinerja karyawan.

Setiawan *et al.* (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Analysis of Islamic Work Ethics on Employee Satisfaction and Perfomance of Employees in Indonesian Bank*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islamii terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor cabang PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Medan. Jumlah sampel karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Syariah Medan sebanyak 83 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islamii berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Syariah.

Tabel 2. 1 Review Teori Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Hamzah <i>et al.</i> (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture</i> ”.	Structure Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0 M3.	Independen: <i>Islamic Leadership and Islamic Work Ethics</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Mediasi: <i>Islamic Organizational Culture</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islamii, etika kerja Islamii, dan budaya organisasi Islamii berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Candra <i>et al.</i> (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Analysis of The Islamic</i>	SPSS	Independen: <i>islamic leadersjip, Islamic work ethics, and</i>	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan Islamii, Etika

	<i>Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables”</i> .		<i>intellectual intelligence</i> Dependen: <i>Employee performance</i> Moderasi: <i>Islamic organization culture</i>	Kerja Islamii dan Kecerdasan Intelektual dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3.	Fadhlurrohman & Mas’ud (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance</i> ”.	SPSS	Independen: <i>Islamic work ethics, islamic organizational</i> Dependen: <i>Employee performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islamii dan budaya organisasi Islamii berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4.	Udin <i>et al.</i> (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee’s Performance in Family Business: Testing Their Relationships</i> ”.	AMOS	Independen: <i>Islamic Work Ethics and Affective commitment</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islamii terbukti berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen afektif dan kinerja karyawan.
5.	Setiawan <i>et al.</i> (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Analysis of Islamic Work Ethics on Employee Satisfaction and Perfomance of Employees in Indonesian Bank</i> ”.	Persamaan Struktural	Independen: <i>Islamic Work Ethics</i> Dependen: <i>Employee Satisfaction and Perfomance of Employee</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islamii berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bank Rakyat

				Indonesia Syariah.
--	--	--	--	-----------------------

Sumber: Olah Data (2023)

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Prayogi & Lesmana (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, responden adalah 74 karyawan PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan melihat adanya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Eshti & Shavira (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa*”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestarindo Perkasa. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan yang menjadi responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, penyebaran kuesioner, dan studi literature. Dan Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,7% dan sisanya dipengaruhi variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Arif *et al.* (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Compensation Discipline on Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, responden adalah seluruh pegawai PT. Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Iptiani *et al.* (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan Pendekatan Kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Penelitian ini memiliki tiga temuan. Pertama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Pratama (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at the Wisma Gading Permai Apartement Management Agency in North Jakarta*”. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan sampel dalam penelitian ini responden berjumlah 90 Badan Pengelola Apartemen Wisma Gading Permai Jakarta Utara. Alat analisis data menggunakan SPSS. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sutianingsih & Handayani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Work Motivation, Work Discipline and Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak motivasi kerja, disiplin kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Manyaran dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hipotesis dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Manyaran yang berjumlah 42 orang, dan penelitian menggunakan sampel jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Untuk menguji kualitas data, dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, disiplin kerja memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil perhitungan regresi mengungkapkan bahwa koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,888, yang berarti sekitar 88,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Sisa variabilitas sekitar 11,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Irawan *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada populasi dan sampel sebanyak 53 responden. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis (uji T, uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil daripada nilai T-tabel (2.007), dan tingkat signifikansinya (0.817) lebih besar dari 0.05. Namun, lingkungan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai T-hitung (20.188) yang lebih besar daripada T-tabel (2.007) dan tingkat signifikansinya (0.000) yang lebih kecil dari 0.05. Secara keseluruhan, baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung (199.835) yang lebih besar daripada F-tabel (3.18), dan tingkat signifikansi (0.000) yang kurang dari 0.05. Kontribusi dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 88.9%.

Tabel 2. 2 Review Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Prayogi & Lesmana (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Influence Of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i> ”.	Asosiatif	Independen: <i>Communication and work discipline</i> Dependen: <i>Employee performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Eshti & Shavira (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa</i> ”.	Observasi, penyebaran kuesioner, dan studi literature	Independen: <i>Work training, competence, and work discipline</i> Dependen: <i>Employee performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,7% dan sisanya dipengaruhi variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3.	Arif <i>et al.</i> (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i> ”.	Wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Independen: <i>Competence and discipline</i> Dependen: <i>Employee performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Iptiani <i>et al.</i> (2020) dalam penelitiannya	regresi berganda	Independen:	Hasil penelitian ini menunjukkan

	yang berjudul “ <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i> ”.		Disiplin kerja dan Kompensasi Dependen: Kinerja karyawan	bahwa disiplin dan kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pratama (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at the Wisma Gading Permai Apartement Management Agency in North Jakarta</i> ”.	SPSS	Independen: <i>Work Discipline and Physical Work Environment</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Sutianingsih & Handayani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Effect of Work Motivation, Work Discipline and Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office</i> ”.	PLS	Independen: <i>Work Motivation, Work Discipline and Perception Of Organizational Support</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Irawan <i>et al.</i> (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong”.	SPSS	Independen: Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Olah Data (2023)

2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi kerja

Din *et al.* (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja intrinsik. Responden adalah 310 dosen dari universitas yang berbeda yang terletak di Divisi Malakand, KP-Pakistan melalui penyebaran kuesioner. Metode yang digunakan yaitu nonprobability sampling. Uji statistik dan analisis data menggunakan SPSS dan AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah etika kerja islami, prestasi kerja, dan motivasi kerja intrinsik memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Nurfaizi & Muafi (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*The impact of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance with mediating role of intrinsic motivation*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak etika kerja yang berlandaskan Islami dan kepemimpinan yang mendorong transformasi terhadap kinerja kerja dengan peran motivasi kerja intrinsik sebagai perantara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan tanggapan dari kuesioner yang diisi oleh 40 responden sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini mengungkapkan tujuh temuan penting. Pertama, tidak terdapat pengaruh positif signifikan dari Etika Kerja Islamii terhadap Prestasi Kerja. Kedua, Etika Kerja Islamii tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap Motivasi Kerja Intrinsik. Ketiga, Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Keempat, Kepemimpinan Transformasional juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Intrinsik. Kelima, Motivasi Kerja Intrinsik

berpengaruh secara positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Keenam, Motivasi Kerja Intrinsik tidak berperan sebagai mediator antara Etika Kerja Islamii dan Prestasi Kerja. Ketujuh, Motivasi Kerja Intrinsik berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Prestasi Kerja.

Aflah *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis peran etika kerja Islamii dalam mempengaruhi motivasi Islamii, komitmen afektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah populasi dari berbagai pegawai lintas sektor dan lintas profesi, seperti pegawai negeri dan swasta, tentara, tenaga pendidik (guru dan dosen) di berbagai dinas di Jawa Tengah. Sebanyak 220 kuesioner disebar ke seluruh responden, namun jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 200. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa delapan hipotesis telah diterima: ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islamii dan motivasi kerja Islamii; ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islamii terhadap kepuasan kerja; terdapat korelasi positif yang signifikan antara kerja Islamii dan komitmen afektif; terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja Islamii dan komitmen afektif; terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja Islamii dan kepuasan kerja; ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen afektif dan kinerja pegawai; serta terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja Islamii dan kinerja pegawai. Hanya satu hipotesis yang tidak terbukti, yaitu bahwa etika kerja Islamii tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratiwi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islami dalam mempengaruhi komitmen organisasi melalui motivasi kerja intrinsik sebagai variabel mediasi. Responden penelitian ini adalah 85 guru di beberapa sekolah menengah Islami di Yogyakarta, Indonesia. Penelitian ini mengimplementasikan analisis jalur dengan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja intrinsik.

Tabel 2. 3 Review Teori Etika Kerja Islamii Terhadap Motivasi Kerja

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Din <i>et al.</i> (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation</i> ”.	SPSS dan AMOS	Independen: <i>Islamic work ethics</i> Dependen: <i>Job performance</i> Mediasi: <i>Intrinsic Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami, prestasi kerja, dan motivasi kerja intrinsik memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
2.	Nurfaizi & Muafi (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The impact of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance with mediating role of intrinsic motivation</i> ”.	Structural Equation Model (SEM) yang menggunakan Partial Least Square (PLS).	Independen: <i>Islamic work ethics and transformational leadership</i> Dependen: <i>Job performance</i> Mediasi: <i>Intrinsic motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islamii tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja Intrinsik.
3.	Aflah <i>et al.</i> (2021) dalam penelitiannya yang berjudul	Structural Equation	Independen: <i>Islamic work ethics</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan

	<i>“Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction”</i> .	Modeling (SEM)	Dependen: <i>Employee performance</i> Mediasi: <i>Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction</i>	bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islamii terhadap motivasi kerja Islamii.
4.	Pratiwi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul <i>“The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers”</i> .	SPSS	Independen: <i>Islamic work ethics</i> Dependen: <i>Organizational Commitments</i> Mediasi: <i>Intrinsic Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja intrinsik.

Sumber: Olah Data (2023)

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja

Heriyanto (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *“The Effect of Competence and Discipline on Work Motivation and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang Utara”*. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap motivasi kerja kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Sampel sebanyak 92 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diisi oleh responden sendiri. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Penelitian ini memiliki tujuh temuan. Pertama, Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja Kerja. Kedua, Disiplin berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja Kerja. Ketiga, Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Keempat, disiplin secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kelima, motivasi kerja

kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Keenam, Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Ketujuh, Disiplin berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Wisesa *et al.* (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Communication on Work Motivation and Performance of Agricultural Officer of Denpasar City, Indonesia*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dan data diolah dengan menggunakan teknik analisis PLS. Responden dari penelitian ini sebanyak 54 pegawai di Dinas Pertanian Kota Denpasar dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Kerja, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Alexandri *et al.* (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Competence and Discipline of Work on Motivation and Its Impact on Performance of Forensic Checkers at PUSLABFOR BARESKRIM INDONESIA NATIONAL POLICE*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. Metode sensus digunakan dalam penentuan sampel. Pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada 78 responden. Penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan analisis jalur dan uji Sobel. Penelitian ini memiliki sembilan temuan.

1) Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja, 2) Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, 3) Kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja 4) Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja 5) Motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja, 6) Kompetensi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, 7) Disiplin kerja tidak secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, 8) Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi motivasi kerja, 9) Kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pemeriksa forensik.

Soelistya *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh integritas dan kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan populasi karyawan Perusahaan Manufaktur Kemasan Anyaman Plastik di Gresik yang menggunakan sampel sebanyak 100 karyawan dari bagian produksi. Penelitian ini memiliki tujuh temuan. 1) integritas kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. 2) disiplin kerja juga berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. 3) integritas kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja dan. 4) disiplin kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan. 5) motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, dan untuk hasil pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi motivasi kerja bahwa. 6) Integritas berpengaruh signifikan pengaruh langsung dan dapat meningkatkan kinerja pegawai walaupun tidak melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi sedangkan. 7) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan dapat

meningkatkan kinerja pegawai secara langsung walaupun tidak melalui motivasi kerja kerja sebagai variabel mediasi.

Dwipayana *et al.* (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan*”. Tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan Kantor Otoritas Bandara Wilayah II Medan. Model penelitian yang digunakan adalah Path analysis dan alat ukurnya adalah Smart PLS 3.3.3. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan survei. Hasil dari peneltian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja kerja.

Tabel 2. 4 Review Teori Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Heriyanto (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Competence and Discipline on Work Motivation and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office In Malang Utara</i> ”.	Analisis jalur	Independen: <i>Competence and Discipline</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Mediasi: <i>Work Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja Kerja.
2.	Wisesa <i>et al.</i> (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Work Discipline and Communication on Work Motivation and Performance of Agricultural Officer of Denpasar City, Indonesia</i> ”.	PLS	Independen: <i>Work Discipline and Communication</i> Dependen: <i>Work Motivation and Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Kerja.

3.	Alexandri <i>et al.</i> (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Competence and Discipline of Work on Motivation and Its Impcat on Performance of Forensic Checkers at PUSLABFOR BARESKRIM INDONESIA NATIONAL POLICE</i> ”.	Regresi linier berganda dengan analisis jalur dan uji Sobel	Independen: <i>Competence and Discipline</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Mediasi: <i>Work Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja.
4.	Soelistya <i>et al.</i> (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable</i> ”.	SPSS	Independen: <i>Integrity and Work Discipline</i> Dependen: <i>Employee Engagement</i> Intervening: <i>Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja.
5.	Dwipayana <i>et al.</i> (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan</i> ”.	PLS 3.3.3	Independen: <i>Work Discipline and Leadership</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Inervening: <i>Work Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Sumber: Olah Data (2023)

2.2.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sudiardhita *et al.* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee*”

Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk". Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank XYZ (persero) Tbk dengan metode kuantitatif dan teknik analisis jalur. Responden adalah 346 karyawan dengan jabatan non manajerial pada 24 kantor cabang di wilayah kerja Kanwil I yang meliputi Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten dengan metode penelitian eksploratif. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rita *et al.* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance*". Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi kerja, perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Sekretariat Daerah Provinsi Papua. Alat perhitungan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam program analisis momen struktur. Hasil dari penelitian ini adalah moderasi OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Provinsi Papua.

Chrisnanto & Riyanto (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia*". Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat Republik Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Linkert yang populasinya berasal dari Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebanyak 287 orang. Sampel terpilih dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 137 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan korelasi antar dimensi dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin, komitmen organisasi, dan motivasi kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maryani *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di Sekretariat Kota Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah 158 pegawai non pimpinan berstatus ASN di Sekretariat Daerah Kota Bogor dengan sample 114 pegawai non pimpinan berstatus ASN yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Populasi penelitian adalah 158 pegawai non pimpinan berstatus ASN di Sekretariat Daerah Kota Bogor dengan 114 pegawai non pimpinan berstatus ASN yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini memiliki tiga temuan. Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja kerja dengan kinerja karyawan. Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Syaffrudin *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Salewangan Maros”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, responden berjumlah 35 karyawan STIKES Salewangan Maros. Metode analisis pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hardati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Employee Cooperative)*”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang (KPRI UB Malang). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dan satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3.2.8 dengan melakukan evaluasi pada model luar (outer model) dan model dalam (inner model). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebaliknya, disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di KPRI UB Malang. Selain itu, motivasi kerja dan disiplin kerja juga berdampak secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Pratama *et al.* (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan bukti empiris mengenai dampak kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan variabel motivasi kerja berperan sebagai mediator, di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat menjadi populasi penelitian ini. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probabilitas sampling, dengan total sampel sebanyak 118 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinan, ditemukan bahwa sebesar 72,5% variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sisanya, sekitar 27,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 2. 5 Review Teori Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Sudiardhita <i>et al.</i> (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT.</i> ”	Analisis jalur	Independen: <i>Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan

	<i>Bank XYZ (Persero) Tbk</i> ".			signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rita <i>et al.</i> (2018) dalam penelitiannya yang berjudul " <i>Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on The Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance</i> ".	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Independen: <i>Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Moderasi: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Chrisnanto & Riyanto (2020) dalam penelitiannya yang berjudul " <i>The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia</i> ".	SPSS versi 22	Independen: <i>Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Maryani <i>et al.</i> (2021) dalam penelitiannya yang berjudul " <i>The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i> ".	Metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial	Independen: <i>Work Motivation and Work Discipline</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

5.	Syaffrudin <i>et al.</i> (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Salewangan Maros”.	SPSS versi 25	Independen: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja Kerja, Kompetensi Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Hardati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Employee Cooperative)</i> ”.	PLS versi 3.2.8	Independen: <i>Work Discipline and Work Motivation</i> Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Pratama <i>et al.</i> (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable</i> ”.	SmartPLS 3.0	Independen: <i>Competence and Work Discipline</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Mediasi: <i>Work Motivation</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Olah Data (2023)

2.2.6 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui

Motivasi Kerja

Widyarini & Muafi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Work-family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation*”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis

pengaruh konflik peran ganda dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini, responden berjumlah 60 karyawan wanita Bank Jateng Syariah. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Ridwan (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja dan Komitmen Karyawan sebagai Variabel *Intervening* di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Kabupaten Boyolali”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap dampak etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja dan komitmen karyawan sebagai variabel yang berperan sebagai perantara di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Kabupaten Boyolali. Jumlah populasi yang terlibat dalam penelitian ini mencapai 123 karyawan, dan data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 95 karyawan. Untuk menganalisis data, digunakan perangkat lunak SPSS versi 22 dengan melakukan uji-instrumen (seperti uji validitas dan uji reliabilitas), uji statistik (termasuk uji T, uji F, dan uji R), serta uji asumsi klasik (seperti uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa etika kerja Islami memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, etika kerja Islami juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan. Motivasi kerja, pada gilirannya, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, meskipun

komitmen karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dampaknya tidak terbukti signifikan secara statistik.

