

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN ISLAMI,
KEPEMIMPINAN ISLAMI, MANAJEMEN ISLAMI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KARYAWAN MUSLIM (STUDI KASUS KARYAWAN
YAYASAN AS-SAKINAH YOGYAKARTA)**

***THE EFFECTS OF ISLAMIC WORK ETHICS, ISLAMIC WORK
ENVIRONMENT, ISLAMIC LEADERSHIP, ISLAMIC MANAGEMENT, AND
JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF MUSLIM EMPLOYEES
(CASE STUDY OF AS-SAKINAH YOGYAKARTA FOUNDATION)***

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi dari Program Studi Ekonomi Islam

AK
14/5
3



Oleh:

ANDINA ZIADATUL AKMALIA

18423032

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

JURUSAN STUDI ISLAM

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andina Ziadatul Akmalia

NIM : 18423032

Program Studi : Ekonomi Islam

Fakultas : Ilmu Agama Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Manajemen Islam, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Muslim (Studi Kasus Yayasan As-Sakinah Yogyakarta)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan karya sendiri dan benar keasliannya, apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan.

Yogyakarta, 13 Maret 2025



Andina Ziadatul Akmalia

NOTA DINAS

Yogyakarta, 13 Maret 2024

13 Ramadhan 1446 H

Hal : Skripsi
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat Nomor : 148/Dek/60/DAATI/FIAI/II/2025 tanggal 7 Februari 2025 M, 8 Sya'ban 1466 H. Atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara :

Nama : Andina Ziadatul Akmalia
Nomor Mahasiswa : 18423032
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam
Tahun Akademik : 2024/2025
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus Yayasan As-Sakinah Yogyakarta)

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Dosen Pembimbing



Aqida Shohihah S.E.I., M.E.

LEMBAR PENGESAHAN



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kalurung km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898463
E. faai@uii.ac.id
W. faai.uii.ac.id

PENGESAHAN

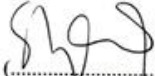
Skripsi ini telah diujikan dalam Sidang Skripsi Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 22 April 2025
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus Yayasan As-Sakinah Yogyakarta)
Disusun oleh : ANDINA ZIADATUL AKMALIA
Nomor Mahasiswa : 18423032

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua/Pembimbing : Aqida Shohiha, S.E.I., M.E.

()

Penguji I : Rheyza Virgiawan, Lc., ME

()

Penguji II : Soya Sobaya, SEI, MM

()



Yogyakarta, 22 April 2025


Dr. Drs. Asmuni, MA

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, dosen pembimbing skripsi, menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Andina Ziadatul Akmalia

Nomor Mahasiswa : 18423032

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus Yayasan As-Sakinah Yogyakarta)

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti *munaqosah* skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Dosen Pembimbing



Aqida Shohiha S.E.I., M.E.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa Syukur pada Allah SWT yang senantiasa memberikan segala limpahan nikmat, Rahmat dan karunia-Nya serta shalawat serta salam yang selalu saya haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Sehingga skripsi ini dapat saya selesaikan dengan penuh perjuangan dan keharuan.

Tiada lembar paling inti dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan. Karya ini saya persembahkan dengan ketulusan hati kepada manusia manusia luar biasa yang selalu ada ketika saya bahagia maupun susah. Kepada kedua orang tua saya tersayang, Bapak Didik Hudoyo dan Ibu Elok Nur Faridah, terimakasih banyak atas perjuangan tanpa lelahnya, untaian doa yang selalu dipanjatkan dalam keadaan apapun, dan kasih sayang yang melimpah.

Terimakasih kepada laki laki hebat yang sekarang menjadi suami saya Hilmi Al Fikri yang selalu sabar menghadapi mood swing saya, mendengarkan keluh kesah saya selalu menjadi seseorang yang selalu dapat diandalkan, banyak lelah yang telah ditempuh untuk berkontribusi dalam menggapai apa yang saya inginkan, dan yang menjadi pelindung di dunia dan akhirat.

Terimakasih kepada anak pertama saya Azalea Khaliqa dimana dengan usianya yang masih batita sudah ikut menemani saya berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan untuk anak kedua saya yang masih di dalam kandungan, terimakasih banyak ya nak kamu tidak kalah hebat dari kakakmu yang juga ikut berjuang.

Kepada Ibu Aqida Shohiha, S.E.I., M.E. selaku dosen pembimbing saya, terimakasih telah sabar untuk membimbing saya dan memberikan banyak waktu untuk membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri telah hebat karena berhasil melalui jalan yang tidak pernah terfikirkan sebelumnya. Terimakasih sudah bertahan dan terus berjalan menghadapi berbagai kesulitan yang ada

MOTTO

Segala fasilitas di dunia statusnya hanyalah hak pakai, bukan hak milik. Jadi, merasalah dititipi bukan memiliki. Bahkan raga dan nyawa kita hanyalah titipan.

(Gus Baha)

“Jika hatimu hancur dan putus asamu semakin berkecamuk, Ingatlah Aku”

(QS. Az-Zumar : 53)

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA ISLAM, KEPEMIMPINAN ISLAM, MANAJEMEN ISLAM, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM (STUDI KASUS YAYASAN AS-SAKINAH YOGYAKARTA)

Andina Ziadatul Akmalia

18423032

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, dan Manajemen Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 150 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan menggunakan *Google Form*. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, dengan responden yang terdiri dari pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta dengan masa kerja minimal 2 Tahun dan beramanah di unit TK, SD, SMP dan SMA. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan pengolahan data menggunakan aplikasi IBMSPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar $2,201 > t$ table sebesar $0,041$ dengan nilai signifikan $< 0,05$. Lingkungan kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar $1,823 > t$ table sebesar $0,030$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar $2,038 > t$ table sebesar $0,043$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Manajemen Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil nilai t hitung sebesar $1,355 > t$ table sebesar $0,023$ dengan nilai signifikan $> 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar $8,644 > t$ table sebesar $0,006$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECTS OF ISLAMIC WORK ETHICS, ISLAMIC WORK ENVIRONMENT, ISLAMIC LEADERSHIP, ISLAMIC MANAGEMENT, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF MUSLIM EMPLOYEES (CASE STUDY OF AS-SAKINAH YOGYAKARTA FOUNDATION)

Andina Ziadatul Akmalia

18423032

This study aims to analyze and identify the effects of Islamic work ethics, Islamic work environment, Islamic leadership, and Islamic management on the performance of Muslim employees at As-Sakinah Yogyakarta Foundation. Hypothesis testing in this study was conducted by distributing questionnaires to 150 respondents as the sample. The data used in this study were primary data obtained through questionnaires distributed using Google Form. The sampling technique applied was purposive sampling with the respondents consisting of employees of As-Sakinah Yogyakarta Foundation with a minimum work period of 2 years and working in kindergarten, elementary, junior high and high school. This study used a quantitative research method with multiple linear regression analysis and data processing using the IBMSPSS application. The results of the study showed the positive effect of Islamic work ethics on employee performance as evidenced by the results of the t-count of $2.201 > t$ table of 0.041 with a significance value of <0.05 . Islamic work environment had a positive effect on employee performance as evidenced by the results of the t-count of $1.823 > t$ table of 0.030 with a significance value of <0.05 . Islamic leadership had a positive effect on employee performance as evidenced by the results of the t-count of $2.038 > t$ table of 0.043 with a significance value of <0.05 and Islamic management had a positive effect on employee performance as evidenced by the results of the t-count of $1.355 > t$ table of 0.023 with a significance value of >0.05 . Meanwhile, job satisfaction had a positive effect on employee performance as evidenced by the results of the t-count of $8.644 > t$ table of 0.006 with a significance value of >0.05 .