Ghozali (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi kerja Kerja di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap dampak upah dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan adanya moderasi dari motivasi kerja di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali. Penelitian ini melibatkan sebanyak 80 karyawan sebagai responden yang bekerja di Rumah Sakit PKU Aisyiyah. Metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis data dengan menggunakan uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R²), uji Moderated Regression Analysis (MRA), dan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan etika kerja Islami memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dampak ini juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja karyawan yang memainkan peran sebagai variabel moderasi.

Tabel 2. 6 Review Teori Etika Kerja Islamii Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Widyarini & Muafi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Influence of Work-family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The</i>	Metode purposive dan analisis jalur	Independen: <i>Work-family conflict, islamic work ethics</i> Dependen: <i>Employee performance</i> Mediasi: <i>Work motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

	<i>Mediation Role Of Work Motivation”</i> .			kerja dan kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja kerja.
2.	Ridwan (2019) dalam penelitiannya “Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja Kerja dan Komitmen Karyawan sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Rumah Sakit PKU Aisiyiah Kabupaten Boyolali”.	SPSS versi 22	Independen: Etika Kerja Islami Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Motivasi kerja Kerja dan Komitmen Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja kerja
3.	Ghozali (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi kerja Kerja di Rumah Sakit PKU Aisiyiah Boyolali”.	SPSS versi 22.0	Independen: Upah, etika kerja islami Dependen: Kinerja karyawan Moderasi: Motivasi kerja kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja kerja.

Sumber: Olah Data (2023)

2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Kerja

Efendi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*The mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mediasi motivasi kerja kerja terhadap pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian adalah penelitian *ex-post-facto* dengan

pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Futriani & Mayliza (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi kerja Kerja sebagai Variabel Intervening”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel insidental sampling, dimana seluruh populasi diambil keseluruhan petugas penelitian yang bekerja sebanyak 72 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana regresi linier berjenjang. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk regresi linier bertingkat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

Surajiyo *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan uji interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA) Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Musi Rawas. Sampel penelitian ini berjumlah 68 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Widarto *et al.* (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Discipline and Workload on Employee Performance with Motivation Mediation on Administrative Bureau Employees Leading of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja serta menguji pengaruh disiplin, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian kuantitatif sebanyak 30 responden yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sebagai perbandingan, analisis data menggunakan analisis jalur yang dibantu oleh perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja.

Dwipayana *et al.* (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan*”.

Tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan Kantor Otoritas Bandara Wilayah II Medan. Model penelitian yang digunakan adalah Path analysis dan alat ukurnya adalah Smart PLS 3.3.3. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan survei. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Jufrizen & Hadi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini melibatkan 87 responden yang merupakan karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan menggunakan metode penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Efendi & Hardiyanto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivational Intervening Variables (Study at PT Shopee International Indonesia)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak positif

dan langsung antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Shopee Indonesia yang memiliki populasi sebanyak 2000 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 247 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dari 1 hingga 5, dan analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak AMOS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, secara langsung, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, secara tidak langsung, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Demikian pula, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Begitu juga, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Tabel 2. 7 Review Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1.	Efendi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i> ”.	Teknik total sampling atau seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur	Independen: <i>Work Discipline and Compensation</i> Dependen: <i>Employee performance</i> Mediasi: <i>Work Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.	Futriani & Mayliza (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi kerja Kerja sebagai Variabel Intervening”.	Uji regresi linier sederhana regresi linier berjenjang	Independen: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Pegawai Intervening: Motivasi kerja Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.
3.	Surajiyo <i>et al.</i> (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District</i> ”.	<i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	Independen: <i>Work Discipline</i> Dependen: <i>Employees Performance</i> Moderasi: <i>Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
4.	Widarto <i>et al.</i> (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Effect of Discipline and Workload on Employee Performance with Motivation Mediation on Administrative Bureau Employees Leading of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province</i> ”.	Analisis jalur yang dibantu oleh perangkat lunak SmartPLS 3	Independen: <i>Discipline and Workload</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Mediasi: <i>Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja kerja.
5.	Dwipayana <i>et al.</i> (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “ <i>The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee</i> ”.	PLS 3.3.3	Independen: <i>Work Discipline and Leadership</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Intervening: <i>Work Motivation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap

	<i>Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan</i> ".			kinerja karyawan melalui motivasi kerja kerja.
6.	Jufrizen & Hadi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja".	PLS	Independen: Fasilitas Kerja dan Disiplin Dependen: Kinerja Karyawan Mediasi: Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja kerja.
7.	Efendi & Hardiyanto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivations Intervening Variables (Study at PT Shopee International Indonesia)".	AMOS versi 23	Independen: <i>Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Intervening: <i>Motivations</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja kerja.

Sumber: Olah Data (2023)

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja Islami adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Dalam konteks hipotesis mengenai dampak etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan, sejumlah penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh berbagai peneliti,

antara lain Hamzah *et al.* (2021), Candra *et al.* (2022), Fadhlurrohman & Mas'ud (2022), dan Udin *et al.* (2022). Mereka menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kerangka teori etika kerja Islami, beberapa teoritikus seperti Asifudin (2004), Tasmara (2002), Mas'ud (2004), Ali (1992), Ali & Al-Kazemi (2007), dan Murtaza *et al.* (2016) telah digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Sementara itu, teori kinerja yang diacu dalam penelitian ini mencakup konsep dari Mathis & Jackson (2002), Robbins (2006), Mas'ud (2004), dan Williams & Anderson (1991).

Berdasarkan tinjauan beberapa penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat kemungkinan adanya pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Dalam konteks hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sejumlah penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh berbagai peneliti, antara lain Prayogi & Lesmana (2019), Eshti & Shavira (2019), Arif *et al.* (2019), dan Iptiani *et al.* (2020). Mereka mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Pratama (2022), Sutianingsih & Handayani (2021), dan Irawan *et al.* (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya mencakup konsep-konsep dari Rivai (2004), Agustini (2011), dan Hasibuan (2014).

Sementara itu, teori kinerja karyawan yang diacu dalam penelitian ini mencakup pemikiran Serdamayanti (2014), Mangkunegara (2009), Bangun (2012), dan Build (2012).

Berdasarkan tinjauan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kemungkinan besar terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun ada juga pandangan yang berbeda yang menyebutkan pengaruh negatif.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Etika kerja Islami merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja dalam sebuah perusahaan.

Dalam konteks hipotesis mengenai dampak etika kerja Islami terhadap motivasi kerja, beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, termasuk Din *et al.* (2019), Nurfaizi & Muafi (2022), Aflah *et al.* (2021), dan Pratiwi (2019). Mereka semua menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Teori etika kerja Islami yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu mencakup konsep-konsep dari Beekun (1997), Ali (1992), dan Alwiyah (2016). Sementara itu, teori motivasi kerja yang diacu dalam penelitian ini mencakup pandangan dari Vallerand (1997), Bhatti *et al.* (2015), dan Handoko (2012).

Berdasarkan tinjauan berbagai penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kemungkinan besar terdapat pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja Islami terhadap motivasi kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap motivasi kerja.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mendukung baik atau buruknya motivasi kerja dalam suatu perusahaan.

Pada hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2018), Wisesa *et al.* (2022), Alexandri *et al.* (2019), dan Soelistya *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut Dwipayana *et al.* (2023) disiplin kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya yaitu Handoko (2014), Dapu (2019), dan Singodimedjo (2000). Sedangkan teori motivasi kerja yang digunakan yaitu Nawawi (2003), Dapu (2019), dan Hasibuan (2016).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

H4: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

2.3.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu indikator yang dapat mendukung baik atau buruknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pada hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al.* (2018), Rita *et al.* (2018), Chrisnanto & Riyanto (2020), dan Maryani *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Syafrudin *et al.* (2021),

Hardati (2021), dan Pratama *et al.* (2023) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya yaitu Vroom (1964), Singodimejo (2016), dan Mangkunegara (2007). Sedangkan teori kinerja yang digunakan yaitu Mathis & Jackson (2002), Efron (2018), dan Gomes (2009).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
H5: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui

Motivasi Kerja

Etika kerja islami yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan akan menghasilkan motivasi kerja yang baik pula sehingga karyawan akan memberikan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

Pada hipotesis etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2019), Ghozali (2020), dan Widyarini & Muafi (2021) yang menjelaskan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Teori etika kerja islami yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya Sodiq (2018) dan Asifudin (2004). Teori kinerja karyawan yang digunakan berasal dari Mekta (2017). Sedangkan teori motivasi kerja yang digunakan yaitu Hamzah (2012) dan Zulkarnaen (2017).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

H6: Diduga terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja

Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan akan menghasilkan motivasi kerja yang baik pula sehingga karyawan akan memberikan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

Pada hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2020), Futriani & Mayliza (2019), Surajiyo *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sedangkan menurut Widarto *et al.* (2022), Dwipayana *et al.* (2023), Jufrizen & Hadi (2021), dan Efendi & Hardiyanto (2021) disiplin kerja memiliki tidak memiliki terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Teori disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya Sinungan (2005), Hasibuan (2018), dan Sutrisno (2011). Teori kinerja karyawan yang digunakan berasal dari Micthell & Larson (1987), Wibowo (2016), dan Robins (2012). Sedangkan teori motivasi kerja yang digunakan yaitu Hasibuan (1996), Wibowo (2016), dan Hasibuan (2007).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

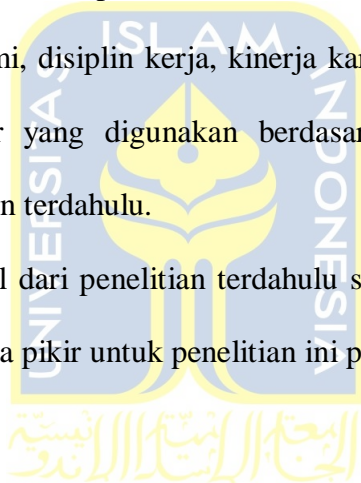
H7: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

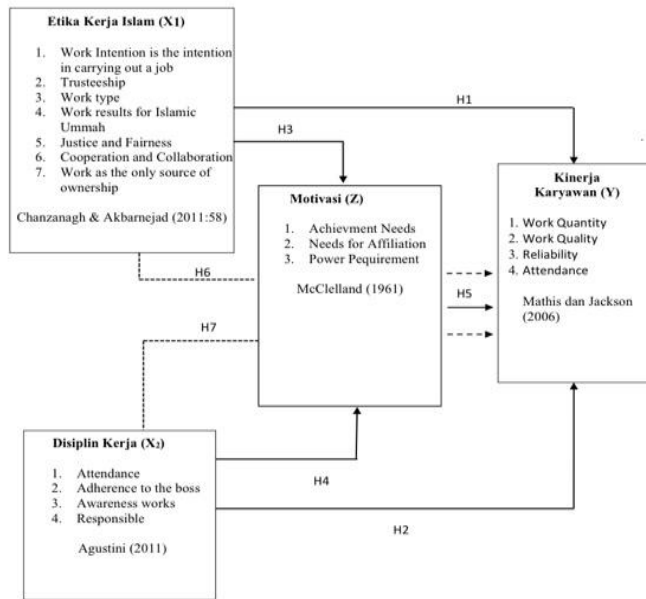
2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah alur pikir peneliti yang akan menjadi dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub focus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Menurut Sekaran (2011) mengemukakan bahwa kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Kerangka pikir dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang pengaruh variabel etika kerja islami, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja serta indikator-indikator yang digunakan berdasarkan teori dari para ahli yang digunakan pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu serta teori yang digunakan, maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian ini pada Gambar 2.1 sebagai berikut:





Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Sumber: Olah Data (2023)

Keterangan:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Etika Kerja Islami (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja Kerja (Z)

2.5 Hipotesis Peneliti

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara dalam bentuk pernyataan. Pengujian hipotesis dan mengkonfirmasi dugaan-dugaan pada hubungan antar variabel diharapkan solusi dapat ditemukan dalam menghadapi masalah yang dihadapi.

- H1: Diduga etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.
- H4: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.
- H5: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H6: Diduga motivasi kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.
- H7: Diduga motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2006: 12) penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya. Ini dilakukan karena para peneliti ingin menguji teori mereka dengan menggunakan hipotesis dan mengumpulkan data untuk mendukung atau menolak hipotesis tersebut. Mereka melakukan pengambilan sampel secara acak sebagai bagian dari upaya untuk membuktikan hipotesis yang telah mereka buat. Lalu Emzir (2009:28) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), penelitian kuantitatif juga dapat dikenal sebagai eksperimen atau desain eksperimental. Biasanya, eksperimen terkait dengan pendekatan hipotesis deduktif dalam penelitian. Tujuan utama eksperimen adalah untuk menginvestigasi hubungan sebab-akibat antar variabel. Di sisi lain, desain eksperimental kurang cocok atau tidak sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif. Perbedaan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif terletak pada metode analisis data serta alat pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan instrumen seperti kuesioner atau sensus, dengan penekanan pada hasil rata-rata dan variasi yang ada. Kuantitatif juga

fokus pada aspek keandalan. Metode analisis data kuantitatif mencakup berbagai jenis analisis seperti teknik korelasional, analisis deskriptif, dan regresi. Analisis data kuantitatif melibatkan penggunaan uji teori melalui matematika dan analisis statistika (Sekaran & Bougie, 2016).

Sedangkan menurut Sugiyono (2009: 14) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini pembagian kuisioner kepada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu koperasi yaitu Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal di Jalan Gajah Mada No.63, Mintaragen, Tegal Barat, Mintaragen, Kec. Tegal Tim., Kota Tegal, Jawa Tengah 52125.

3.2.1 Profil Perusahaan

Kospin Jasa didirikan oleh beberapa pengusaha kecil dan menengah pada dekade 1970an. Tujuan pendirian Koperasi Simpan Pinjam Jasa adalah memberikan solusi dalam mengatasi kesulitan untuk mendapatkan pinjaman modal usaha mereka, karena umumnya bisnis mereka masih dikelola dengan cara tradisional. Untuk menanggulangi kesulitan mengenai modal tersebut, maka diadakan pertemuan pada tanggal 13 Desember 1973 di kediaman Bapak H.A. Djunaid (Alm) yang juga salah satu tokoh koperasi nasional. Pertemuan tersebut dihadiri oleh tokoh masyarakat dari

tiga etnis, yaitu: pribumi, keturunan Cina dan keturunan Arab. Mereka semua sepakat untuk mendirikan koperasi yang menjalankan layanan simpan pinjam. Berdasarkan persetujuan dari semua pihak, koperasi ini diberi nama “JASA” dengan harapan akan mampu memberikan pelayanan dan manfaat bagi anggota, gerakan koperasi, masyarakat, dan pemerintah. Sejak berdiri hingga sekarang, Kospin Jasa telah aktif mengikutsertakan semua pihak dan golongan tanpa memandang suku, ras dan agama. Hal ini semata-mata hanya untuk bersatu padu dalam hidup berdampingan untuk memecahkan masalah di bidang ekonomi secara bersama-sama dalam satu wadah koperasi. Itulah sebabnya Kospin Jasa menerima gelar sebagai “Koperasi Kesatuan Bangsa”.

Sedangkan Kospin Jasa Syariah didirikan pada tahun 1992 dengan nama Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kospri) Unit Usaha Syariah. Pada tahun 2003, lembaga ini berubah nama menjadi Koperasi Pegawai Negeri Sipil (Kospin) Jasa Unit Usaha Syariah. Kemudian, pada tahun 2013, Kospin Jasa Syariah resmi berubah menjadi bank umum syariah. Produk dan Layanan: Kospin Jasa Syariah menyediakan berbagai produk dan layanan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, antara lain: Tabungan dan deposito syariah Pembiayaan syariah, seperti pembiayaan kendaraan bermotor, pembiayaan properti, dan pembiayaan modal usaha. Investasi syariah, termasuk reksa dana syariah. Jasa perbankan elektronik, seperti internet banking dan mobile banking. Kospin Jasa Syariah beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yang meliputi larangan riba (bunga), gharar (ketidakjelasan), maysir (perjudian), dan haram (terlarang agama). Bank ini berkomitmen untuk menyediakan produk dan layanan yang halal dan sesuai dengan ajaran Islami. Kospin Jasa Syariah memiliki jaringan kantor cabang yang tersebar di beberapa kota di Indonesia. Selain itu, bank ini juga menyediakan akses perbankan melalui layanan perbankan elektronik.