Keyword: *Islamic work ethics, Islamic work environment, Islamic leadership, Islamic management, employee job satisfaction*

March 14, 2025

TRANSLATOR STATEMENT

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

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge

ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـَ ...	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـِـُ ...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوَّلَ haula

C. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...إ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ي...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَة talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu

- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| - وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ | Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/ |
| | Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn |
| - بِسْمِ اللَّهِ جَرَاهَا وَ مُرْسَاهَا | Bismillāhi majrehā wa mursāhā |

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR



Assakamu 'alaaikum Warahmatullahi Waabarakatuh

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Waa Ta'ala yang telah melimpahkan nikmat dan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Agung Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassallam, kepada keluarganya, sahabatnya dan seluruh pengikutnya. Semoga kita sebagai umatnya kelak di yaumul qiyamah mendapatkan syafaatnya. Aamiin Yaa Rabbal 'Alamin.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus Yayasan As-Sakinah Yogyakarta)”. Penelitian ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata-1 Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Dalam proses penyusunan ini tentunya tidak luput dari bantuan, arahan, do'a, kritik dan saran dari berbagai pihak, oleh karena itu, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Fathul Wahid, ST., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, M.A. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Rheyza Virgiawan, Lc., M.E., Selaku Ketua Prodi Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam.

5. Ibu Aqida Shohiha S.E.I., M.E. Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dapat mengerti kondisi penulis, sabar, dan perhatian dalam memberikan bimbingan dan arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Didik Hudoyo dan Ibu Elok Nur Faridah yang senantiasa memberikan dukungan baik secara materi maupun psikologi dan yang mencurahkan segala kasih sayang sampai saat ini. Sebagai bentuk bakti dan hormat serta rasa terima kasih yang tak terhingga penulis persembahkan skripsi ini untuk kalian. Tolong hidup lebih lama, temani jalan ku yang masih tertatih ini sampai penulis bisa membahagiakan dan membalas segala pengorbanan yang telah kalian berikan.
7. Kepada seluruh Dosen Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis, semoga ilmu yang telah diberikan menjadi manfaat baik di dunia dan sampai ke akhirat.
8. Kepada seluruh pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta yang turut ikut mendoakan kelancaran penelitian, penulis ucapkan terima kasih banyak atas doa dan kontribusi dalam memberikan semangat serta bantuan lainnya.

Terima kasih kepada semua pihak – pihak yang sudah memberikan bantuannya, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Aamiin. Semoga skripsi ini dapat menambahkan wawasan dan bermanfaat baik bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Waabarakatuh

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andina Ziadatul Akmalia' followed by '2.A'.

Andina Ziadatul Akmalia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
REKOMENDASI PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	x
KATA PENGANTAR.....	xix
DAFTAR ISI.....	xxi
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GAMBAR.....	xxvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Telaah Pustaka	8
B. Landasan Teori.....	19
1. Kinerja Karyawan.....	19
2. Etika Kerja Islam	24
3. Lingkungan Kerja Islami	27
4. Kepemimpinan Islami.....	30

5. Manajemen Islami	37
6. Kepuasan Kerja	40
C. Hipotesis Penelitian	44
D. Kerangka Berpikir.....	47
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN	49
A. Desain Penelitian	49
B. Waktu Penelitian	49
C. Lokasi Penelitian.....	49
D. Objek Penelitian.....	49
E. Populasi dan Sampel.....	50
F. Sumber Data	51
G. Definisi Operasional Variabel	52
H. Instrumen Penelitian	58
BAB IV.....	62
HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Hasil Penelitian	62
1. Analisis Deskriptif Objek Penelitian	62
2. Uji Kualitas Data	63
3. Uji Asumsi Klasik.....	77
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
B. Pembahasan	85
1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.....	85
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.....	86
3. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.....	86
4. Pengaruh Manajemen Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.....	87
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.....	88

6. Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Manajemen Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan	89
BAB V	90
PENUTUP	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	96
LAMPIRAN 1.....	96
A. Pengantar	96
B. Petunjuk Pengisian Angket	97
C. Identitas Responden	98
D. Indikator Etika Kerja Islam.....	98
E. Indikator Lingkungan Kerja Islami.....	99
F. Indikator Kepemimpinan Islami	100
G. Indikator Manajemen Islami	101
H. Indikator Kepuasan Kerja	101
I. Indikator Kinerja Karyawan	102
Lampiran 2	104
A. Data Responden Etika Kerja Islam X1	104
B. Data Responden Lingkungan Kerja Islam (X2).....	108
C. Data Responden Kepemimpinan Islam (X3)	112
D. Data Responden Manajemen Islam (X4).....	117
E. Data Responden Kepuasan Kerja (X5).....	121
F. Data Responden Kinerja Karyawan (Y)	125
Lampiran 3	130
A. Uji Validitas	130
B. Uji Reliabilitas	142
Lampiran 4	145
Uji Asumsi Klasik.....	145
A. Hasil Uji Normalitas	145

B.	Uji Normalitas dengan P-Plot	146
C.	Uji Normalitas dengan Histogram	147
Lampiran 5		148
Hasil Uji Regresi Linear Berganda		148
A.	Hasil Uji Determinasi	148
B.	Hasil Uji F	149
C.	Hasil Uji t	150

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Telaah Pustaka.....	8
Tabel 3 1 Operasional Variabel	53
Tabel 3 2 Instrumen Penelitian.....	58
Tabel 4 1 Berdasarkan Unit Kerja.....	62
Tabel 4 2 Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4 3 Uji Validitas X1	64
Tabel 4 4 Uji Validitas X2.....	66
Tabel 4 5 Uji Validitas X3	68
Tabel 4 6 Uji Validitas X4.....	70
Tabel 4 7 Uji Validitas X5	72
Tabel 4 8 Uji Validitas Y	74
Tabel 4 9 Uji Reliabilitas	76
Tabel 4 10 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan One Sample Kolmogorov Smirnov Test	77
Tabel 4 11 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4 13 Hasil Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 4 14 Uji Determinasi	82
Tabel 4 15 Uji F	83
Tabel 4 16 Uji T	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Berpikir	47
Gambar 4 1 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-PLOT	78
Gambar 4 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, penerapan nilai-nilai Islam dalam suatu Lembaga maupun organisasi menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Namun, disisi lain hal ini masih menjadi tantangan dalam memastikan bahwa semua aspek dalam nilai-nilai Islam dapat berjalan dan diterapkan secara optimal. Permasalahan kinerja disebabkan oleh kesenjangan antara kewajiban dan hak Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, agar Lembaga menjadi lebih efektif, maka mereka harus memeriksa kinerja pegawai untuk mengetahui dan menilai efektivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nova 2023) mengidentifikasi bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh (Wahyuningsin 2023) menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja, yang mengindikasikan adanya factor lain yang perlu diperhatikan. Dalam kesenjangan pemahaman tersebut, hal ini menciptakan kebutuhan untuk mengeksplorasi hubungan kompleks antara factor lain dalam konteks yang lebih luas.

Dalam pandangan Islam, sumber daya manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah (Pradhana Angga Bayu 2014). Tuhan memberi manusia tanggung jawab untuk bekerja. Allah SWT. berfirman pada surah Al-Anfal ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! selagi kamu sadar, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul-Nya atau amanah yang telah diberikan kepadamu.”
(Q.S Al-Anfal : 27)

Sebagai seorang Muslim, bekerja adalah ikhtiar serius yang mengharuskan Anda mencurahkan seluruh pikiran dan tenaga untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dituntut dari anda di tempat kerja. Bukan sekedar mendapatkan uang atau gaji. Dapat dengan baik melaksanakan tugas, bertanggung jawab penuh, bekerja dengan efektif dan optimal merupakan harapan pada setiap umat muslim.

Menurut (Baiq 2021), bahwa Etika Kerja Islam mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, menepati janji, keadilan, integritas, dan tanggung jawab. Beliau menekankan bahwa Lembaga dengan etika kerja Islami yang baik akan menciptakan suasana kerja yang produktif.

Seberapa baik kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variable kerja keras. Etika dan Lingkungan kerja yang baik, manajemen yang adil proposional dan kepuasan kerja para pegawai menjadi variable yang harus dipenuhi dengan sebaik mungkin. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Cahyadi 2019). Maka dari itu tempat kerja yang layak dapat menciptakan hasil pekerjaan yang sesuai harapan dan tujuan. Islam memandang tempat kerja atau lingkungan kerja meliputi aktivitas manusia baik dalam ruang maupun waktu.

Oleh karena itu, lembaga harus berupaya untuk menjamin bahwa elemen-elemen ini dipenuhi sebaik yang diharapkan. Salah satu variabel tersebut adalah iklim lingkungan kerja. Lingkungan tempat kerja merekalah yang bisa mempengaruhi kondisi fisik maupun mental pegawainya secara langsung ataupun tidak. Oleh sebab itu, dinyatakan tempat kerja yang baik apabila terpenuhi suasana bekerja yang ideal, tenang, dan produktif bagi para pegawainya (Cahyadi 2019). Islam memandang tempat kerja meliputi rutinitas manusia baik dalam ruang

maupun waktu. Sebagaimana alam semesta diciptakan Tuhan bagi manusia, maka tugas kita sebagai *khalifah* (pemimpin) adalah mengawasinya demi kebaikan seluruh makhluk hidup.

Dalam konteks peran sebagai khalifah Allah, setiap orang sejatinya memiliki pola pikir kepemimpinan. Kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk memfasilitasi kerja sama dan kerja produktif menuju tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan (Ratna Wijayanti 2016). Kepemimpinan adalah aspek krusial yang melekat dalam kehidupan setiap individu dan tak dapat diabaikan, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah bagian dari naluri manusia. Dalam konteks Islam, seorang pemimpin memiliki kewajiban untuk meneladani pola kepemimpinan yang ada pada Rasulullah SAW. Karena segala sesuatu yang membentuk watak dan perilaku seorang muslim pada hakikatnya merupakan cerminan dari apa yang dikatakan Al-Quran.

Dalam Surah Sad ayat 26 yang berbunyi :

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَنِ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ
الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya :

(Allah berfirman), “Wahai Dawud, Anda sekarang adalah khalifah (penguasa bumi), jadi berlakulah adil dalam memutuskan perkara antar manusia dan jangan mengikuti hawa nafsu Anda sendiri, yang akan menyesatkan Anda dari jalan Allah. Karena mereka mengabaikan hari kiamat, maka orang yang menyimpang dari jalan Allah justru akan mendapat siksa yang berat.” (Q.S Sad : 26)

Oleh karena itu, keberlangsungan tenaga kerja yang diciptakan dalam suatu organisasi atau Lembaga akan berpengaruh terhadap mampu tidaknya seorang pemimpin umat Islam menjalankan ciri-ciri kewibawaan Islam yang disabdakan

oleh Nabi Muhammad SAW.

Selain membutuhkan pemimpin yang adil dan bijaksana, lembaga akan mendapatkan manfaat dari penggunaan praktik manajemen Islam ketika menjalankan operasinya. Baik di lembaga pemerintah maupun swasta, manajemen dimanfaatkan dalam segala kegiatan, baik profesional maupun non-profesional. (Zaniarti 2018). Manajemen Islam mengacu pada penanganan sumber daya manusia dan mekanisme kegiatan kelembagaan yang mengikuti tuntunan Al-Qur'an serta Sunnah sebagai bagian dari pedoman pada prinsip-prinsip Islam.

Yayasan As-Sakinah Yogyakarta adalah salah satu ormas pergerakan Islam yang dikenal luas dengan sebutan Hidayatullah. Lembaga ini mempunyai visi membangun peradaban Islam, dengan metodologi ber-Islam sesuai ajaran Rasulullah SAW yang dikenal sebagai manhaj. Lembaga ini juga memiliki jati diri yang dimana hal tersebut membedakan dengan ormas lain. Yayasan As-Sakinah Yogyakarta bergerak dibidang yang salah satunya adalah Pendidikan. Jenjang Pendidikan di Lembaga ini yaitu mulai dari jenjang TK, SD, SMP dan SMA.

Yayasan As-Sakinah Yogyakarta, bertekad melaksanakan tugas perjuangan membangun umat secara sistematis, berkelanjutan dan kaffah. Dengan adanya tekad mulia ini, tentu perlu didukung oleh ketersediaan sumber daya internal Lembaga yang memadai, terutama ketersediaan Sumber Daya Manusia yang profesional dan profetik. Karyawan muslim dengan kemampuan tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti penerapan Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami dan Manajemen Islami yang diterapkan oleh Lembaga kemudian akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Muslim (Studi Kasus Karyawan Yayasan As-Sakinah Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, berikut beberapa hal yang perlu dikaji, yaitu :

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta ?
3. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta ?
4. Apakah manajemen Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta ?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta ?
6. Apakah Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh manajemen Islami terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.

6. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pemahaman ilmiah yang lebih mendalam tentang Manajemen SDM, khususnya pada bagian manajemen Islami, Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, Lingkungan Islami, dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Muslim.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dari segi praktis, harapan dengan adanya penelitian ini dapat memperluas pengetahuan penulis, khususnya mengenai prestasi kerja karyawan muslim.

- b. Bagi Akademis

Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk membantu kemajuan Ekonomi Islam dan berfungsi sebagai panduan untuk penyelidikan selanjutnya mengenai pengaruh etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami, manajemen Islami, dan kepuasan kerja karyawan muslim terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Bab Pertama Pendahuluan, pada bagian ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang yang membahas penyebab munculnya masalah pada topik penelitian ini. Kemudian dari latar belakang tersebut disimpulkan rumusan masalah yang memaparkan pertanyaan terkait latar belakang yang sudah dijelaskan, sehingga dapat diperoleh tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan

dilakukan. Oleh sebab itu, bab ini akan menjadi acuan penelitian dalam penulisan penelitian dari awal pelaksanaan hingga akhir penelitian.

Bab Kedua Telaah Pustaka dan Landasan Teori, pada bab ini terdapat berisikan dua point. Pertama, telaah pustaka atau *literature review* yang berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Kedua, landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian untuk memperkuat dasar penelitian.

Bab Ketiga Metode Penelitian, pada bab ini berisikan pemaparan terkait dengan desain penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian yang digunakan.

Bab Keempat Hasil dan Pembahasan, bab ini memaparkan hasil dari analisis data yang telah diperoleh dari responden oleh peneliti dan pembahasannya. Sehingga, bab ini merupakan inti dari penelitian dan jawaban spesifik dari rumusan masalah penelitian dalam bab pertama.

Bab Kelima Penutup, bab ini berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, serta terdapat saran dan penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Untuk memperlancar persiapan penelitian ini, penulis mengkaji sejumlah penelitian yang relevan, khususnya yang membahas mengenai etika kerja, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami, manajemen Islami, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muslim. berikut beberapa telaah Pustaka yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Tabel 2 1 Telaah Pustaka

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nova Cornela (2023), Pengaruh Motivasi Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84)	Journal of Sharia Economic Law, Vol 1 No 2 (2023), Universitas Islam Negeri Salatiga	Metode kuantitatif dengan studi kasus mengambil sampel secara purposive dan menggunakan skala pengukuran Likert, serta melibatkan 70 responden sebagai sampel.	Mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan etika kerja Islam secara bersamaan juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Nino Megiawan Febrianto (2016), Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah mandiri KC Ciputat)	Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Bisnis/Manajemen	Metode regresi berganda non-probability sampling dan pendekatan sensus, dengan total responden sebanyak 40 orang.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja Islami secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun hanya komitmen organisasi yang menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun hanya Sebagian.
3.	Ryani Dhyani Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, Acep Hadinata (2020), The Influence of Work	Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2020)	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Jumlah	Jika analisis jalur diterapkan untuk menguji hasil penelitian, terlihat bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) memberikan

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector		responden ditentukan dengan metode Slovin dari populasi yang terdiri dari 135 karyawan.	pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja (Z), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi (Y).
4.	Nikmah, Widiania Lendia Imanun (2020), Pengaruh Penerapan Nilai – Nilai Islami dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bank BSA Cabang Lawang)	Institutional Repository Universitass Islam Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Penelitian menggunakan Analisa statistic deskriptif dan statistic inferensial. Analisis yang digunakan yakni analisis regresi berganda, sampel penelitian 40 karyawan Bank BSA.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank BSA cabang Malang berbeda secara signifikan tergantung pada bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan. Sedangkan kinerja pegawai Bank BSA Cabang Malang tidak dipengaruhi secara signifikan