Awalnya Kospin Jasa Syariah merupakan lembaga koperasi yang anggotanya terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS). Namun, setelah berubah menjadi bank, Kospin Jasa Syariah membuka kesempatan bagi masyarakat umum untuk menjadi nasabahnya.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Kospin Jasa memiliki Visi sebagai berikut:

“Menjadi Lembaga Keuangan Terdepan, Modern, Mandiri, dan Tangguh “

Dan Kospin Jasa memiliki Misi sebagai berikut:

1. Memenuhi kebutuhan customer dan memberikan layanan prima melalui produk berbasis teknologi.
2. Menghasilkan manfaat dan nilai tambah terbaik kepada stakeholders.
3. Mensejajarkan dengan Lembaga keuangan lainnya.
4. Menjalinkan kerjasama dengan mitra usaha secara transparan dan professional

3.2.3 Struktur Perusahaan

Berikut merupakan struktur organisasi di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal:

1. Dewan Pimpinan Cabang, terdiri dari:
 - a. Pimpinan Cabang : Nur Hikmah
 - b. Wakil Pimpinan : Lilik Kurniawan
2. Klerk, terdiri dari :
 - a. Bagian Kasir/Teller : Yunida Mardalyfa
Iyan Willy Pramuditha
Moh. Bisri
Moh. Syeful H.
Moh. Yudha P.
 - b. Customer Service Office : Mutiara Stefani
Gita

- c. Pembagian Pmebiayaan : Titis Eko
Moh. Reza
Ryan Adi Saputro
Erwin Yanuar
- d. Supporting Team :
- Security : Roby Sukandar
 - Driver : A. Zahid Fatoni
Moh. Dayat
Abdul Bashir
 - Office Boy : Agil Lizam
Triyono

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Lalu Hatch dan Farhady (1981) menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Selain itu menurut Ibnu (2003) variabel penelitian adalah suatu konsep yang mempunyai lebih dari satu nilai, keadaan, kategori, atau kondisi. Sedangkan menurut Sugiarto (2017) variabel penelitian merupakan karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etika kerja islami (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang

menjadi variabel independen, kinerja karyawan (Y) yang menjadi variabel dependen, dan motivasi kerja (Z) yang menjadi variabel *intervening*.

1. Variabel Independen (X)

Sekaran dan Bougie (2013) mendiskripsikan variabel independen yaitu variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara positif maupun negatif yaitu kehadiran variabel independen akan disertai dengan kehadiran variabel dependen dan setiap variabel independen yang meningkat juga akan menyebabkan variabel dependen meningkat atau menurun. Sedangkan Menurut Jonathan & Tutty (2008:107) variabel independen adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen merupakan variabel yang bisa diukur, dimanipulasi atau bisa dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan yang akan diangkat dengan suatu gejala yang dobservasi. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu etika kerja islami sebagai (X_1) dan disiplin kerja sebagai (X_2)

2. Variabel Dependen (Y)

Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah sebuah variabel yang menjadi minat utama dari peneliti. Tujuannya yaitu mendeskripsikan dan memahami variabel dependen atau menjelaskan variabilitasnya. Sedangkan menurut Jonathan & Tutty (2008:107) variabel dependen adalah variabel yang memberikan respon jika dihubungkan dengan variabel independen. Variabel ini juga variabel yang diamati dan diukur untuk mengetahui pengaruhnya yang disebabkan oleh variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel *Intervening* (Z)

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel *intervening* merupakan suatu variabel yang berguna sebagai variabel penyela yang letaknya di antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, Jonathan & Tutty (2008:109) menambahkan bahwa variabel *intervening* bersifat hipotetikal, maksudnya secara kongkret pengaruhnya tidak terlalu terlihat tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini variabel *intervening* adalah motivasi kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi baik dan buruknya aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan merupakan pengaruh dari beberapa kontribusi terhadap suatu organisasi. Indikatornya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Work Quantity*
 - a. Saya memiliki kemampuan mencapai target yang diberikan
 - b. Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien
 - c. Saya memiliki kemampuan bekerja sesuai standar
2. *Work Quality*
 - a. Saya memiliki ketelitian dalam bekerja
 - b. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar
 - c. Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam bekerja
3. *Reliability*
 - a. Saya memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien
 - b. Saya memiliki kemampuan melakukan tugas sesuai standar operasi kerja

- c. Saya memiliki kemampuan untuk mengurangi kesalahan

4. *Attendance*

- a. Saya memiliki kemampuan datang kerja tepat waktu
- b. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu
- c. Saya memiliki ketepatan waktu ketika pulang kerja

3.4.2 **Motivasi Kerja (Z)**

McClellands yang dikutip oleh Soelistya (2017: 59-60), menyatakan bahwa: Motivasi kerja merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki oleh individu untuk digunakan dan dikeluarkan yang bergantung pada kekuatan dorongan dan terdapat peluang yang dimana energi itu sendiri diinginkan oleh pekerja. menggunakannya karena kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. Menurut McClelland yang dikutip oleh Soelistya (2017:59-60) menyampaikan dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu:

1. *Achievement Needs (n-ach):*

- a. Saya memiliki dorongan untuk unggul
- b. Saya dapat mengembangkan Kreativitas
- c. Saya memiliki antusiasme untuk menghasilkan prestasi yang tinggi

2. *Need for affiliation (n-affl):*

- a. Saya merasa butuh untuk diterima oleh orang lain di lingkungan tempat saya tinggal dan bekerja (kebutuhan akan milik)
- b. Saya memiliki kebutuhan untuk dihormati (kebutuhan akan kepentingan)
- c. Saya memiliki kebutuhan akan rasa kemajuan dan bukan kegagalan (needs of achievement)

- d. Saya memiliki kebutuhan mengikuti perasaan dan (kebutuhan partisipasi)

3. *Power requirement (n-pow)*

- a. Saya memiliki jabatan terbaik sesuai kemampuan
- b. Saya dapat menempatkan kemampuan Anda untuk berkuasa

3.4.3 Etika Kerja Islami (X₁)

Chanzanagh and Akbarnejad (2011: 58) Hubungan antara suasana tempat kerja dan agama dalam Islami berbeda dengan apa yang kita amati dalam Protestanisme. Dalam Islami, kepercayaan kepada Tuhan mencakup semua aspek kehidupan. Dalam Islami orang yang beriman adalah orang yang beriman kepada Tuhan dan beramal saleh, perbuatan yang menjunjung tinggi iman kepada Tuhan dan menaati perintah-perintah agama. indikator sebagai berikut:

1. *Work Intention is the intention in carrying out a job*
 - a. Saya niat bekerja karena Allah SWT
 - b. Saya bekerja untuk ibadah
2. *Trusteeship*
 - a. Saya memiliki kemampuan dipercaya atasan
 - b. Saya memiliki kemampuan jujur dalam bekerja
3. *Work type*
 - a. Saya memilih pekerjaan yang halal
 - b. Saya menjauhi pekerjaan yang dilarang Allah SWT
4. *Work results for Islamic Ummah*
 - a. Saya memberikan manfaat untuk orang lain
 - b. Saya memberikan zakat untuk kaum yang membutuhkan
5. *Justice and Fairness*

- a. Saya memiliki kemampuan untuk menegakan keadilan dalam perusahaan
 - b. Saya memiliki kemampuan untuk berbuat benar
6. *Cooperation and Collaboration*
- a. Saya memiliki kemampuan untuk saling membantu
 - b. Saya memiliki kemampuan bekerja sama untuk produktivitas perusahaan
7. *Work as the only source of ownership*
- a. Saya memiliki kesadaran untuk mengelola pendapatan
 - b. Saya memiliki kesadaran bekerja untuk mencari nafkah

3.4.4 Disiplin Kerja (X₂)

Agustini (2011) menyatakan disiplin adalah sebagai suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan. Indikator dalam penelitian ini adalah:

1. *Attendance*
 - a. Saya tidak pernah membolos selama satu minggu
 - b. Tingkat ketidakhadiran saya menurun
2. *Adherence to the boss*
 - a. Saya selalu mengerjakan tugas dari supervisor
 - b. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin
3. *Awareness works*
 - a. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja
 - b. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan permintaan perusahaan
4. *Responsible*
 - a. Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

- b. Saya selalu bertanggung jawab jika ada kesalahan yang dilakukan

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Sudjana (2010:6) menjelaskan istilah populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil perhitungan ataupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif tentang karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang jelas serta lengkap yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal dan tiga kantor cabang pembantu yang berjumlah 52 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Djarwanto (1994), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik dan kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 52 responden dari karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal dan kantor cabang pembantu. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus (sampling jenuh). Menurut Sugiyono (2012:68) teknik sampling sensus adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal yang berjumlah 52 orang.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

3.6.1.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2005:132). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan dari Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap etika kerja islami, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

3.6.1.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2005:132). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh data internal dari perusahaan berupa profil, sejarah, visi, misi, tujuan, kebijakan, serta laporan keberlanjutan. Data ini dapat diperoleh dari website Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal yang digunakan sebagai data pendukung penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti.

3.6.2 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner/angket sebagai media pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala yang digunakan dalam menentukan skor di point jawaban adalah skala *likert*. Menurut Siregar (2016:138) skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang selanjutnya

disebut sebagai variabel penelitian. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Muhidin & Abdurahman (2017:30) mengemukakan suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Sedangkan menurut Soeryanto (2008:126) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item- total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan cara kuesioner yang diukur dengan melibatkan indikator variabel konstruk. Sedangkan menurut Riduwan (2010:125) uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha merupakan rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3.8 Metode Anaisis Data

Menurut Patton dalam Kaelan (2012:130) adalah suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dalam penelitian kuantitatif (numerical) tentu saja analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan ukuran-ukuran statistik (Sanjaya, 2015:296).

3.8.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:207) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.8.2 Analisis Structural Equation Model (SEM)

Menurut Ramadiani (2010) SEM adalah singkatan *structural equation model* yang merupakan model persamaan struktural generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik recursive maupun nonrecursive untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai suatu model.

Menurut Kline (1998) SEM memiliki tiga alasan mengapa banyak digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Penelitian umumnya menggunakan pengukuran-pengukuran untuk menjabarkan variabel laten.
2. Para peneliti sosial sangat tertarik terhadap prediksi. Dalam melakukan prediksi tidak hanya melibatkan model dua variabel, tapi dapat melibatkan model yang lebih “rumit” berupa struktur hubungan antara beberapa variabel penelitian. SEM dapat melayani sekaligus suatu analisis kualitas pengukuran dan prediksi. Khususnya dalam model-model variabel laten.

3.8.3 Partial Least Square (PLS)

Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) menyatakan analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan

salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

3.8.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Outer model menurut Abdillah & Hartono (2015:188) merupakan model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Outer model merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data. Abdillah & Hartono (2015: 206) menambahkan bahwa uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan parameter skor loading di model penelitian (Rule of Thumbs > 0,7) dan menggunakan parameter AVE (Average Variance Extracted), Communalitas, R² dan Redundancy. Skor AVE harus > 0,5, Communalitas > 0,5, dan Redundancy mendekati 1. Jika skor loading < 0,5, indikator ini dapat dihapus dari konstruksya karena indikator ini tidak termuat ke konstruk yang mewakilinya. Jika skor loading antara 0,5 – 0,7, sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan Communalitas indikator tersebut > 0,5.

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Parameter uji validitas konvergen dilihat dari skor AVE dan Communalitas, yang masing-masing harus bernilai diatas 0,5. AVE adalah rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standardize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$AVE = \left(\frac{\sum_{i=1}^M l_i^2}{M} \right).$$

Keterangan:

λ = standardize loading factor

i = jumlah indikator

2. Uji Validitas Diskriminan (*Disciminnant Validity*)

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:74), untuk uji validitas diskriminan, parameter yang diukur adalah dengan melihat score cross loading. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

3. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Dalam PLS SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Menggunakan Cronbach's Alpha dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability. Rule thumb yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,7.

3.8.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*inner model*)

Inner model menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) merupakan model struktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Model struktural dalam smartPLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-value tiap path untuk uji signifikan antar konstruk dalam model struktural. Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun skor atau nilai

T-statistik, harus lebih dari 1,96. Adapun menurut Latan dan Ghozali (2015:78-81), berikut penjelasan lebih lanjut mengenai inner model:

1. R-square (R²)

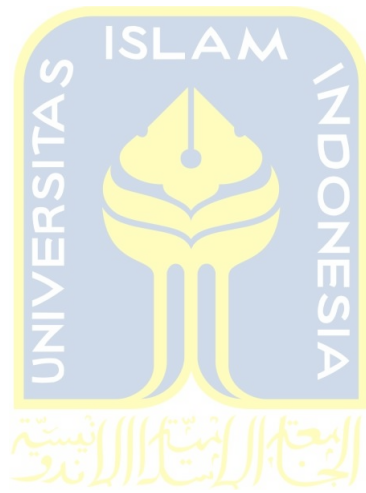
Untuk menilai model struktural dapat dimulai dengan melihat dari R- squares yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model struktural. Ghozali dan Latan perubahan yang ada pada nilai R- square nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai R-Squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

2. Koefisien Jalur

Suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat lewat tingkat signifikansinya. Nilai dari path coefficient berkisar antara 1 dan -1, semakin mendekati angka 1 atau -1 maka semakin kuat hubungannya (Ghozali & Latan, 2015:80).