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				oleh variabel lingkungan kerja.
5.	Indira Basalamah, H. Mansyur Ramli, H. Bahar Sinring, Roslina Alam (2019), Effect of Commitment, Compensation, and Leadership on Employee Performance and Sharia Engagement as variable Intervening	International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP) INDEXED. Vol. 2 No. 1 2019	Metode penelitian menggunakan <i>Structural Equitation Model</i> (SEM). Analisis data, interpetasi hasil penelitian dan uji hipotesis menggunakan model structural dan pengujian hubungan variable – variable yang diamati. Aplikasi yang digunakan yakni SPSS dan AMOS.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Syariah dipengaruhi secara langsung dan signifikan secara positif oleh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepemimpinan. Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan marginal oleh komitmen organisasi, kompensasi, dan kepemimpinan. Kinerja pegawai

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Perbankan Syariah di Makasar kemudian ditingkatkan secara signifikan melalui Sharia Engagement, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepemimpinan.
6.	Salma Nur Millati dan Rusman (2022), Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Rajutan Jack's Collection	Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia	Metode observasi yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, dengan Teknik sampling menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel.	Hasil penelitian mengindikasikan adanya pengaruh positif kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil dari nilai t hitung sebesar 4.245 yang lebih besar dari t table yaitu 1.697.
7.	Hadjri,	International Review	Populasi dalam	Manajemen

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Muhammad Ichsan, Badia perizade, Taufiq Marwa, Hanafi, Agustina (2019), Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera	of Management and Marketing. Vol. 9 Iss. 1 (2019).	penelitian ini terdiri dari pegawai bank syariah di Sumatera Selatan Indonesia yang berjumlah 245 orang, dari jumlah tersebut, sebanyak 136 responden dipilih menggunakan rumus Slovin dan metode pengambilan sampel secara acak stratifikasi proposional.	SDM Islami (IHRM), yang meliputi kriteria rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prinsip Islami, pelatihan berbasis nilai-nilai Islami, serta sistem remunerasi Islami, memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan serta komitmen organisasi.
8.	Sumadi dan Dewi Muliastari (2019), Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Amanah Berkah	Prosiding seminar nasional ITB AAS Indonesia (2019). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta Vol. 2 No. 1.	Wawancara observasional, partisipan, kuesioner, dan dokumentasi yang berkaitan dengan empat aspek mendasar kepemimpinan	Perilaku kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang signifikan dalam menilai kinerja individu, ketika dilihat dari

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sukoharjo)		transformatifional digunakan dalam metode pengumpulan data deskriptif kuantitatif.	empat perspektif yang berbeda: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian terhadap individu dari perspektif Islam. Selain itu, perilaku kepemimpinan transformatifional juga secara bersamaan mempengaruhi penilaian kinerja individu dengan nilai yang signifikan dan positif, terlihat dari nilai r^2 yang kuat dan positif (0,871).
9.	Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku	Jurnal perbankan syariah Vol. 8 No. 1 (2022) Institut	Penelitian ini merupakan survey yang	Hasil penelitian ini mengungkapkan

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Bahjahtullah (2022), Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)	Agama Islam Negeri Salatiga	menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 49 responden dan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengujian model dilakukan dengan metode analisis jalur (path analysis)	bahwa kepuasan kerja karyawan BTN Syariah KC Solo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etika kerja Islami. Selain itu, pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo tidak dapat dikompensasi oleh kepuasan kerja. demikian pula, dampak stress kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo juga tidak dapat dikompensasi oleh kepuasan kerja. namun, pengaruh etika

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja Islami terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo dapat dikompensasi oleh kepuasan kerja.
10.	Dody Daniel Josua, William Agustinus, dan Ventje Tatimu (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado		Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. sampel yang digunakan sebanyak 44 responden.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan secara simultan dalam kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Dibuktikan dari hasil data regresi linear berganda. Dinyatakan bahwa variabel kepuasan finansial berpengaruh dominan

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai beta yang lebih besar dari variabel lainnya.
12.	Alfian Nurrohmat , Rini Lestari (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Journal Riset Akuntansi https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419 Vol ume 1, No. 2, Tahun 2021, Hal: 82-85 ISSN: 2798-6438	Sampel dalam penelitian ini adalah PT Kahatex di Kabupaten Bandung yaitu seluruh karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung. Metode pengumpulan informasi yang digunakan adalah survei dengan 30 responden. Contoh metode penentuan dalam pemeriksaan ini adalah non	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria “Baik”. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung

No.	Nama Penulis, Tahun, Judul	Identitas Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana	

Penelitian terdahulu sebagian besar hanya fokus pada satu atau dua variable tanpa mempertimbangkan interaksi antara etika kerja, lingkungan, kepemimpinan, manajemen dan kepuasan kerja secara menyeluruh. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini peneliti berfokus pada Etika Kerja Islam, Lingkungan Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja Karyawan secara menyeluruh. Kelima variable ini akan dikaji dan dilihat seberapa besar dapat mempengaruhi kinerja karyawan muslim dalam produktivitasnya. Objek dalam penelitian adalah karyawan muslim Yayasan As-Sakinah Yogyakarta, dimana penelitian ini dilakukan di Yogyakarta dan variable yang dikaji adalah Etika Kerja Islam, Lingkungan Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Dalam suatu Lembaga, kinerja personal diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai dari hasil kerja. Kinerja karyawan dipahami sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan program kerja lembaga untuk menunjukkan sejauh mana lembaga tersebut mencapai visi, misi, dan tujuannya (Agung 2022).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah produk sinergi dari berbagai faktor, termasuk lingkungan organisasi, faktor eksternal, dan faktor internal dari pegawai atau karyawan (Nurbani 2014).

Dari beberapa pandangan tersebut, maka kesimpulannya yaitu kinerja karyawan adalah output dari tanggung jawab pegawai atau karyawan yang telah terselesaikan dalam sebuah lembaga. Kinerja tersebut harus sesuai dengan kewenangan, tanggung jawab, dan tugas yang berlaku, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Pentingnya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sehat secara moral, hukum, dan etika juga ditekankan oleh konsep kinerja. Selain itu, aspek kolaborasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan diyakini mempengaruhi output.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran tinggi dan rendahnya kinerja pada karyawan memerlukan satuan ukur yang kongkret dimana mengukurnya membutuhkan akuntabilitas yang tinggi.

Terdapat enam indikator kinerja menurut (Robbins 2018) yaitu :

1) Kualitas

Pengukuran melibatkan pandangan pimpinan terhadap output mutu pekerjaan dan tingkat penyelesaian tugas sebagai cerminan keterampilan/kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Angka yang dihasilkan digunakan sebagai referensi dan biasanya dinyatakan dalam istilah unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat kepatuhan terhadap durasi pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan berdasarkan standar pencapaian.

4) Efektivitas

Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi secara optimal meningkatkan hasil setiap unit yang digunakan.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya, menunjukkan komitmen terhadap Lembaga, serta mengambil tanggung jawab terhadap Lembaga.

6) Komitmen kerja

Dimana seorang pegawai memiliki suatu tingkat komitmen kerja dengan lembaga dan tanggung jawab pegawai terhadap lembaga tersebut.

Disaat karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja mereka, hal ini menunjukkan komitmen dan tanggung jawab mereka pada Lembaga.

c. Factor – Factor Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor menurut (Wibowo 2013) yaitu :

- 1) *Personal factors*, terdiri dari kemampuan, tingkat bakat, kemampuan, dedikasi, dan dorongan seseorang.
- 2) *Leadership factors*, berdasarkan seberapa baik manajer atau pemimpin organisasi memberikan dukungan, dorongan, arahan, dan bimbingan.
- 3) *Team factors*, tergantung pada seberapa baik rekan kerja saling mendukung.
- 4) *System factors*, berdasarkan ruang kerja dan fasilitas yang ditawarkan perusahaan kepada stafnya.
- 5) *Contectual/situatuinal factors*, ditandai dengan peningkatan tingkat stres dan perubahan kondisi lingkungan internal dan eksternal.

Terdapat tiga factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Nurbani 2014), yaitu :

- 1) Lingkungan kerja
- 2) Lingkungan eksternal
- 3) Lingkungan internal

Menurut (Meithiana 2017), kinerja juga dapat di pengaruhi oleh factor- factor seperti : Keadaan fisik seseorang mempengaruhi kinerjanya. Seseorang yang mempunyai daya tahan dan kebugaran jasmani yang tinggi pada akhirnya akan tampil produktif dan memiliki etos kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda dari yang lain. Variasi tersebut diakibatkan oleh variasi karakteristik individu seperti kebugaran jasmani, keterampilan, motivasi,

dan faktor lainnya.

d. Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Perbandingan antara hasil kegiatan operasional dan kinerja yang memenuhi standar serta tujuan lembaga disebut sebagai evaluasi atau penilaian kinerja. Menemukan hasil nilai merupakan komponen penting dalam evaluasi kinerja karena memberikan informasi tentang seberapa baik kinerja suatu item atau aktivitas. Bagian terpenting dari evaluasi kinerja yaitu pencarian hasil evaluasi kinerja menurut (Moeheriono 2012) yaitu :

- 1) Alat yang berguna untuk menentukan apakah pekerja menyelesaikan tugas terkait kinerja sesuai dengan standar kerja organisasi dan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dan memadai.
- 2) Alat yang efektif untuk mengevaluasi kinerja pekerja dan menawarkan saran untuk kemajuan.
- 3) Metode mengevaluasi kinerja pekerja dengan mencari tahu kelebihan dan kekurangannya..

Karena manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dan kesuksesan suatu Lembaga, kinerja setiap anggota berperan penting dalam menentukan apakah organisasi tersebut berhasil mencapai tujuannya, dengan tingkat kinerja pegawai yang bervariasi.

e. Unsur – Unsur Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Menurut (Ranupandoyo, Heidjachman 2000) penelitian kinerja karyawan menggunakan unsur - unsur sebagai berikut :

1) Kedisiplinan

Menilai prestasi kerja sesuai dengan petunjuk dan kepatuhan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku.

2) Prestasi

Prestasi kerja yang dapat dihasilkan pegawai selama bekerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

3) Kreatifitas

Menilai sejauh mana anggota staf dapat menggunakan kreativitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka dan meningkatkan produktivitas.

4) Kecakapan

Analisis koherensi dan keseimbangan berbagai komponen yang digunakan dalam pembuatan dan administrasi kebijakan.

5) Tanggung jawab

Tentukan apakah anggota staf bersedia untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan dan hasil, penggunaan sumberdaya dan infrastruktur, serta perilaku mereka di tempat kerja.

6) Kemampuan bekerjasama

Mengevaluasi kemampuan pekerja untuk berinteraksi dan berkolaborasi secara horizontal maupun vertikal dengan kolega kerja, baik di dalam maupun di luar perusahaan, guna meningkatkan hasil kerja.

f. Tujuan Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah agar mengetahui hasil kerja seorang karyawan atau pegawai serta kontribusi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Tasik et al. 2019) terdapat 7 tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Acuan untuk perencanaan kepegawaian, terutama dalam memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan kualitas serta produktivitas.

3) Menjadi dasar untuk pengembangan dan pemanfaatan karyawan

secara optimal agar sesuai jenjang karier, promosi, dan kenaikan jabatan.

- 4) Hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan tercipta.
- 5) Mengidentifikasi kondisi lembaga secara menyeluruh dari segi kinerja kepegawaian.
- 6) Membantu karyawan memahami kelebihan dan kekurangan diri untuk mendorong pengembangan pribadi.
- 7) Menjadi referensi untuk penelitian dan pengembangan kepegawaian.

2. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam yaitu kumpulan prinsip dan nilai yang mengatur perilaku kerja seorang Muslim sesuai dengan ajaran Islam. prinsip ini mencakup aspek moral dan spiritual yang bersumber dari Al-Qur'an, hadits, serta tradisi dan pemikiran Islam, dengan tujuan membentuk karakter dan perilaku yang tidak hanya mengejar kesuksesan duniawi, tetapi juga mengedepankan tanggung jawab religius dan sosial (Zuhal 2010). Islam memandang etos kerja umat Islam sebagai kerja atau usaha yang dilakukan karena pengabdian kepada Allah SWT, menurut Zuhal (2010). Umat Islam mempunyai etos kerja yang sangat baik yang disebut dengan akhlaqul karimah, yang dilandasi oleh perilaku dan sikap yang terhormat.

Nilai-nilai yang berkontribusi pada kualitas khas etos kerja Muslim terwujud dalam etos kerja itu sendiri. Kedua aspek, yaitu hubungan manusia dan makhluk hidup (mu'amalah ma'al Khaliq) dan hubungan dengan Allah SWT, harus dikembangkan dalam konteks etika (Alwiyah 2007).

Al-Qur'an dan Sunnah menjadi pedoman landasan utama etos kerja umat Islam, sementara Ijma' dan qiyas diakui sebagai sumber yang sah, meskipun Al-Qur'an dan Sunnah berkedudukan sebagai sumber ilahi (Muhammad

2005). Aturan syariah akan membentuk etos kerja Islami dan mendekatkan manusia kepada Tuhan. Ayat Al-Quran yang menyoroti pentingnya bekerja adalah surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ③٩

Artinya :

“dan bahwa orang-orang hanya menerima apa yang telah mereka peroleh.”
(Q.S An-Najm : 39)

Firman menjelaskan bahwa manusia menghasilkan sesuatu dari alam melalui usaha dan kerja keras. Dengan demikian, pekerjaan sangat penting bagi eksistensi manusia. Dalam penelitian ini, etika kerja Islam mengacu pada Al-Qur'an yang telah dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105. :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ①٠٥

Artinya :

“Dan nyatakan, “Bekerjalah, karena Rasulullah dan orang-orang mukmin akan melihatnya ketika Dia melihatnya.” Allah, Yang melihat dan mengetahui segala sesuatu, akan memberitahukan kepadamu apa yang kamu kerjakan ketika kamu kembali kepada-Nya.” (Q.S At-Taubah : 105)

Pencipta seluruh alam semesta, Allah SWT, memerintahkan setiap manusia untuk berusaha dan berjuang dalam kesejahteraan hidup serta berharap pada Rahmat-Nya, sesuai dengan ayat 105 dari surat At-Taubah dalam Al-Qur'an. Tuhan telah menganugerahkan sumber daya alam yang melimpah kepada manusia, namun untuk mengelola kekayaan tersebut, manusia harus bekerja dengan segenap kemampuannya, baik jasmani maupun rohani.

Oleh karena itu, “etos kerja” merupakan alat untuk menggunakan nalar untuk mengevaluasi baik buruknya tindakan seseorang. Alquran dan Hadits merupakan dua sumber inspirasi tambahan etos kerja umat Islam selain rasio.

b. Konsep Etika Kerja Islam

Membangun etos kerja Muslim melibatkan empat gagasan mendasar: upaya, persaingan, transparansi, dan tanggung jawab moral. Landasan melayani orang lain dan diri sendiri adalah ketekunan. Setiap competitor harus bersaing secara adil, jujur, dan dengan niat baik..

Konsep etika kerja Islam terdapat 4 pilar utama Menurut (Ali 2009), yaitu :

- 1) Berusaha (*Effort*), Anda mempunyai kewajiban untuk bekerja keras sebagai seorang Muslim untuk menafkahi keluarga Anda, diri Anda sendiri, dan masyarakat. Islam sangat mendorong umatnya untuk tetap produktif dalam rangka mengurangi berbagai masalah sosial dan ekonomi.
- 2) Persaingan (*Competition*), Seorang buruh harus mampu bersaing secara sehat dengan buruh lainnya dalam melaksanakan puasa aqul khairat atau berkompetisi dalam hal kebaikan.
- 3) Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan atau transparansi sehubungan dengan operasi internal organisasi.
- 4) Moralitas (*Morality*), Etika Islam harus menjadi landasan seluruh bisnis dan operasional karena sejalan dengan ajaran agama Islam dan Islam mengutamakan perilaku moral.

c. Indikator Etika Kerja Islam

Menurut (Karim Adiwarmanto A. 2012), etika kerja Islam dapat diukur melalui indikator berikut:

1) Kejujuran.