3. Bootstrapping (Uji hipotesis)

Prosedur bootstrapping menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two tailed) yaitu t-value 1,65 dengan significance level = 10%, 1,96 dengan significance level = 5% dan 2,58 dengan significance level = 1%).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 52 karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal. Jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 52 dan sudah memenuhi syarat dalam penelitian. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan teknik sensus di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini merupakan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif menganalisis keadaan atau kondisi berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan sebagai informasi tambahan untuk dapat memahami hasil penelitian.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Bagian ini menjelaskan mengenai data-data deskriptif dari responden. Data deskriptif menganalisis keadaan atau kondisi berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan sebagai informasi tambahan untuk dapat memahami hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2018:207) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

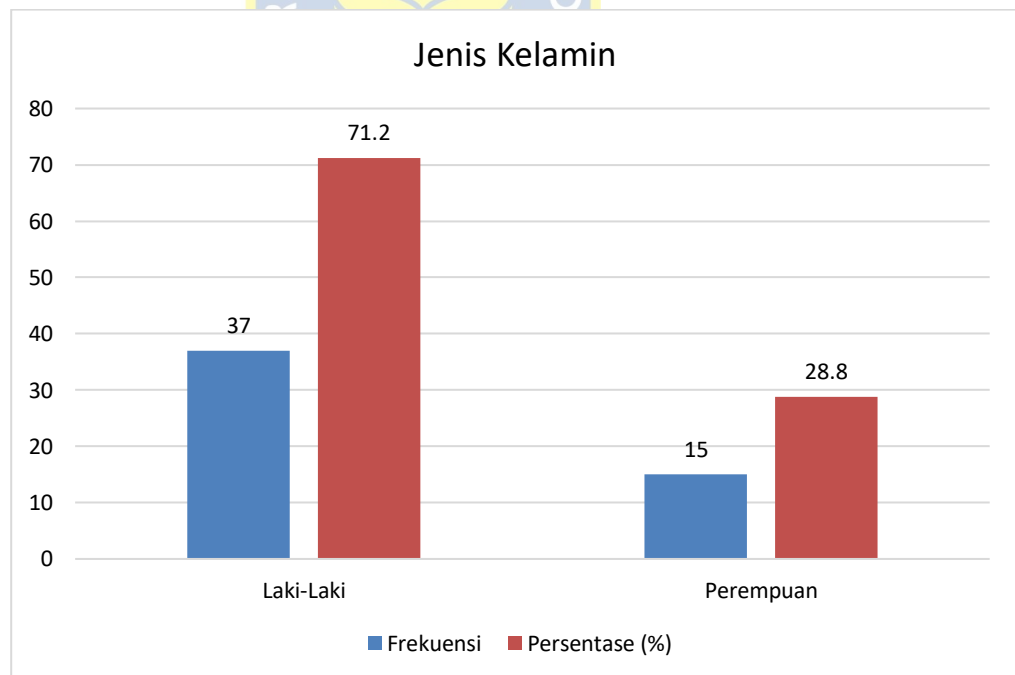
Pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal terdapat 52 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	37	71.2
Perempuan	15	28.8
Jumlah	52	100

Sumber: Olah Data (2023)

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan jenis kelamin yang tersaji dalam gambar 4.1



Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.1 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah 37 orang, sedangkan perempuan berjumlah 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

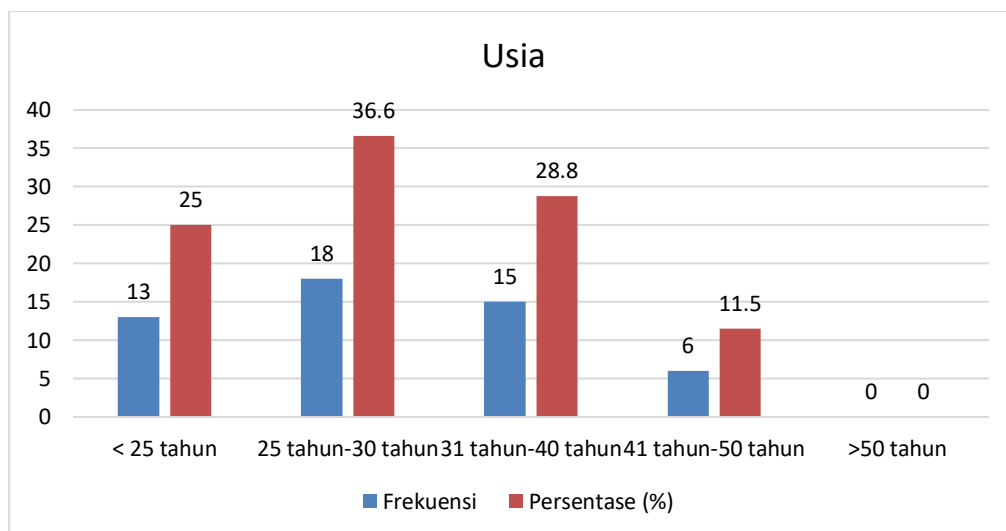
Pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal terdapat 52 responden yang dikelompokkan berdasarkan usia. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	13	25
25 tahun-30 tahun	18	36.6
31 tahun-40 tahun	15	28.8
41 tahun-50 tahun	6	11.5
>50 tahun	0	0
Jumlah	52	100

Sumber: Olah Data (2023)

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan usia yang tersaji dalam gambar 4.2



Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 13 orang atau 25%, yang berumur 25-30 tahun berjumlah 18 orang atau 36.6%, yang berumur 31-40 tahun berjumlah 15 orang atau 28.8%, yang berumur 41-50 tahun berjumlah 6 orang atau 11.5%, dan tidak ada karyawan yang berumur lebih dari 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kospin Jasa Syariah Cabang Tegal didominasi oleh karyawan yang sedang di umur produktif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal terdapat 52 responden yang dikelompokan berdasarkan pendidikan terakhir. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan jenis kelamin yang tersaji dalam gambar 4.3

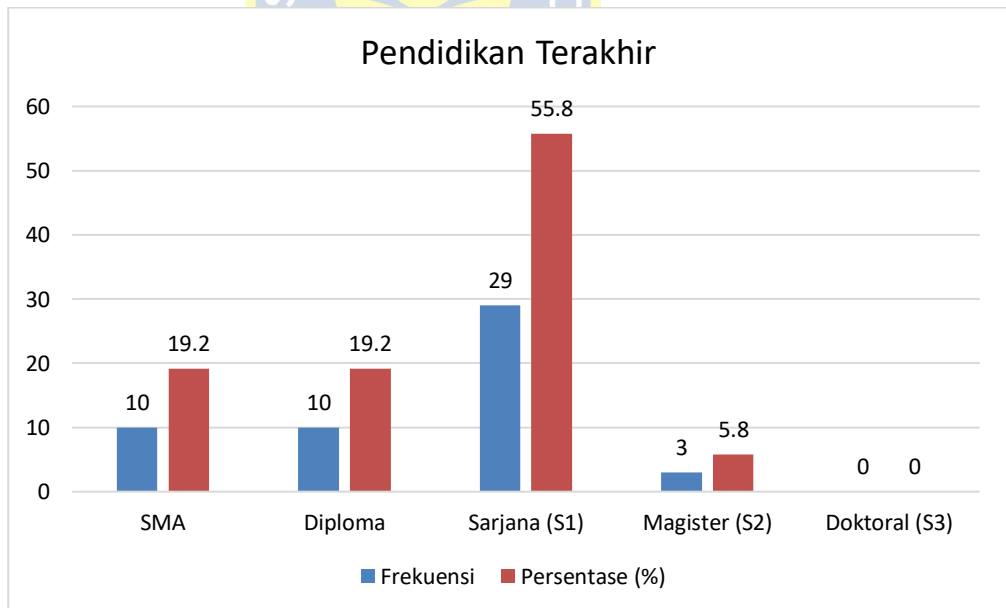
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Jumlah responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	10	19.2
Diploma	10	19.2
Sarjana (S1)	29	55.8
Magister (S2)	3	5.8
Doktoral (S3)	0	0
Jumlah	52	100

Sumber: Olah Data (2023)

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir yang tersaji dalam gambar 4.3



Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.3 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 10 orang atau 19.2%, yang memiliki

pendidikan terakhir Diploma berjumlah 10 orang atau 19.2%, yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 29 orang atau 55.8%, yang memiliki pendidikan terakhir Magister (S2) berjumlah 3 orang atau 5.8%, dan tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir Doktoral (S3). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden mempengaruhi posisi jabatan mereka

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal terdapat 52 responden yang dikelompokkan berdasarkan status pernikahan. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

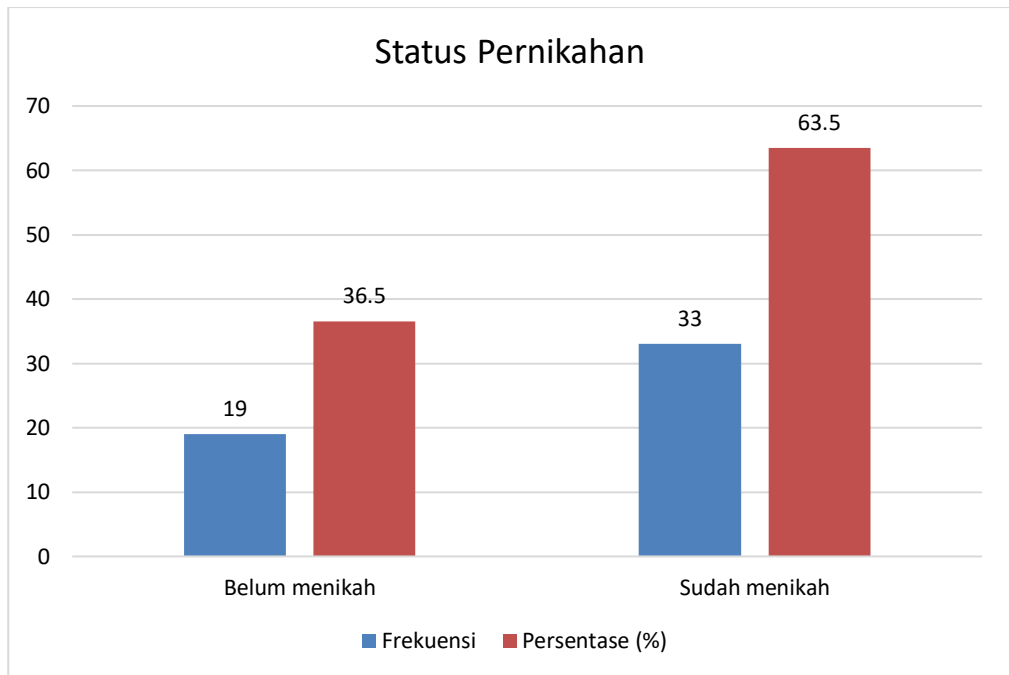
Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan status pernikahan yang tersaji dalam gambar 4.4

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
Belum menikah	19	36.5
Sudah menikah	33	63.5
Jumlah	52	100

Sumber: Olah Data (2023)

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan status pernikahan yang tersaji dalam gambar 4.4



Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.4 dan gambar 4.4 menjelaskan bahwa responden sebagian besar sudah menikah yang berjumlah 33 orang atau 63.5% dan yang belum menikah berjumlah 19 orang atau 36.5%. Hal ini menunjukkan bahwa Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal didominasi oleh karyawan yang sudah menikah.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal terdapat 52 responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

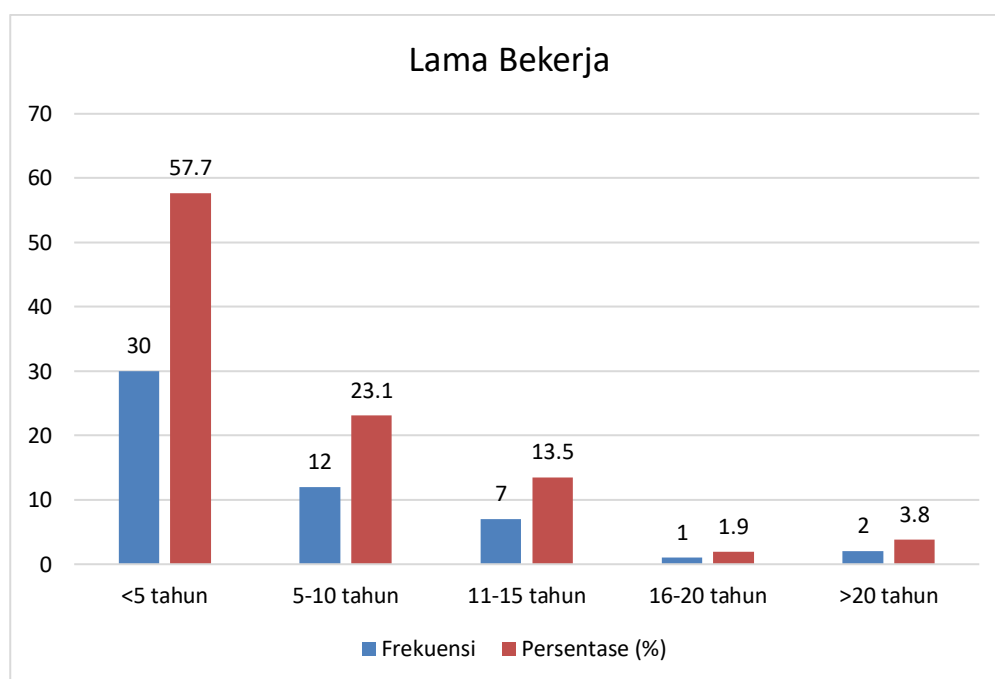
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	30	57.7

5-10 tahun	12	23.1
11-15 tahun	7	13.5
16-20 tahun	1	1.9
>20 tahun	2	3.8
Jumlah	52	100

Sumber: Olah Data (2023)

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan lama bekerja yang tersaji dalam gambar 4.5



Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.5 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berkerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah 30 orang atau 57.7%, yang memiliki lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 12 orang atau 23.1%, yang memiliki lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 7 orang atau 13.5%, yang memiliki lama bekerja 16-20 tahun hanya 1 orang atau 1.9%, dan yang memiliki lama bekerja lebih

dari 20 tahun berjumlah 2 orang atau 3.8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal didominasi karyawan yang relatif baru dan karyawan senior memiliki tugas untuk membimbing para karyawan baru.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

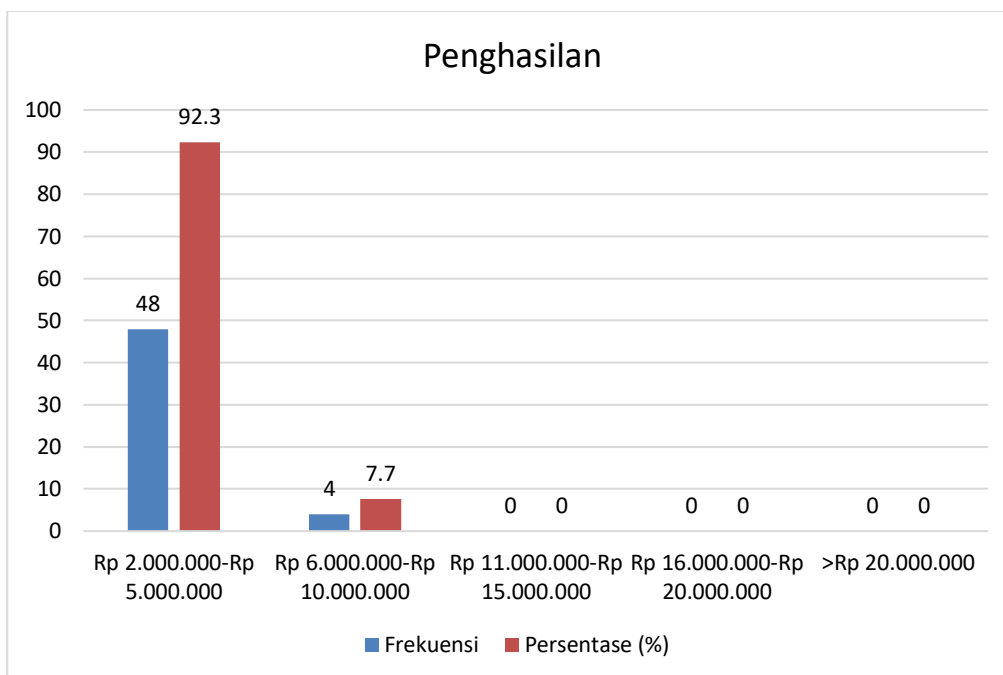
Pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal terdapat 52 responden yang dikelompokkan berdasarkan penghasilan. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu:

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
Rp 2.000.000-Rp 5.000.000	48	92.3
Rp 6.000.000-Rp 10.000.000	4	7.7
Rp 11.000.000-Rp 15.000.000	0	0
Rp 16.000.000-Rp 20.000.000	0	0
>Rp 20.000.000	0	0
Jumlah	52	100

Sumber: Olah Data (2023)

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan penghasilan yang tersaji dalam gambar 4.6



Gambar 4. 6 Responden Berdasarkan Penghasilan

Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.6 dan gambar 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal yang berjumlah 48 orang atau 92.3% memiliki penghasilan Rp 2.000.000-Rp 5.000.000 dan hanya 4 orang atau 7.7% memiliki penghasilan Rp 6.000.000-Rp. 10.000.000. Nominal gaji dipengaruhi oleh jabatan.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban dari masing masing pernyataan untuk setiap variabel. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan nilai rata-rata variabel, dengan mengacu pada nilai minimum dan nilai maksimul, maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Sehingga memperoleh batasan penilaian terhadap masing masing variabel sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,61 = Tidak Setuju

2,62 – 3,42 = Netral

3, 43 – 4,23 = Setuju

4,24 – 5,00 = Sangat Setuju

1. Variabel Etika Kerja Islami (X1)

Tabel 4. 7 Variabel Etika Kerja Islami

Kode	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
EKI.1	Saya niat bekerja karena Allah SWT	4.865	Sangat Setuju
EKI.1	Saya bekerja untuk ibadah	4.827	Sangat Setuju
EKI.2	Saya memiliki kemampuan dipercaya atasan	4.385	Sangat Setuju
EKI.2	Saya memiliki kemampuan jujur dalam bekerja	4.577	Sangat Setuju
EKI.3	Saya memilih pekerjaan yang halal	4.635	Sangat Setuju
EKI.3	Saya menjauhi pekerjaan yang dilarang Allah SWT	4.654	Sangat Setuju
EKI.4	Saya memberikan manfaat untuk orang lain	4.519	Sangat Setuju
EKI.4	Saya memberikan zakat untuk kaum yang membutuhkan	4.442	Sangat Setuju
EKI.5	Saya memiliki kemampuan untuk menegakan keadilan dalam perusahaan	4.288	Sangat Setuju
EKI.5	Saya memiliki kemampuan untuk berbuat benar	4.404	Sangat Setuju
EKI.6	Saya memiliki kemampuan untuk saling membantu	4.462	Sangat Setuju
EKI.6	Saya memiliki kemampuan bekerja sama untuk produktivitas perusahaan	4.442	Sangat Setuju
EKI.7	Saya memiliki kesadaran untuk mengelola pendapatan	4.346	Sangat Setuju

EKI.7	Saya memiliki kesadaran bekerja untuk mencari nafkah	4.654	Sangat Setuju
-------	--	-------	---------------

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil distribusi penilai responden pada variabel etika kerja islami pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden yaitu 4.53 (Sangat Setuju) atau dikatakan tinggi. Nilai terendah pada variabel etika kerja islami yaitu 4.28 pada indikator “Saya memiliki kemampuan untuk menegakan keadilan dalam perusahaan”. Sedangkan nilai tertinggi pada variabel etika kerja islami yaitu 4.86 pada indikator “Saya niat bekerja karena Allah SWT”.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 8 Variabel Disiplin Kerja

Kode	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
DK.1	Saya tidak pernah membolos selama satu minggu	4.442	Sangat Setuju
DK.1	Tingkat ketidakhadiran saya menurun	3.423	Netral
DK.2	Saya selalu mengerjakan tugas dari supervisor	4.115	Setuju
DK.2	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin	4.385	Sangat Setuju
DK.3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja	4.115	Setuju
DK.3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan permintaan perusahaan	4.269	Sangat Setuju
DK.4	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	4.288	Sangat Setuju
DK.4	Saya selalu bertanggung jawab jika ada kesalahan yang dilakukan	4.327	Sangat Setuju

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil distribusi penilaian responden pada variabel disiplin kerja pada tabel 4.8 menghasilkan rata-rata penilaian responden yaitu 4.17 (Setuju) atau dikatakan tinggi. Nilai Terendah pada variabel disiplin kerja yaitu 3.42 pada indikator “Tingkat ketidakhadiran saya menurun”. Sedangkan nilai tertinggi yaitu 4.44 pada indikator “Saya tidak pernah membolos selama satu minggu”.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 9 Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
KK.1	Saya memiliki kemampuan mencapai target yang diberikan	4.192	Setuju
KK.1	Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien	4.231	Setuju
KK.1	Saya memiliki kemampuan bekerja sesuai standar	4.346	Sangat Setuju
KK.2	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja	4.192	Setuju
KK.2	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	4.25	Sangat Setuju
KK.2	Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam bekerja	4.212	Setuju
KK.3	Saya memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien	4.192	Setuju
KK.3	Saya memiliki kemampuan melakukan tugas sesuai standar operasi kerja	4.308	Sangat Setuju
KK.3	Saya memiliki kemampuan untuk mengurangi kesalahan	4.192	Setuju
KK.4	Saya memiliki kemampuan datang kerja tepat waktu	4.173	Setuju
KK.4	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	4.212	Setuju
KK.4	Saya memiliki ketepatan waktu ketika pulang kerja	3.942	Setuju

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil distribusi penilaian responden pada variabel kinerja karyawan pada tabel 4.9 menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4.2 (Setuju) atau dapat dikatakan tinggi. Nilai terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu 3.94 pada indikator “Saya memiliki ketepatan waktu ketika pulang kerja”. Sedangkan nilai tertinggi yaitu 4.34 pada indikator “Saya memiliki kemampuan bekerja sesuai standar”.

4. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4. 10 Variabel Motivasi Kerja

Kode	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
MK.1	Saya memiliki dorongan untuk unggul	4.096	Setuju
MK.1	Saya dapat mengembangkan Kreativitas	4.135	Setuju
MK.1	Saya memiliki antusiasme untuk menghasilkan prestasi yang tinggi	4.192	Setuju
MK.2	Saya merasa butuh untuk diterima oleh orang lain di lingkungan tempat saya tinggal dan bekerja (kebutuhan akan milik)	4.096	Setuju

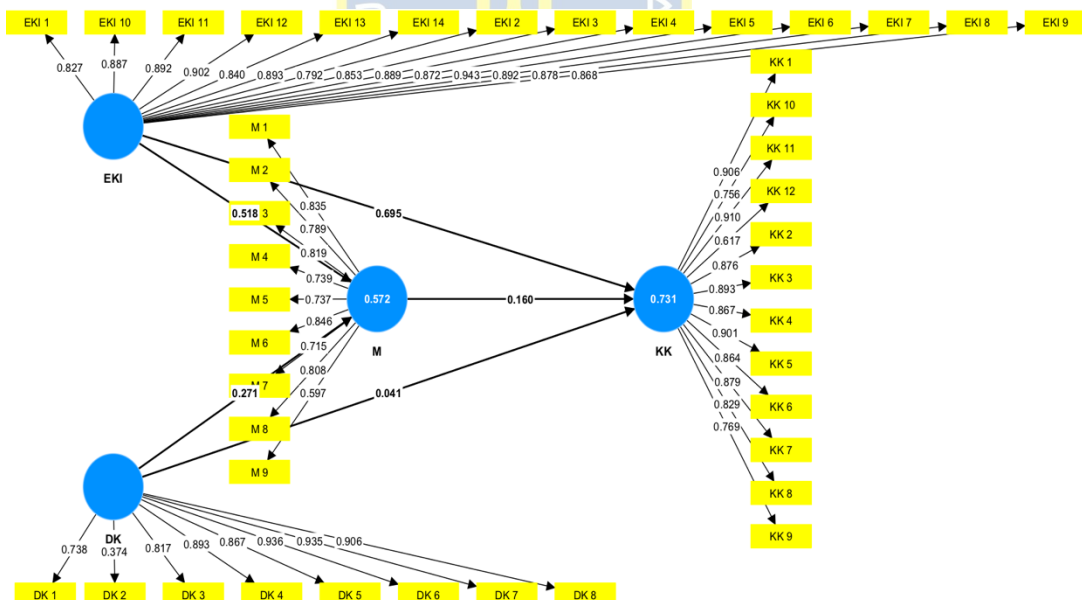
MK.2	Saya memiliki kebutuhan untuk dihormati (kebutuhan akan kepentingan)	3.635	Setuju
MK.2	Saya memiliki kebutuhan akan rasa kemajuan dan bukan kegagalan (needs of achievement)	4.308	Sangat Setuju
MK.2	Saya memiliki kebutuhan mengikuti perasaan dan (kebutuhan partisipasi)	3.788	Setuju
MK.3	Saya memiliki jabatan terbaik sesuai kemampuan	3.827	Setuju
MK.3	Saya dapat menempatkan kemampuan saya untuk berkuasa	3.308	Netral

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil distribusi penilaian responden pada variabel motivasi kerja pada tabel 4.10 menghasilkan rata-rata penilaian responden yaitu 3.93 (Setuju) atau dikatakan tinggi. Nilai Terendah pada variabel motivasi kerja yaitu 3.3 pada indikator “Saya dapat menempatkan kemampuan saya untuk berkuasa”. Sedangkan nilai tertinggi yaitu 4.3 pada indikator “Saya memiliki kebutuhan akan rasa kemajuan dan bukan kegagalan”.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4. 7 Pengukuran (*Outer Model*)

Sumber: Olah Data (2023)

4.3.1.1 Uji Validitas Knvergen (*Convergent Validity*)

Parameter uji validitas konvergen dilihat dari skor AVE dan Communality, yang masing-masing harus bernilai diatas 0,5. AVE adalah rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standardize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. Nilai indikator dinyatakan valid jika indikator menjelaskan variabel kontrukya dengan nilai >0.7 , sedangkan nilai yang dibawah 0.7 sebaiknya dilakukan penghapusan pada indikator tersebut.

Tabel 4. 11 Rangkuman Nilai Outer Loading Masing – Masing Variabel

	DK	EKI	KK	M
DK 1	0.738			
DK 2	0.374			
DK 3	0.817			
DK 4	0.893			
DK 5	0.867			
DK 6	0.936			
DK 7	0.935			
DK 8	0.906			
EKI 1		0.827		
EKI 10		0.887		
EKI 11		0.892		
EKI 12		0.902		
EKI 13		0.840		
EKI 14		0.893		

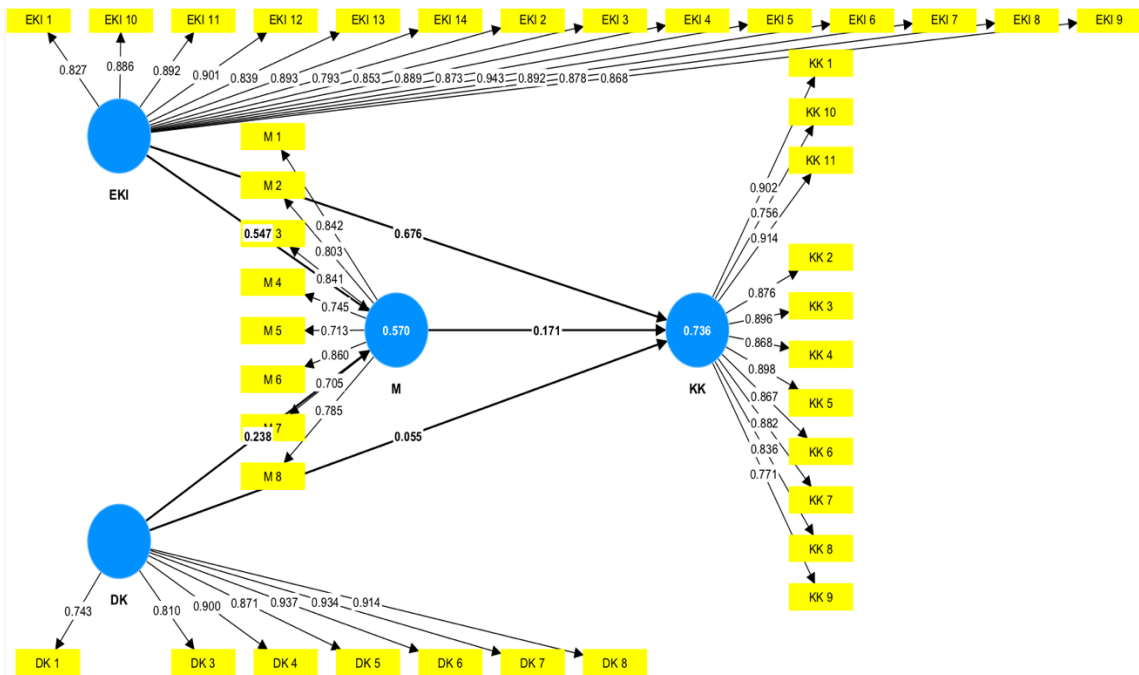
EKI 2		0.792		
EKI 3		0.853		
EKI 4		0.889		
EKI 5		0.872		
EKI 6		0.943		
EKI 7		0.892		
EKI 8		0.878		
EKI 9		0.868		
KK 1			0.906	
KK 10			0.756	
KK 11			0.910	
KK 12			0.617	
KK 2			0.876	
KK 3			0.893	
KK 4			0.867	
KK 5			0.901	
KK 6			0.864	
KK 7			0.879	
KK 8			0.829	
KK 9			0.769	
M 1				0.835
M 2				0.789
M 3				0.819
M 4				0.739

M 5				0.737
M 6				0.846
M 7				0.715
M 8				0.808
M 9				0.597

Sumber: Olah Data (2023)

Dari hasil tabel 4.7 Dapat diketahui muatan (*loading*) yang lebih besar dari 0.7 kecuali pada indikator DK2 yaitu indikator yang menjelaskan kontruk disiplin kerja dengan nilai *loading* 0.374. Nilai *loading* yang tidak valid selanjutnya terdapat di di indikator KK12 dengan nilai *loading* 0.617 yang menjelaskan kontruk kinerja karyawan dan M9 dengan nilai *loading* 0.597 yang menjelaskan kontruk motivasi kerja.

Sebelum dilakukan uji selanjutnya, terlebih dahulu indikator yang tidak valid itu dilakukan penghapusan (*dropping*) kemudian dilakukan perhitungan ulang untuk memberikan keyakinan bahwa nilai *loading* sudah diatas 0.7. Gambar 4.7 menunjukkan hasil penghapusan indikator yang tidak valid.



Gambar 4. 8 Nilai loading setelah dropping

Sumber: Olah Data (2023)

Dari gambar 4.8 dapat dilihat bahwa nilai muatan (*loading*) sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0.7 dan sudah dikatakan bahwa semua indikator dikatakan valid.

4.3.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Disciminnant Validity*)

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:74), untuk uji validitas diskriminan, parameter yang diukur adalah dengan melihat *score cross loading*. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Nilai *cross loading* yang >0.6 dinyatakan valid.

Tabel 4. 12 Uji Validitas Diskriminan

	DK	EKI	KK	M
DK 1	0.743	0.717	0.607	0.592

DK 3	0.810	0.67	0.548	0.574
DK 4	0.900	0.766	0.730	0.613
DK 5	0.871	0.689	0.627	0.664
DK 6	0.937	0.760	0.643	0.585
DK 7	0.934	0.732	0.651	0.602
DK 8	0.914	0.685	0.634	0.569
EKI 1	0.746	0.827	0.738	0.650
EKI 10	0.708	0.886	0.799	0.659
EKI 11	0.756	0.892	0.674	0.589
EKI 12	0.813	0.901	0.749	0.654
EKI 13	0.731	0.839	0.659	0.642
EKI 14	0.840	0.893	0.759	0.632
EKI 2	0.708	0.793	0.667	0.643
EKI 3	0.648	0.853	0.729	0.682
EKI 4	0.701	0.889	0.778	0.729
EKI 5	0.630	0.873	0.728	0.576
EKI 6	0.777	0.943	0.813	0.734
EKI 7	0.647	0.892	0.752	0.632
EKI 8	0.721	0.878	0.752	0.648
EKI 9	0.621	0.868	0.761	0.587
KK 1	0.644	0.779	0.902	0.675
KK 10	0.434	0.591	0.756	0.405
KK 11	0.654	0.730	0.914	0.698
KK 2	0.644	0.804	0.876	0.602

KK 3	0.626	0.707	0.896	0.556
KK 4	0.581	0.669	0.868	0.527
KK 5	0.704	0.807	0.898	0.707
KK 6	0.748	0.785	0.867	0.732
KK 7	0.640	0.775	0.882	0.676
KK 8	0.628	0.679	0.836	0.517
KK 9	0.545	0.670	0.771	0.567
M 1	0.553	0.616	0.619	0.842
M 2	0.584	0.609	0.608	0.803
M 3	0.544	0.628	0.657	0.841
M 4	0.538	0.570	0.494	0.745
M 5	0.343	0.420	0.369	0.713
M 6	0.732	0.726	0.671	0.860
M 7	0.426	0.435	0.452	0.705
M 8	0.517	0.594	0.523	0.785

Sumber: Olah Data (2023)

Dari hasil tabel 4.12 dapat dilihat bahwa indikator kontruk mempunya korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, dengan kata lain semua pengujian validitas diskriminan indikator sudah valid.