Transparansi dalam pelaporan, kejujuran dalam komunikasi, dan tidak adanya manipulasi atau penipuan dalam bekerja.

2) Tanggung Jawab (Amanah).

Kepatuhan menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta komitmen untuk menyelesaikan kewajiban yang diemban.

3) Keadilan dan Kesetaraan.

Sikap adil tanpa diskriminasi kepada setiap karyawan dan pembagian hak yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

4) Kerja Keras dan Disiplin (Ijtihad dan Istiqamah).

Kehadiran yang konsisten, kerja yang efisien, dan dedikasi terhadap tugas

5) Kepedulian Sosial (Takaful)

Partisipasi dalam kegiatan sosial dan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitas.

3. Lingkungan Kerja Islami

a. Pengertian Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja Islami yakni keadaan tempat kerja yang dibentuk dan dikelola berdasarkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam. Lingkungan ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek fisik dan sosial, tetapi mempertimbangkan juga aspek spiritual dan moral sesuai dengan ajaran Islam. Tujuan dari lingkungan kerja Islami adalah menciptakan suasana yang mendukung karyawan dalam tugas dengan integritas, kejujuran dan rasa tanggung jawab kepada Allah SWT (Richard 2000). Untuk menjaga lingkungan dan makhluk hidup yang diciptakan oleh Allah, lingkungan kerja

Islami adalah tempat di mana individu bekerjasama secara harmonis dan menjalankan peran masing-masing. Salah satu syarat untuk menjadi khalifah (pemimpin) adalah menekankan nilai-nilai syariat Islam diterapkan dalam setiap upaya untuk mencapai kesejahteraan di dunia dan akhirat (Tholcah 2005).

Allah SWT. berkehendak agar terdapat hubungan yang saling bergantung dan penting di antara semua makhluk, karena tidak ada satupun makhluk yang dapat hidup sendirian di muka bumi ini. Ekosistem menyediakan seluruh SDA yang diperlukan oleh manusia maupun makhluk hidup lainnya. Setiap makhluk hidup berhak untuk menikmati lingkungan dan SDA yang ada. Meskipun manusia dapat memanfaatkan lingkungan dan sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, mereka tidak boleh menyalahgunakannya atau menyebabkan kerugian (dzolim) maupun kerusakan (fasad) di bumi ini. Penjelasan dapat ditemukan dalam Al-Qur'an Surat Ibrahim ayat 13, sebagai berikut :

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِّنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوذُنَّ فِي مِلَّتِنَا فَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ ﴿١٣﴾

Artinya :

“Kami akan mengusir kamu dari tanah kami atau kamu akan kembali ke agama kami,” kata orang-orang kafir kepada rasul-rasul mereka. Kemudian Allah menampakkan diri-Nya kepada mereka, berjanji untuk “membinasakan orang-orang yang zalim itu” (Q.S. Ibrahim : 13)

Penggunaan, penyalahgunaan, dan penghancuran sumber daya alam secara berlebihan bertentangan dengan rencana Tuhan. Sebagai raja di muka bumi, manusia mempunyai kewajiban untuk selalu menjaga lingkungannya. Hal serupa juga terjadi di tempat kerja, dimana produktivitas karyawan akan dipengaruhi oleh budaya kerja yang positif.

b. Indikator Lingkungan Kerja Islami

Sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah dalam usaha meraih rezeki yang berkah dapat dilakukan dengan menerapkan lingkungan kerja Islami. Hal tersebut dapat terwujud ketika didukung oleh lingkungan yang memberikan peluang kepada individu dalam melakukan aktivitas yang bernilai ibadah. Berikut indikator lingkungan kerja Islami menurut (J. H. M., Siti, and Mochamad 2021), yaitu :

1) Menerapkan nilai-nilai Islam

Pengaturan ruang kerja yang terpisah antara laki-laki dan Perempuan, jadwal sholat tepat waktu, dan suasana Islami dengan mendengarkan muratal.

2) Karakter Perusahaan yang Islami

Dengan memberikan akses dan fasilitas ibadah yang tenang sehingga pegawai tetap menjalankan nilai-nilai ajaran agama dalam kehidupan sehari-harinya termasuk di lingkungan kerja.

c. Implementasi Lingkungan Kerja Islami

Untuk menciptakan lingkungan kerja Islami, perusahaan dapat melakukan beberapa langkah berikut (Arif, 2010) :

1) Pendidikan dan Pelatihan

Memberikan pelatihan tentang nilai-nilai dan etika kerja Islami kepada karyawan.

2) Kebijakan dan Prosedur

Mengembangkan kebijakan perusahaan yang mendukung prinsip-prinsip Islam, seperti kebijakan anti-diskriminasi, prosedur kerja yang adil, dan keseimbangan kerja-kehidupan.

3) Fasilitas Ibadah

Menyediakan fasilitas ibadah seperti mushola di tempat kerja dan memberikan waktu yang cukup untuk shalat.

4) Program Sosial

Mengadakan program sosial dan kegiatan amal yang melibatkan karyawan dan masyarakat sekitar.

5) Kepemimpinan yang Adil

Menjamin bahwa pemimpin perusahaan bertindak sesuai dengan nilai-nilai Islam memberikan teladan yang baik, serta mengambil keputusan yang adil dan bijaksana.

4. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami didefinisikan sebagai kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip ajaran Islam. Konsep ini mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, etika dan moral Islam dalam setiap aspek kepemimpinan dan pengambilan Keputusan. Seorang pemimpin Islam harus memimpin dengan adil, bijaksana, dan bertanggung jawab, serta berusaha untuk mencapai kebaikan dan kemakmuran bersama berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan Hadist. (Baiturrohman and Ani 2018). Kepemimpinan berarti memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, terutama anak buah, agar melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Meskipun mereka mungkin tidak setuju. Sukses tidaknya suatu Lembaga dalam mencapai visi misinya bergantung pada seberapa baik para pimpinan dalam mempengaruhi dan mendorong karyawan mereka untuk dengan penuh semangat mengikuti apa yang mereka katakan. Karena sifat manusia untuk membentuk komunitas, kepemimpinan selalu diperlukan (Sunarji 2016).

Kepemimpinan Islam mencakup seluruh aspek keberadaan manusia, termasuk individu, komunitas, serta bahkan kemanusiaan, dan ditemukan dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Gagasan ini melibatkan cara individu memimpin dan diarahkan untuk menerapkan ajaran Islam demi meningkatkan kualitas serta eksistensi manusia di dunia dan akhirat. Dalam pandangan Islam, kepemimpinan memiliki arti yaitu kepemimpinan yang bersangkutan dengan ajaran – ajaran agama Islam dimana adanya kewajiban dalam menerapkan cara Nabi Muhammad SAW. sebagai pioner terbaik pemimpin sepanjang sejarah. Hal ini membuat kepemimpinan menjadi salah satu masalah yang sangat penting. Setiap orang dianggap sebagai khalifah atau pemimpin dalam Islam, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban. (A. M., Lalu, and Zainal 2017) Dalam hal kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, hadist berikut menjelaskan:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya :

“Anda semua akan ditanyai tentang kepemimpinan Anda karena Anda semua adalah pemimpin. Seorang penguasa akan dipertanyakan kepemimpinannya karena dialah seorang pemimpin. Seorang laki-laki akan ditanyai tentang kepemimpinannya karena dia adalah kepala keluarganya. Adalah tanggung jawab seorang wanita untuk mengurus rumah suaminya, dan dia akan ditanyai mengenai hal itu. Seorang pelayan bertanggung jawab menjaga barang-barang tuannya dan akan ditanyai tentang barang-barang itu..” (HR. Bukhari dan Muslim)

Kepemimpinan Islam digambarkan sebagai tindakan mengarahkan, membimbing, membimbing, dan menerangi jalan yang diridhoi Allah SWT jika dilihat melalui kacamata ajaran Islam. Dalam hal ini, tujuan dari kegiatan tersebut adalah untuk membantu orang-orang yang dipimpinnya mengembangkan kemampuan untuk melakukan sendiri guna mencapai keridhaan Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat.

Allah Berfirman dalam Surah Al-A'raaf ayat 43 :

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ

Artinya :

“Kami bersyukur kepada Allah yang telah membimbing kami ke tempat ini (surga). Jika Allah tidak memberi petunjuk, kita tidak akan mendapat petunjuk.” (Q.S. Al-A'raaf : 43).

b. Prinsip – Prinsip Kepemimpinan Islami

Menurut (Veithzal 1974) kepemimpinan Islam memiliki tiga prinsip, yaitu :

1) Adil

Seorang pemimpin diharapkan untuk memperlakukan bawahannya dengan adil, tanpa memihak, dan tanpa diskriminasi. Setiap Muslim juga diperintahkan oleh Al-Qur'an untuk berlaku adil terhadap orang lain, bahkan jika terdapat perbedaan pendapat. Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 58 yang diturunkan oleh Allah SWT menjelaskan tentang pentingnya perilaku adil :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya :

“Sesungguhnya Allah memerintahkanmu untuk menyampaikan risalah kepada penerima yang berhak dan mengambil keputusan secara adil dalam menetapkan hukum antar manusia. Sesungguhnya petunjuk terbaik akan datang dari Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat dan Maha Mendengar..” (Q.S. An-Nisa’ : 58)

Ayat tersebut jelas menekankan kepada sikap adil. Seorang pemimpin yang adil dalam penerapan kebijakannya pastilah akan mempertimbangkan hak pegawainya dan kebijakan dengan adil juga akan berdampak positif terhadap tujuan Lembaga.

2) Musyawarah

Kepemimpinan Islam perlu mengedepankan musyawarah. Dalam mengambil suatu keputusan yang dapat diputuskannya sendiri, seseorang yang bercita-cita menjadi pemimpin wajib meminta nasihat dari orang-orang yang cerdas dan berpengetahuan luas. Sesuai dengan firman Allah dalam surat Asy-Syura ayat 38 Al-Qur'an:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya :

“Dan bagi orang-orang yang menjawab panggilan Tuhannya dan berdoa, urusan mereka diputuskan berdasarkan kesepakatan bersama, dan mereka menggunakan sebagian dari makanan yang Kami sediakan untuk mereka..” (Q.S. Asy-Syura : 38).

Seluruh anggota organisasi mampu mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dengan pertimbangan yang matang. Selain itu, musyawarah bermanfaat sebagai platform untuk menilai perilaku dan sikap pemimpin guna menemukan penyimpangan dari visi misi Lembaga.

3) Kebebasan Berpikir

Untuk menjadi pemimpin yang memiliki nilai kepemimpinan efektif, seorang pemimpin perlu menciptakan suasana di mana anggota timnya merasa nyaman untuk berbicara secara terbuka, mengkritik dan menyarankan satu sama lain, dan berbicara tentang masalah yang penting bagi semua orang.

c. Indikator Kepemimpinan Islami

Para pemimpin akan mendapatkan rasa hormat jika mereka secara konsisten berupaya menjaga kebenaran dan mengikuti prinsip-prinsip ajaran Islam. Hanya wujud yang paling berbudi luhur dan tanpa cela, Allah SWT, yang ditakuti oleh para pemimpin yang menjunjung tinggi kebenaran.

Sementara indikator kepemimpinan Islami adalah elemen yang digunakan untuk mengukur tingkat kepemimpinan Islami dalam sebuah Lembaga, sikap dan tingkah laku seseorang merupakan cara untuk mengidentifikasi kepribadian seseorang. Berikut ini Indikator yang dapat menjadi tolak ukur Kepemimpinan Islam menurut (Miftachul, Suwardi, and Setia 2022) :

1) Mencintai Kebenaran

Sesuai surat Al-Baqarah ayat 147:

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ ﴿١٤٧﴾

Artinya :

“Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu janganlah kamu termasuk orang – orang yang ragu.” (Q.S. Al-Baqarah : 147).

Dalam menjalankan kewajiban, seorang pemimpin Islam hendaknya menegakkan kebenaran sebagaimana yang telah Allah SWT. firmankan pada ayat tersebut.

2) Mampu Menjaga Amanah dan Kepercayaan Orang Lain

Seorang pemimpin di sebuah Lembaga memiliki kewajiban kepada Allah SWT. dan sesama manusia. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjaga kepercayaan dengan baik dan tidak mengkhianati Amanah demi kepentingan pribadi. Seorang Muslim wajib menjaga Amanah yang diterima, karena mereka baru bisa merasakan kebenaran Yang hakiki saat menikmati kebahagiaan dan kesenangan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Mu'minun Ayat 8 yang berbunyi :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُءُوفُونَ

Artinya :

“Dan (sangat beruntung) mereka yang memenuhi komitmen dan amanahnya.” (Q.S. Al-Mu'minun : 8).

Suatu Amanah akan dapat dilaksanakan dan dipercayakan kepada seorang pemimpin yang dapat dipercaya. Dengan demikian, masyarakat akan percaya bahwa pemimpin tersebut mampu melaksanakan tanggung jawab dan amanah yang diberikan kepadanya.

3) Bertanggung Jawab dalam Keputusan yang diambil

Pemimpin Lembaga wajib akuntabel dan mampu mengambil keputusan secara lengkap, cepat, dan akurat. Keputusan yang diambil oleh pemimpin akan memberikan kejelasan mengenai tugas yang harus diselesaikan oleh anggota organisasi.

Pemimpin harus mengambil keputusan berdasarkan akal sehat dan pedoman dari Al-Qur'an dan Hadist yang shahih, bukan berdasarkan keinginan pribadi yang bertentangan dengan perintah Allah SWT. Selain itu, seorang pemimpin harus bertekad untuk melaksanakan kewajibannya dengan tujuan untuk taat kepada perintah Allah SWT dan menjauhi semua larangan-Nya. Maka dari itu, para pemimpin harus

menyadari bahwa keputusan yang mereka buat telah ditetapkan dan diperintahkan untuk dilaksanakan (Martini and Hadari 2006).

4) Pandai Bergaul dalam Masyarakat

Para pemimpin sebenarnya tidak bisa mengelola lembaganya sendirian, sehingga mereka memerlukan bantuan dari orang lain. Terkait dengan hal ini, Allah SWT mengatakan dalam Al-Qur'an Surah Fussilat Ayat 34:

وَلَا تَسْتَوِ الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ
عَدُوٌّ كَانَ لَكَ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾

Artinya :

“Terlebih lagi, kejahatan dan kebaikan tidaklah sama. Tolak (kejahatan) dengan cara yang lebih konstruktif, sehingga orang yang berselisih menjadi sahabat yang berbakti..” (Q.S. Fussilat : 34).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa persahabatan yang didasarkan pada keakraban akan menghasilkan persaudaraan yang erat. Pemimpin harus pandai bergaul dengan orang lain tanpa membenci orang lain untuk menciptakan persaudaraan.

5) Kebijaksanaan

Dalam surat An – Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat Kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi Pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”. (Q.S. An – Nahl : 90).

Ayat tersebut secara jelas mengungkapkan bahwa Allah SWT benar – benar memerintahkan kepada hambanya untuk memberikan sesuatu kebaikan yang dapat memperkuat tali silaturahmi dan kekerabatan. Segala hal yang buruk Allah SWT larang baik itu dalam perkataan maupun perbuatan. Melalui ayat ini Allah STW mengingatkan kembali bahwa sebagai makhluk Allah kita harus mengindahkan perintah-Nya supaya mendapatkan manfaat dari-Nya.

5. Manajemen Islami

a. Pengertian Manajemen Islami

Asal usul kata “manajemen” berasal dari kata kerja “mengelola” yang artinya “mengorganisasikan”. Dalam istilah, manajemen didefinisikan sebagai proses mengoordinasikan aktivitas kerja untuk diselesaikan dengan efisien dan efektif melalui orang lain (Zaniarti 2018).