4.3.1.3 Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Dalam PLS SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Menggunakan Cronbach's Alpha dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability. Rule

thumb yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,7 (Latan dan Ghozali, 2012:78)

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DK	0.948	0.950	0.958	0.766
EKI	0.976	0.977	0.978	0.764
KK	0.965	0.968	0.969	0.743
M	0.913	0.925	0.929	0.622

Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite Reliability nilainya > 0.70 . Oleh karena itu, dapat semua variabel dalam disimpulkan bahwa variabel – variable yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model structural yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.3.2 Pengujian Struktur (*Inner Model*)

Inner model menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) merupakan model struktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Adapun menurut Latan dan Ghozali (2015:78-81), berikut penjelasan lebih lanjut mengenai inner model:

1. *R Square*

Tabel 4. 14 R Square

	R-square	R-square adjusted
KK	0.736	0.720
M	0.570	0.553

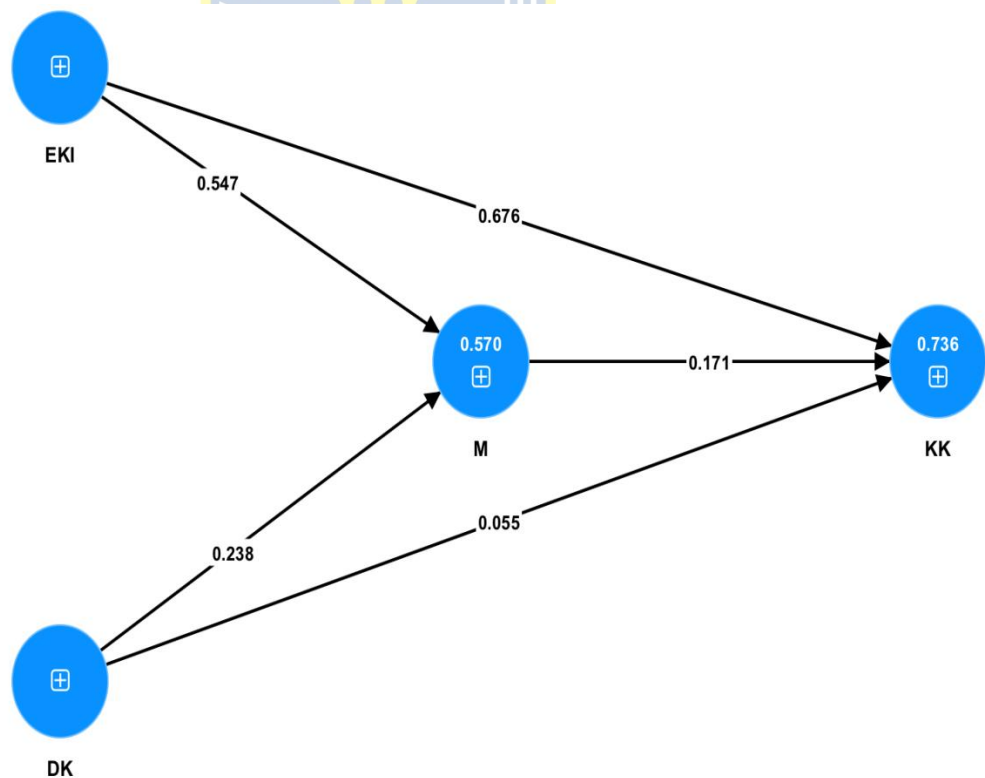
Sumber: Olah Data (2023)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa model pengaruh etika kerja islami, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai 0.736, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas etika kerja islami dan disiplin kerja adalah sebesar 73,6%.

Begitu juga dengan model etika kerja islami dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0.57, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk etika kerja islami dan disiplin kerja adalah sebesar 57%.

2. Koefisien Jalur

Nilai dari path coefficient berkisar antara 1 dan -1, semakin mendekati angka 1 atau -1 maka semakin kuat hubungannya (Ghozali & Latan, 2015:80).



Gambar 4. 9 Koefisien Jalur

Sumber: Olah Data (2023)

3. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Prosedur bootstrapping menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two tailed) yaitu t-value 1,65 dengan significance level = 10%, 1,96 dengan significance level = 5% dan 2,58 dengan significance level = 1%).

Tabel 4. 15 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
EKI (X ₁) - > KK (Y)	0.676	0.651	0.172	3.938	0.000	Hipotesis Diterima
EKI (X ₁) - > M (Z)	0.547	0.509	0.185	2.96	0.003	Hipotesis Diterima
DK (X ₂) - > KK (Y)	0.055	0.046	0.148	0.375	0.708	Hipotesis Ditolak
DK (X ₂) -	0.238	0.237	0.169	1.409	0.159	Hipotesis Ditolak

> M (Z)						
M (Z)-> KK (Y)	0.171	0.187	0.136	1.256	0.209	Hipotesis Ditolak
EKI (X ₁)-> M (Z)-> KK (Y)	0.094	0.094	0.077	1.221	0.222	Hipotesis Ditolak
DK (X ₂) - > M (Z)-> KK (Y)	0.041	0.049	0.055	0.741	0.459	Hipotesis Ditolak

Sumber: Olah Data (2023)

Maka untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesis dapat dilihat melalui penjelasan dibawah ini:

H1 : Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dapat diketahui pengaruh langsung etika kerja islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar $0.676 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $3.938 >$

1.65 dan *p-value* sebesar $0.00 < 0.05$, dengan demikian etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini **DITERIMA**

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.15 dapat ketahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0.055 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $0.375 < 1.65$ dan nilai *p-value* $0.708 > 0.05$. Artinya bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini **DITOLAK**.

H3 : Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil hasil uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada tabel 4.15 dan dapat dicermati terdapat pengaruh langsung etika kerja islami terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0.547 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $2.96 > 1.65$ dan *p-value* $0.003 < 0.05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga hipotesis ketiga penelitian ini dikatakan **DITERIMA**

H4 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* dapat diketahui bahwa uji pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar $0.238 < 1.96$, nilai t-statistik $1.409 < 1.65$ dan *p-value* $0.209 > 0.05$, hasil tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dikatakan **DITOLAK**

H5 : Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis kelima yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai *path coefficient* sebesar $0.171 < 1.96$, kemudia nilai t-statistik sebesar $1.256 < 1.65$ dan p- value $0.209 > 0,05$, hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis tersebut **DITOLAK**.

H6 : Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.15 yang menjelaskan uji pengaruh tidak langsung, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai sebesar $0.094 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $1.221 < 1.65$ dan niali p-value $0.222 > 0.05$ yang artinya hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian etika kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini **DITOLAK**

H7 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.15 yang menjelaskan uji pengaruh tidak langsung, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai sebesar $0.041 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $0.741 < 1.65$ dan niali p-value $0.459 > 0.05$ yang artinya hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini **DITOLAK**

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dapat diketahui pengaruh langsung etika kerja islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar $0.676 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $3.938 > 1.65$ dan *p-value* sebesar $0.00 < 0.05$, dengan demikian etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji diatas dapat diartikan bahwa etika kerja islami yang diterapkan pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa nilai-nilai islami yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Hamzah *et al.* (2021), Candra *et al.* (2022), Fadhlurrohman & Mas'ud (2022), dan Udin *et al.* (2022) yang mengatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dapat diketahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0.055 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $0.375 < 1.65$ dan nilai *p-value* $0.708 > 0.05$. Artinya bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji diatas dapat diartikan bahwa kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal di dominasi oleh karyawan milenial yang memiliki masalah tentang kedisiplinan. Hal ini dapat disebabkan oleh manajemen yang tidak memberikan arahan yang jelas, dukungan, atau umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, maka disiplin kerja mungkin tidak efektif dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Prayogi & Lesmana (2019), Eshti & Shavira (2019), Arif *et al.* (2019), dan Iptiani *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Pratama (2022), Sutianingsih & Handayani (2021), dan Irawan *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada tabel 4.15 dan dapat dicermati terdapat pengaruh langsung etika kerja islami terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0.547 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $2.96 > 1.65$ dan p-value $0.003 < 0.05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa etika kerja islami membuat motivasi kerja karyawan menjadi meningkat. Nilai-nilai islami yang dipahami dengan baik dan dapat diterapkan menjadikan motivasi tersendiri terhadap karyawan. Berdasarkan sampel yang diambil, dapat disimpulkan bahwa karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal didominasi oleh karyawan yang sudah berkeluarga, nilai dasar islami yang menyebutkan bahwa bekerja untuk keluarga adalah sebuah ibadah yang menjadikan karyawan menjadi termotivasi bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Din *et al.* (2019), Nurfaizi & Muafi (2022), Aflah *et al.* (2021), Pratiwi (2019) yang menjelaskan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* dapat diketahui bahwa uji pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar $0.238 < 1.96$, nilai t-statistik $1.409 < 1.65$ dan p-value $0.209 > 0.05$, hasil tersebut

menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal. Hal ini dapat disebabkan oleh motivasi kerja yang sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, seperti kepuasan pribadi, tujuan karir, keinginan untuk berhasil, dan nilai-nilai pribadi. Disiplin kerja yang ketat mungkin tidak cukup untuk merangsang motivasi internal yang kuat jika karyawan tidak memiliki hasrat atau minat yang kuat dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Heriyanto (2018), Wisesa *et al.* (2022), Alexandri *et al.* (2019), dan Soelistya *et al.* (2021). Namun penelitian ini juga mendukung oleh penelitian terdahulu yaitu Dwipayana *et al.* (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

4.4.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis kelima yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai *path coefficient* sebesar $0.171 < 1.96$, kemudia nilai t-statistik sebesar $1.256 < 1.65$ dan p- value $0.209 > 0,05$, hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa karyawan kurang memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja. Hal ini dapat disebabkan oleh manajemen yang buruk atau kurangnya dukungan dari atasan dapat menghambat kinerja meskipun seorang karyawan sangat termotivasi. Komunikasi yang buruk, kurangnya arahan yang jelas, atau manajemen yang tidak mendukung dapat mempengaruhi kinerja meskipun motivasi ada.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sudiardhita *et al.* (2018), Rita *et al.* (2018), Chrisnanto & Riyanto (2020), dan Maryani *et al.* (2021) yang menjelaskan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yaitu Syaffrudin *et al.* (2021), Hardati (2021), dan Pratama *et al.* (2023) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.6 Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui

Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan uji pengaruh tidak langsung, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai sebesar $0.094 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $1.221 < 1.65$ dan nilai p-value $0.222 > 0.05$ yang artinya hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian etika kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan uji di atas menjelaskan bahwa etika kerja Islami tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Sebaliknya, etika kerja islami seharusnya meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan mempraktikkan prinsip-prinsip etika kerja Islami dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik, merasa puas, dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih dalam. Dalam konteks kerja, etika kerja Islami seharusnya menjadi landasan yang kuat untuk memotivasi karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Ridwan (2019), Ghozali (2020), dan Widyarini & Muafi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi etika kerja islami terhadap kinerja karyawan. Peneliti belum dapat menemukan penelitian terdahulu dengan model yang serupa dengan penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengadakan wawancara dengan Kepala Cabang Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal, yaitu Ibu Nur Hikmah, ST., MSi. Menurut beliau

alasan kenapa motivasi tidak memediasi etika kerja islami terhadap kinerja karyawan yaitu:

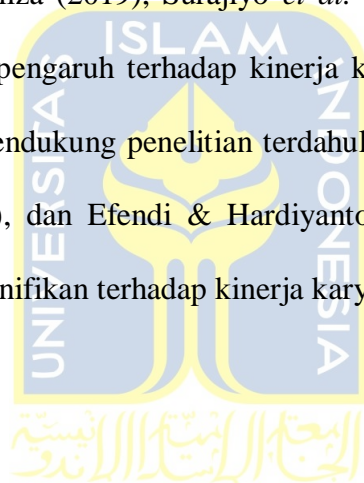
1. Pemahaman individu mengenai Etika Kerja Islami bervariasi, yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan di Kospin Jasa Syariah.
2. Motivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk Etika Kerja Islami, namun faktor lain seperti insentif keuangan dan tujuan pribadi juga berperan penting.
3. Kondisi lingkungan kerja di Kospin Jasa Syariah dapat memengaruhi motivasi karyawan terkait Etika Kerja Islami.
4. Keterbatasan keterampilan atau kemampuan karyawan dapat menghambat penerapan Etika Kerja Islami dan mempengaruhi motivasi.
5. Manajemen yang tidak mendukung Etika Kerja Islami dapat berdampak negatif terhadap motivasi karyawan.
6. Variabilitas dalam budaya organisasi dan praktik di Kospin Jasa Syariah dapat menyebabkan perbedaan dalam pengaruh Etika Kerja Islami pada kinerja karyawan.

4.4.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja

Berdasarkan penjelasan uji pengaruh tidak langsung, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai sebesar $0.041 < 1.96$, nilai t-statistik sebesar $0.741 < 1.65$ dan nilai p-value $0.459 > 0.05$ yang artinya hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan uji di atas menjelaskan bahwa bahwa disiplin kerja tidak

mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi, bukti empiris dan teori manajemen umumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi adalah faktor-faktor yang saling terkait dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja hanyalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Jika seorang karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik, maka bahkan dengan tingkat disiplin yang tinggi, kinerjanya mungkin tetap rendah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Efendi (2020), Futriani & Mayliza (2019), Surajiyo *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Dwipayana *et al.* (2023), Jufrizen & Hadi (2021), dan Efendi & Hardiyanto (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Etika Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Etika Kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja
4. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja
5. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan
6. Motivasi Kerja tidak memediasi Etika Kerja Islami terhadap Kinerja karyawan
7. Motivasi Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran dari peneliti kepada pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mengintegrasikan Etika Kerja Islami: Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Etika Kerja Islami dalam budaya perusahaan. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau kampanye internal yang mempromosikan nilai-nilai tersebut. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih terhubung

dengan nilai-nilai perusahaan dan memiliki dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.

- b. Menilai Ulang Kebijakan Disiplin Kerja: Jika penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk menilai ulang kebijakan disiplin kerja mereka dengan cara mengevaluasi kebijakan mengenai kedisiplinan karyawan. Jika ada kekurangan dari kebijakan yang semakin membuat disiplin kerja karyawan menurun, maka diadakan revisi atau perubahan kebijakan dan pastikan karyawan memiliki akses ke informasi ini dan memahami konsekuensi dari pelanggaran. Setelah menerapkan kebijakan baru, selalu diadakan evaluasi secara berkala. Fokus mungkin harus diarahkan pada faktor-faktor lain yang lebih penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.
- c. Memperkuat Faktor Motivasi Lain: Meskipun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, perusahaan tetap dapat mencari cara untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ini bisa mencakup pengembangan program insentif, pengakuan atas pencapaian, atau penciptaan lingkungan kerja yang lebih positif.
- d. Evaluasi dan Pemantauan Kinerja: Meskipun motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara Etika Kerja Islami atau Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan, penting untuk terus mengevaluasi dan memantau kinerja karyawan. Ini membantu perusahaan untuk

mengidentifikasi masalah potensial dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk perbaikan.

- e. **Komitmen Terhadap Diversitas:** Jika Etika Kerja Islami diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan, pastikan untuk memperlakukan semua karyawan dengan adil dan menghormati berbagai latar belakang agama dan budaya. Ini akan memastikan bahwa karyawan merasa termasuk dan dihormati, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
- f. **Pelatihan Keterampilan Manajerial:** Manajer perlu diberikan pelatihan yang memadai untuk mengelola dan memotivasi tim mereka. Meskipun motivasi kerja tidak memediasi kinerja, manajer masih memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik.
- g. **Survei Kepuasan Karyawan:** Lakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mendapatkan umpan balik langsung dari karyawan tentang lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja mereka. Ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah dan menciptakan perbaikan yang sesuai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian serupa atau yang tertarik untuk mengeksplorasi topik yang sama. Diharapkan bahwa topik ini, beserta analisis yang telah disajikan, akan memicu minat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melaksanakan survei yang lebih komprehensif dan tepat sasaran, guna mencapai hasil yang lebih optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada sampel yang terdiri dari satu cabang atau unit organisasi yang jumlah karyawannya relatif sedikit. Hal ini dapat mengakibatkan terbatasnya generalisasi hasil penelitian ke seluruh organisasi atau populasi yang lebih besar.
2. Penelitian ini membangun sebuah kerangka kerja berdasarkan teori yang digunakan untuk mengkaji kinerja karyawan. Tetapi, masih ada potensi untuk memperluas penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, pelatihan, iklim perusahaan, budaya organisasi, dan aspek lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Abdillah, W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM*. Dalam Penelitian Bisnis. Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Zanaf Publishing.
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. 2021. Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997-1007.
- Agustini, F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Rinerka Cipta.
- Alexandri, M. B., & Pragiwani, M. 2019. The Effect of Competence and Discipline of Work on Motivation and its Impact on Performance of Forensic Checkers at Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (POLRI). *Academy of Strategic Management Journal*, 18(4).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Arifin, Z. 201). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Arikunto, Suharsimi.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asifudin, A.J. 2004. *Etos Kerja Islamii*. Muhammadiyah University. Press, Surakarta.
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukuranya*. Jogjakarta: Pustaka.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Bohlander, G & Snell, S. 2013. *Principles of Human Resource. Management*. 15th ed. SouthWestern – Cengage Learning.
- Bungin, B. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. 2022. Analysis of The Islamic Leadership, Islamic Work Ethics and Intellectual Intelligence on Employee Performance with Islamic Organization Culture as Moderated Variables. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 2(1), 1-14.
- Chanzanagh, H. E., Akbarnejad, M. 2011. *The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society*.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. 2020. The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159.
- Darsono, Tjatjuk, Siswandoko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. 2019. Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation. *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 4(2), 676-688.
- Djarwanto. 1994. *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberty.
- Dwipayana, A., Farida Ferine, K., & Nuzuliati, N. 2023. The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 165–184.

- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. 2020. The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik Msmes Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. 2021. Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables: Study at PT Shopee International Indonesia. *Focus*, 2(1), 15-26.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. 2019. The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Fadhlorrohman, A., & Mas'ud, F. 2022. The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 9327-9336.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Futriani, W., & Mayliza, R. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi kerja Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)*.
- Ghozali, A. Z. 2020. *Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi kerja Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali)* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.

- Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. 2021. The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23-34.
- Handoko, T. H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hardati, Ratna N.2021. Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance (Study on Universitas Brawijaya Malang Republic of Indonesia Employee Cooperative). *PINISI Discretion Review*, vol. 5, no. 1, pp. 123-134
- Hatch, E., Farhady, H. 1981. *Research Design & Statistics for Applied. Linguistics*. Tehran: Rahnama Publications.
- Heidjrachman, R., Suad, H. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi IV*, Yogyakarta: BPFE.
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. 2018. The Effect of Competence and Discipline on Work Motivation and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang Utara. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 2(3), 269-278.
- Ibnu, S., Mukhadis, A dan Dasna, I.W. 2003. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*, Malang: Universitas Negeri Malang.

- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kaelan. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Jogjakarta: Paradigma
- Kline, R. B. 1998. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press. IR - Perpustakaan Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan*. BPFE. Yogyakarta.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R. 2006. *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.

- _____. 2012. *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Muhidin, S. I dan Abdurahman, M. 2017. *Analisis Kolerasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung
- Nurfaizi, M. I., & Muafi, M. 2022. The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(3), 120-129.
- Pratama, A. 2022. Effect Of Work Discipline And Physical Work Environment On Employee Performance At The Management Agency Of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 179–187.
- Pratama, H., Rivai, H. A., & Lukito, H. 2023. The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4960-4968.
- Pratiwi, D. 2019. The Role of Islamic Work Ethics in Influencing Organizational Commitments Mediated by Intrinsic Motivation of Islamic Senior High School Teachers. *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)*, 93-100.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. 2019. The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Priansa, D, J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

- Ridwan, M. 2019. *Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja Kerja dan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953-964.
- Rivai, V., Sagala, E. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Organizational Behavior, 7th Edition*, Amerika Serikat: Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Sanjaya. 2015. *Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saputra, R. W., & Hayaty, R. 2022. The Effect of Discipline and Workload on Employee Performance with Motivation Mediation on Administrative Bureau Employees Leading of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 1077-1100.
- Sarwono, J., dan Tutty, M. 2008. *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: ANDI.
- Sastrohadiwiryo, S. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi.
- Sedarmayanti, 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.

- _____. 2016. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian dan Sondang P. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Siregar, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soekanto, S. 2010. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Soelistya, D., Warindra, A. S., Rosyihudin, M., & Nugroho, M. I. H. (2021). The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable'. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8270-8286.
- Suardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Sudjana, N. 2010. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunoyo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. 2021. The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in

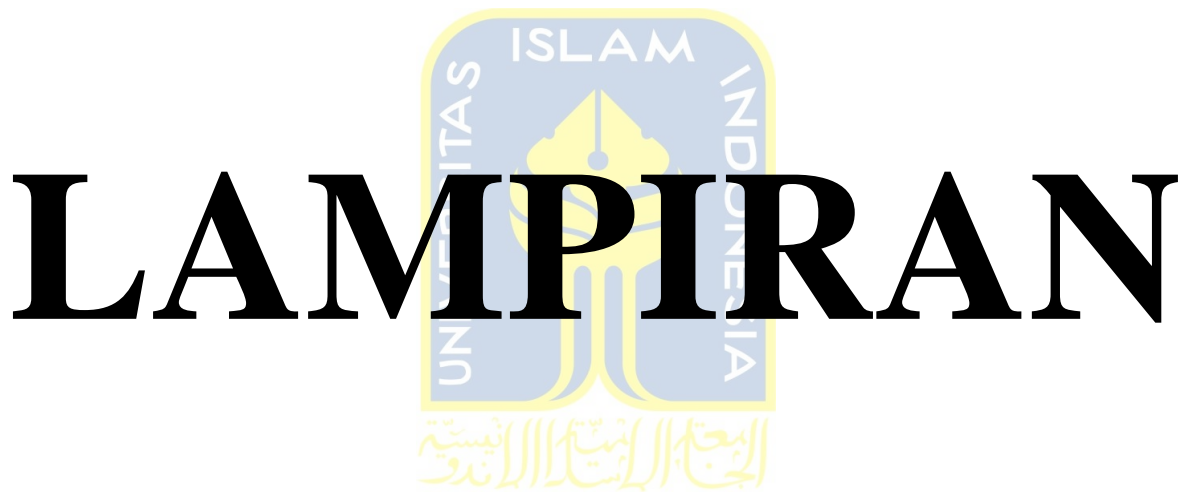
- the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1-12.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Rivai, Veithzal.
- Sutianingsih, S., & Handayani, T. K. W.2021. EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANYARAN SUB-DISTRICT OFFICE. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4).
- Syafruddin, S., Intang, S. N. ., & Selvia, S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Salewegang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islamii*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. 2022. Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221085263.
- Widyarini, Y. Y., & Muafi, M. (2021). The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(3), 177-188.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wisesa, P. N. P. A., Kepramareni, P., & Widnyana, I. W. 2022. The Effect of Work Discipline and Communication on Work Motivation and Performance of Agricultural Officer of

Denpasar City, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), 120-126.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yousef. D.A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non – Western Country. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 15.1.





LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Pimpinan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal

Assalamua'laikum wr.wb.

Perkenalkan saya, Mohammad Difa Ulhaq (19311421) adalah Mahasiswa program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islami Indonesia (UII). Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening di Kospin Jasa Syariah Tegal*”**. Dimana dalam penelitian ini saya menyusun kuesioner untuk menunjang penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan untuk memenuhi Tugas Akhir Skripsi.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dan partisipasi, yaitu dengan mengisi atau memilih jawaban yang telah saya sediakan pada daftar pernyataan yang saya susun. Kebenaran dan kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sangat membantu dalam penelitian ini. Seluruh informasi dalam penelitian ini yang bersifat pribadi akan dijamin kerahasiannya dan semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian dan menjawab kuesioner penelitian ini dengan jujur dan objektif saya ucapkan terimakasih. Semoga kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i mendapat balasan dan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa. Jika ada pertanyaan dan saran terkait kuesioner ini, silahkan menghubungi melalui email 19311421@students.uii.ac.id

Wassalamua'laikum wr.wb.

Hormat saya,
Penulis

Mohammad Difa Ulhaq
NIM: 19311421

a. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan melingkari pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami:

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin:
 - Laki-Laki
 - Perempuan
3. Usia:
 - Kurang dari 25 tahun
 - 25 tahun-30 tahun
 - 31 tahun-40 tahun
 - 41 tahun-50 tahun
 - Lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 - SMA
 - Diploma
 - Sarjana (S1)
 - Magister (S2)
 - Doktor (S3)
5. Status Pernikahan:
 - Sudah Kawin
 - Belum Kawin
6. Lama Bekerja:
 - Kurang dari 5 tahun
 - 5 tahun-10 tahun



- 10 tahun-15 tahun
- 15 tahun-20 tahun
- Lebih dari 20 tahun

7. Penghasilan:

- Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000
- Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000
- Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000
- Rp 15.000.000 – Rp 20.000.000
- Lebih dari Rp 20.000.000

b. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk **melingkari** jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara rasakan.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Untuk pengisian kuisisioner ini, lingkari pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat dibawah ini :
 Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
 Skor 4 : Setuju (S)
 Skor 3 : Netral (N)
 Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/kuesioner.
5. Mohon untuk memberiksn jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.

Etika Kerja Islami (X1)						
<i>Work Intention is the intention in carrying out a job</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
1.1	Saya niat bekerja karena Allah SWT					
1.2	Saya bekerja untuk ibadah					
<i>Trusteeship</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
1.3	Saya memiliki kemampuan untuk dipercaya atasan					
1.4	Saya memiliki kemampuan untuk jujur dalam bekerja					
<i>Work type</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
1.5	Saya memilih pekerjaan yang halal					
1.6	Saya menjauhi pekerjaan yang dilarang Allah SWT					
<i>Work results for Islamic Ummah</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
1.7	Saya memberikan manfaat untuk orang lain					
1.8	Saya memberikan zakat untuk kaum yang membutuhkan					
<i>Justice and Fairness</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
1.9	Saya memiliki kemampuan untuk menegakkan keadilan dalam perusahaan					
1.10	Saya memiliki kemampuan untuk berbuat benar					
<i>Cooperation and Collaboration</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS

1.11	Saya memiliki kemampuan untuk saling membantu					
1.12	Saya memiliki kemampuan bekerja sama untuk produktivitas perusahaan					
<i>Work as the only source of ownership</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
1.13	Saya memiliki kesadaran untuk mengelola pendapatan					
1.14	Saya memiliki kesadaran bekerja untuk mencari nafkah					

Disiplin Kerja (X2)						
<i>Attendance</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
2.1	Saya tidak pernah membolos selama satu minggu					
2.2	Tingkat ketidakhadiran saya menurun					
<i>Adherence to the boss</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
2.3	Saya selalu mengerjakan tugas dari supervisor					
2.4	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin					
<i>Awareness works</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
2.5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja					
2.6	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan permintaan perusahaan					
<i>Responsible</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS

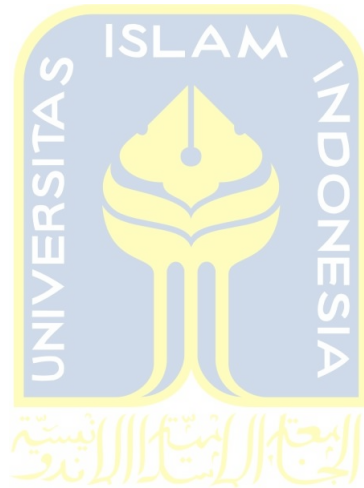
2.7	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan					
2.8	Saya selalu bertanggung jawab jika ada kesalahan yang dilakukan					

Kinerja Karyawan (Y)						
<i>Work Quantity</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
3.1	Saya memiliki kemampuan mencapai target yang diberikan					
3.2	Saya memiliki kemampuan bekerja secara efisien					
3.3	Saya memiliki kemampuan bekerja sesuai standar					
<i>Work Quality</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
3.4	Saya memiliki ketelitian dalam bekerja					
3.5	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar					
3.6	Saya memiliki kemampuan mengatasi kesulitan dalam bekerja					
<i>Reliability</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
3.7	Saya memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien					
3.8	Saya memiliki kemampuan melakukan tugas sesuai standar operasi kerja					
3.9	Saya memiliki kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja					

<i>Attendance</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
3.10	Saya memiliki kemampuan datang kerja tepat waktu					
3.11	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu					
3.12	Saya memiliki ketepatan waktu ketika pulang kerja					

<i>Motivasi Kerja (Z)</i>						
<i>Achievement Needs</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
4.1	Saya memiliki dorongan untuk unggul					
4.2	Saya dapat mengembangkan kreativitas					
4.3	Saya memiliki antusiasme untuk menghasilkan prestasi yang tinggi					
<i>Need for Affiliation</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS
4.4	Saya merasa butuh untuk diterima di lingkungan kerja dan tempat tinggal					
4.5	Saya memiliki kebutuhan untuk dihormati					
4.6	Saya memiliki kebutuhan akan rasa kemajuan dan bukan kegagalan					
4.7	Saya memiliki kebutuhan mengikuti perasaan (kebutuhan partisipasi)					
<i>Power Requirement</i>						
No.	Pernyataan	STSS	TS	N	S	SS

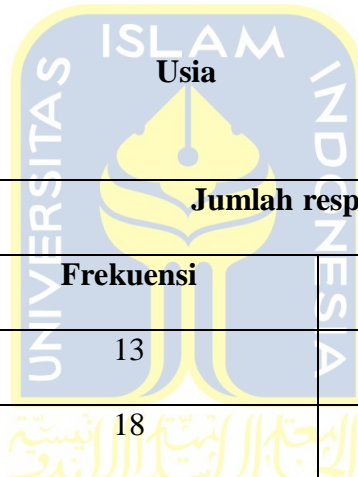
4.8	Saya memiliki jabatan terbaik sesuai kemampuan					
4.9	Saya dapat menempatkan kemampuan saya untuk berkuasa					



LAMPIRAN 2
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

Responden	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	37	71.2
Perempuan	15	28.8
Jumlah	52	100



Usia	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	13	25
25 tahun-30 tahun	18	36.6
31 tahun-40 tahun	15	28.8
41 tahun-50 tahun	6	11.5
>50 tahun	0	0
Jumlah	52	100

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)

SMA	10	19.2
Diploma	10	19.2
Sarjana (S1)	29	55.8
Magister (S2)	3	5.8
Doktoral (S3)	0	0
Jumlah	52	100

Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
Belum menikah	19	36.5
Sudah menikah	33	63.5
Jumlah	52	100

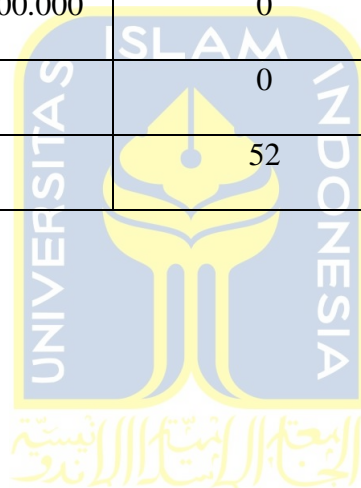
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
<5 tahun	30	57.7
5-10 tahun	12	23.1
11-15 tahun	7	13.5
16-20 tahun	1	1.9

>20 tahun	2	3.8
Jumlah	52	100

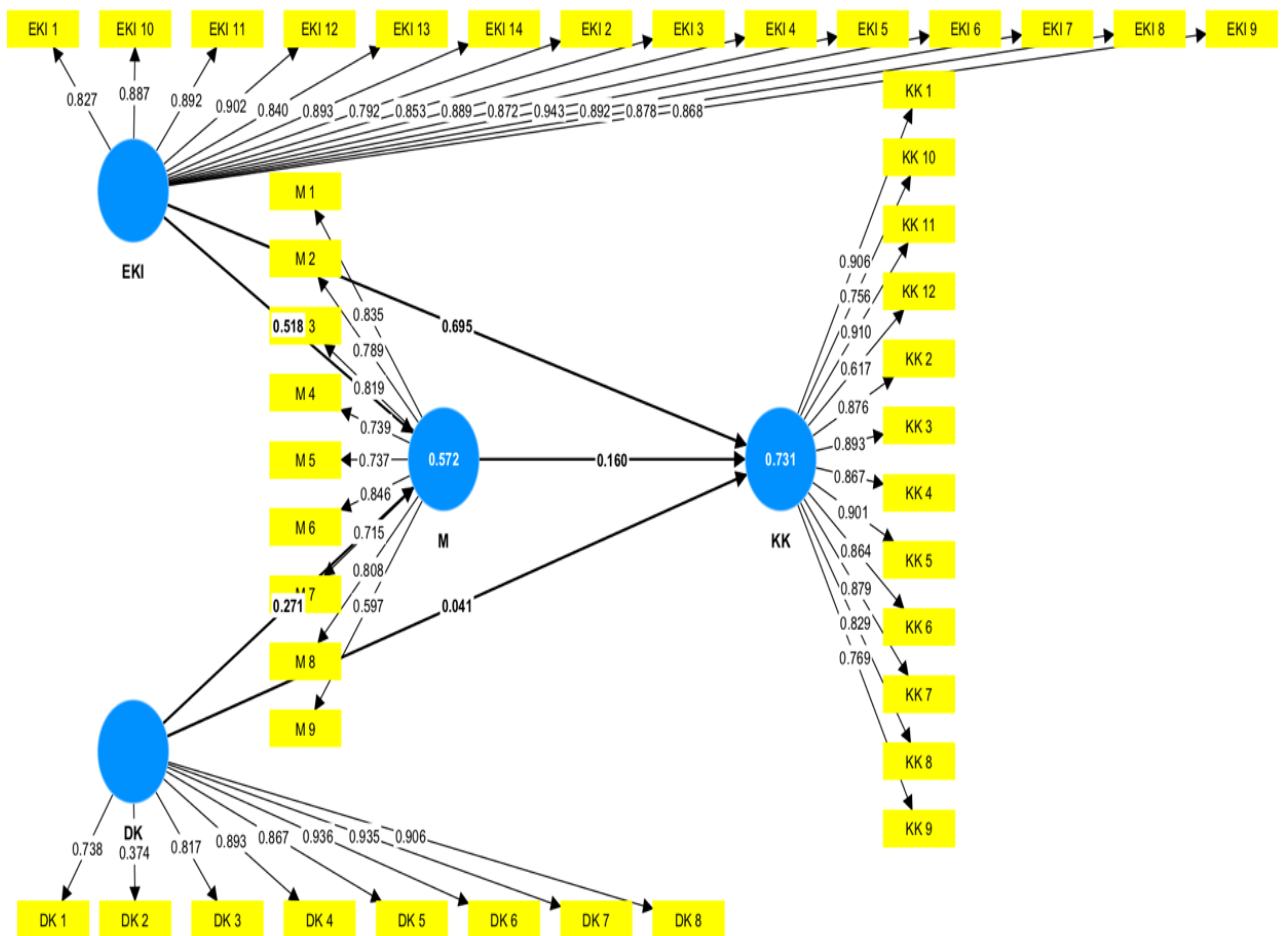
Penghasilan

Penghasilan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persentase (%)
Rp 2.000.000-Rp 5.000.000	48	92.3
Rp 6.000.000-Rp 10.000.000	4	7.7
Rp 11.000.000-Rp 15.000.000	0	0
Rp 16.000.000-Rp 20.000.000	0	0
>Rp 20.000.000	0	0
Jumlah	52	100



LAMPIRAN 3

UJI OUTER MODEL

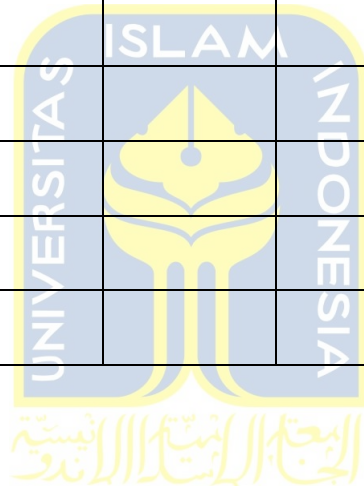


Nilai Outer Loading Masing – Masing Variabel

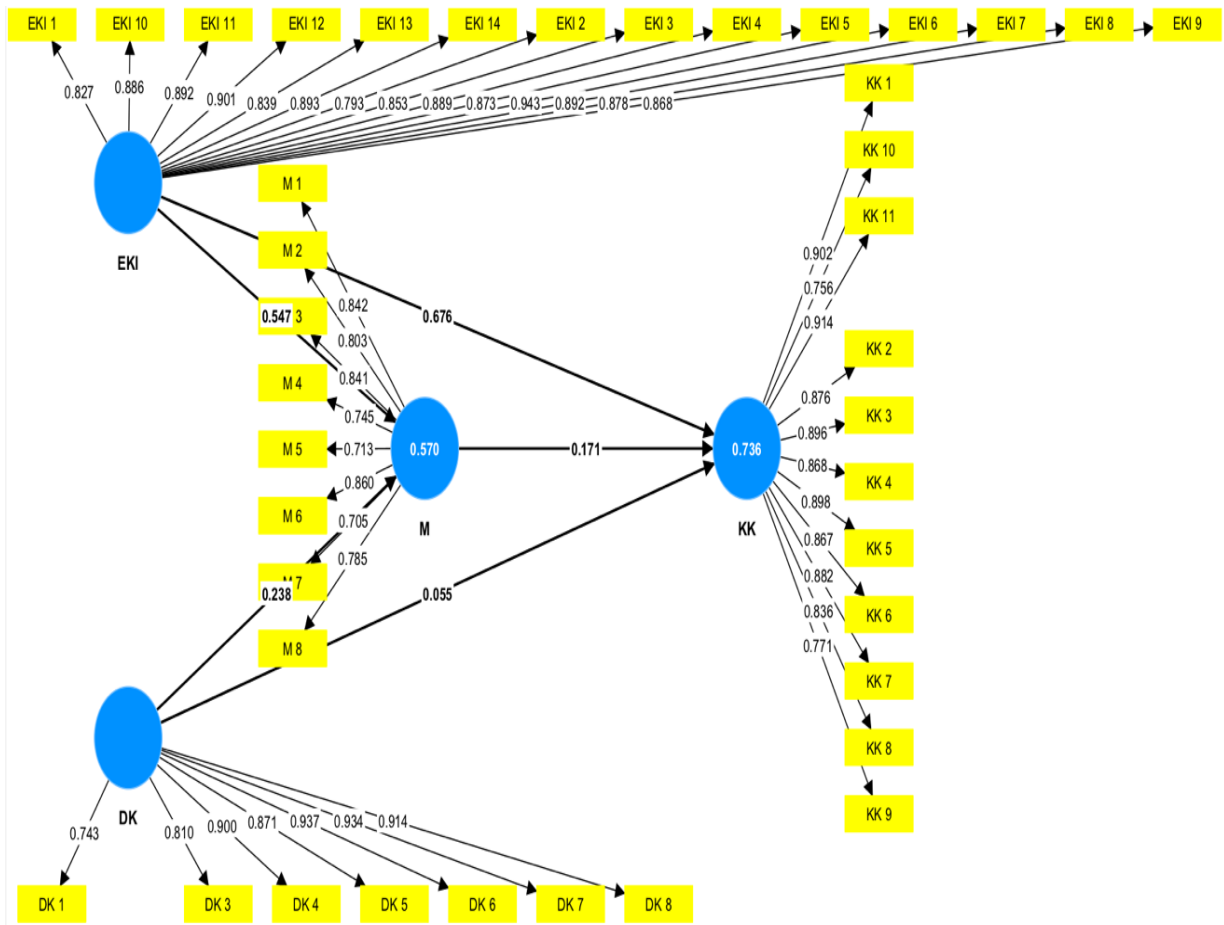
	DK	EKI	KK	M
DK 1	0.738			
DK 2	0.374			
DK 3	0.817			
DK 4	0.893			
DK 5	0.867			

DK 6	0.936			
DK 7	0.935			
DK 8	0.906			
EKI 1		0.827		
EKI 10		0.887		
EKI 11		0.892		
EKI 12		0.902		
EKI 13		0.84		
EKI 14		0.893		
EKI 2		0.792		
EKI 3		0.853		
EKI 4		0.889		
EKI 5		0.872		
EKI 6		0.943		
EKI 7		0.892		
EKI 8		0.878		
EKI 9		0.868		
KK 1			0.906	
KK 10			0.756	
KK 11			0.91	
KK 12			0.617	
KK 2			0.876	
KK 3			0.893	
KK 4			0.867	

KK 5			0.901	
KK 6			0.864	
KK 7			0.879	
KK 8			0.829	
KK 9			0.769	
M 1				0.835
M 2				0.789
M 3				0.819
M 4				0.739
M 5				0.737
M 6				0.846
M 7				0.715
M 8				0.808
M 9				0.597



Nilai Cross Loading Setelah Dropping



Uji Diskriminan

	DK	EKI	KK	M
DK 1	0.743	0.717	0.607	0.592
DK 3	0.81	0.67	0.548	0.574
DK 4	0.9	0.766	0.73	0.613
DK 5	0.871	0.689	0.627	0.664
DK 6	0.937	0.76	0.643	0.585
DK 7	0.934	0.732	0.651	0.602

DK 8	0.914	0.685	0.634	0.569
EKI 1	0.746	0.827	0.738	0.65
EKI 10	0.708	0.886	0.799	0.659
EKI 11	0.756	0.892	0.674	0.589
EKI 12	0.813	0.901	0.749	0.654
EKI 13	0.731	0.839	0.659	0.642
EKI 14	0.84	0.893	0.759	0.632
EKI 2	0.708	0.793	0.667	0.643
EKI 3	0.648	0.853	0.729	0.682
EKI 4	0.701	0.889	0.778	0.729
EKI 5	0.63	0.873	0.728	0.576
EKI 6	0.777	0.943	0.813	0.734
EKI 7	0.647	0.892	0.752	0.632
EKI 8	0.721	0.878	0.752	0.648
EKI 9	0.621	0.868	0.761	0.587
KK 1	0.644	0.779	0.902	0.675
KK 10	0.434	0.591	0.756	0.405
KK 11	0.654	0.73	0.914	0.698
KK 2	0.644	0.804	0.876	0.602
KK 3	0.626	0.707	0.896	0.556
KK 4	0.581	0.669	0.868	0.527
KK 5	0.704	0.807	0.898	0.707
KK 6	0.748	0.785	0.867	0.732
KK 7	0.64	0.775	0.882	0.676

KK 8	0.628	0.679	0.836	0.517
KK 9	0.545	0.67	0.771	0.567
M 1	0.553	0.616	0.619	0.842
M 2	0.584	0.609	0.608	0.803
M 3	0.544	0.628	0.657	0.841
M 4	0.538	0.57	0.494	0.745
M 5	0.343	0.42	0.369	0.713
M 6	0.732	0.726	0.671	0.86
M 7	0.426	0.435	0.452	0.705
M 8	0.517	0.594	0.523	0.785

Uji Reliabilitas

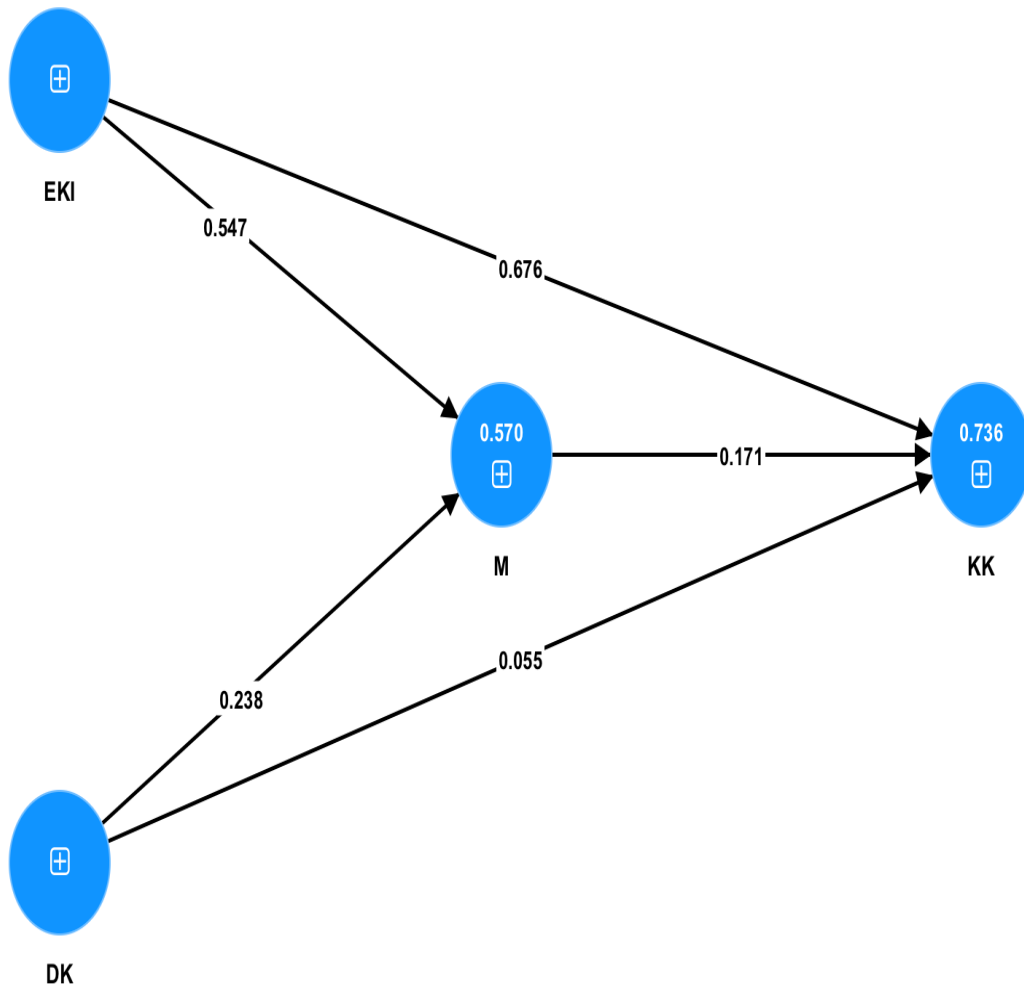
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DK	0.948	0.95	0.958	0.766
EKI	0.976	0.977	0.978	0.764
KK	0.965	0.968	0.969	0.743
M	0.913	0.925	0.929	0.622

LAMPIRAN 4
UJI INNER MODEL

R Square

	R-square	R-square adjusted
KK	0.736	0.72
M	0.57	0.553

Koefisien Jalur



Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
EKI (X ₁) -> KK (Y)	0.676	0.651	0.172	3.938	0.000	Hipotesis Diterima
EKI (X ₁) -> M (Z)	0.547	0.509	0.185	2.96	0.003	Hipotesis Diterima
DK (X ₂) -> KK (Y)	0.055	0.046	0.148	0.375	0.708	Hipotesis Ditolak
DK (X ₂) -> M (Z)	0.238	0.237	0.169	1.409	0.159	Hipotesis Ditolak
M (Z)-> KK (Y)	0.171	0.187	0.136	1.256	0.209	Hipotesis Ditolak
EKI (X ₁)-> M (Z)-> KK (Y)	0.094	0.094	0.077	1.221	0.222	Hipotesis Ditolak
DK (X ₂) -> M (Z)-> KK (Y)	0.041	0.049	0.055	0.741	0.459	Hipotesis Ditolak

LAMPIRAN 4 WAWANCARA

Waktu Wawancara : 5 September 2023, 10.06 WIB

Media Wawancara : *Video call whatsapp*

Profil Narasumber

Nama : Nur Hikmah, ST, M.Si.

Usia : 46 tahun

Jabatan : Kepala Cabang Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal

Keterangan : Wawancara dilakukan sebagai argument pendukung mengenai motivasi kerja tidak memediasi etika kerja islami terhadap kinerja karyawan



Penulis : Assalamualaikum wr wb, selamat pagi mba

Narasumber : Waalaikumsalam wr wb, selamat pagi

Penulis : Mohon maaf mengganggu waktunya sebelumnya, setelah saya melakukan proses olah data, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja tidak memediasi etika kerja islami terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini, kira-kira apa penyebabnya ya mba?

Narasumber : Baik mas, tapi mohon maaf sebelumnya saya menjawab sesuai kemampuan saya dan berdasarkan proposal penelitian kamu yang sudah saya baca ya

- Penulis : Iya mba, silahkan
- Narasumber : Jadi ada beberapa alasan mengapa olah data menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara Etika Kerja Islami dan kinerja. Pertama, variasi dalam pemahaman Etika Kerja Islami di kalangan karyawan di Kospin Jasa Syariah dapat memengaruhi motivasi mereka. Kedua, motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk Etika Kerja Islami, tetapi faktor lain seperti insentif keuangan dan tujuan pribadi juga memiliki peran penting. Ketiga, kondisi lingkungan kerja yang beragam di Kospin Jasa Syariah juga memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi karyawan terkait Etika Kerja Islami. Keempat, keterbatasan keterampilan atau kemampuan karyawan dapat menjadi hambatan dalam menerapkan Etika Kerja Islami dan memengaruhi motivasi mereka. Kelima, jika manajemen tidak mendukung Etika Kerja Islami, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan. Terakhir, variasi dalam budaya organisasi dan praktik di Kospin Jasa Syariah dapat menghasilkan perbedaan dalam pengaruh Etika Kerja Islami pada kinerja karyawan.
- Penulis : Baik mba, saya sangat berterima kasih sudah diberi ilmu yang sangat membantu baik untuk kelancaran tugas akhir saya dan untuk wawasan saya
- Narasumber : Iya mas sama-sama

Penulis : Baik bu, sebelumnya mohon maaf selalu merepotkan dan saya sangat terima kasih atas berkenannya mba nur hikmah di wawancara ini. Saya akhiri wassalamualaikum wr wb

Narasumber : Iya mas sama-sama. Waalaikumsalam wr wb