Manajemen Islami adalah konsep manajemen yang berlandaskan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam, bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya sesuai dengan ajaran Islam. Manajemen ini tidak hanya memperhitungkan factor-faktor material dan ekonomi, namun juga faktor spiritual dan moral, sehingga menjaga keseimbangan antara kepentingan dunia dan kepentingan akhirat (Subeki dan Mohammad 2015). Manajemen Islam adalah metode untuk mengatur tenaga kerja dan menjalankan aktivitas bisnis secara sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang tercantum di Al-Qur'an dan Hadist. Islam memperlihatkan pentingnya melakukan segala sesuatu dengan akurat, teratur, sistematis, tertib, dan menyeluruh. Istilah “aturan” mencerminkan pengelolaan yang baik, terstruktur, dan metodis. Al-Qur'an dan As-Sunnah, sebagai hukum Islam, merupakan landasan bagi semua yang diatur dalam keyakinan Islam (Ma'aruf 2012).

Dalam Al-Qur'an telah menjelaskan mengenai kegiatan Manajemen pada Surah Ash-Shaff ayat 4 yang berbunyi :

b.  إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقِيمُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَنٌ مَرْصُورٌ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menganggap orang-orang yang berjalan lurus di jalan-Nya seolah-olah mereka adalah bangunan yang kokoh.” (Q.S. Ash-Shaff : 4)

Ayat ini menunjukkan seberapa baik satu pihak bekerja sama dengan pihak lainnya. Dalam hal ini, manajemen Islam akan memastikan bahwa suatu perusahaan berfungsi dengan baik agar menjadi rapi, teratur, dan sejalan dengan ajaran Islam.

c. Indikator Manajemen Islami

Setiap manajer harus menggunakan indikator dan prinsip manajemen Islami sebagai kerangka dasar pekerjaan mereka. Beberapa indikator menunjukkan bagaimana praktik manajemen Islam diterapkan (Junaida 2008), yaitu :

1) Kepemimpinan yang Adil dan Amanah

Keputusan yang diambil oleh manajemen harus adil dan tidak diskriminatif.

2) Musyawarah (Shura)

Adanya mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3) Etika dan Moral

Semua operasi dan keputusan bisnis harus mematuhi prinsip-prinsip syariah dan Menghindari praktik bisnis yang tidak etis seperti riba, korupsi, dan penipuan.

- 4) **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**
Memberikan peluang yang sama bagi pengembangan karir seluruh karyawan, memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual mereka, serta menyediakan pelatihan dan pendidikan yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam untuk pengembangan pegawai.
- 5) **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan**
Mengimplementasikan kebijakan untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi.
- 6) **Keadilan dalam Penghargaan dan Sanksi**
Memberikan gaji dan tunjangan yang adil berdasarkan kontribusi dan kinerja karyawan, mengakui dan menghargai kontribusi mereka secara adil dan proporsional, serta menerapkan hukuman yang sesuai dengan tindakan yang telah dilakukan.
- 7) **Kepedulian Sosial dan Lingkungan**
Memastikan operasi bisnis tidak merusak lingkungan dan mempromosikan praktik bisnis yang ramah lingkungan.
- 8) **Tawakkal dan Ikhlas**
Karyawan bekerja dengan niat yang tulus untuk mencari keridhaan Allah, bukan semata-mata karena imbalan duniawi. Setelah usaha maksimal, manajemen berserah diri kepada Allah atas hasil yang diperoleh.

d. **Implementasi Indikator Manajemen Islami**

Menurut Hasan (2020) terdapat 5 implementasi Manajemen Islami sebagai berikut :

- 1) **Audit dan Evaluasi Syariah**
Melakukan audit dan evaluasi secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dalam semua aspek manajemen.

2) Pelatihan dan Pengembangan

Menyediakan pelatihan yang berkaitan dengan prinsip-prinsip manajemen Islami bagi semua level karyawan dan manajemen.

3) Kebijakan dan Prosedur Islami

Mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta prosedur yang mendukung penerapan nilai-nilai Islami dalam operasional sehari-hari.

4) Survei Kepuasan Karyawan

Melakukan survei kepuasan karyawan untuk mengukur tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja, serta menilai seberapa baik nilai-nilai Islami diterapkan.

5) Pelibatan Karyawan dalam Shura

Membuat forum-forum musyawarah yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan penting.

6. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Karyawan

Kepuasan Karyawan merujuk pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan berbagai aspek terkait. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan mencakup: gaji, hubungan dengan pimpinan, kondisi kerja, jenjang karier, budaya lembaga, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Damayanti et al, 2018).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang berbagai aspek pekerjaannya. Bagaimana seseorang melihat dan menganggap pekerjaan mereka adalah bagian dari persepsi mereka. Perasaan dan sikap bisa bersifat baik atau buruk. Ketika seorang karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, ia cenderung merasa puas, sebaliknya jika sikapnya negatif, ia lebih mungkin merasa tidak puas (Wirawan, 2013). Setiap orang yang bekerja ingin merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Tingkat kepuasan pekerja berbeda-beda tergantung pada prinsip yang dipegangnya. Semakin banyak elemen pekerjaan yang memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, maka tingkat kepuasan mereka akan meningkat, dan sebaliknya (Wijaya 2018).

b. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor (Nurrohmat and Lestari 2021) antara lain :

1) Kondisi Kerja

Suasana kerja yang kondusif, aman, dan sehat berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan. Ini mencakup faktor-faktor seperti kebersihan tempat kerja, keselamatan kerja, dan fasilitas yang memadai.

2) Gaji dan Tunjangan

Pendapatan yang layak dan bersaing berdasarkan industri dan posisi pekerjaan bersifat krusial. Selain itu, tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti, bonus, dan insentif lainnya juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan karyawan.

3) Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan

Membina hubungan yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan akan menghasilkan lingkungan kerja yang damai dan mendukung. Dukungan dari atasan dan kolaborasi yang baik antar tim meningkatkan kepuasan karyawan.

4) Pengembangan Karier

Peluang untuk belajar dan berkembang, seperti pelatihan, workshop, dan peluang promosi, sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan cenderung lebih puas ketika mereka merasa memiliki jalur karier yang jelas dan kesempatan untuk berkembang.

5) Pengakuan dan Penghargaan

Penghargaan terhadap pencapaian dan sumbangsih karyawan

meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja. Penghargaan bisa dalam bentuk kata-kata pujian, sertifikat, penghargaan finansial, atau promosi.

6) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa tertekan atau stres berlebihan adalah faktor penting dalam kepuasan karyawan. Fleksibilitas waktu kerja, kebijakan kerja jarak jauh, dan dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja yang sehat sangat berkontribusi terhadap hal ini.

7) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang positif, inklusif, dan suportif mempengaruhi kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang menghargai keberagaman, inklusi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan menciptakan rasa nyaman dan kepuasan.

8) Keamanan Kerja

Perasaan aman dalam pekerjaan, baik dari segi keamanan fisik maupun keamanan pekerjaan (job security), sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat mengurangi kepuasan dan meningkatkan stres.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Salah satu hal penting yang diinginkan oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat menjadi hal yang menyenangkan maupun tidak tergantung dari emosional individu pegawai. Penunjang kepuasan kerja pegawai dapat dirasakan dengan adanya lingkungan dan fasilitas yang mendukung, hubungan antar pegawai serta antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik, diiringi dengan imbalan yang sesuai dan faktor-faktor lainnya.

Menurut kesimpulan (Afandi 2018), ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan

Mengacu kepada tugas atau kewajiban seorang pegawai sebagai bagian dari pekerjaan yang dilakukan untuk lembaga.

2) Gaji/upah

Mengacu kepada bagian moneter dari paket tunjangan yang diberikan oleh pegawai sebagai imbalan dari kontribusi dan pekerjaan/kewajiban mereka.

3) Promosi

Mengacu kepada pegawai yang dapat melakukan kewajibannya dengan baik dapat diberikan bonus dengan promosi kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang memiliki wewenang secara langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staff dalam mengukur kepuasan kerja individu dengan manajer mereka.

5) Rekan kerja

Terkait dengan hubungan dan interaksi yang positif antara rekan kerja atau individu lain yang berhubungan dengan pegawai dalam bekerja sama di tempat kerja yang sama.

Berikut pengaruh kepuasan kerja menurut (Kardinah and Bintang 2021) :

1) Kinerja cenderung akan meningkat

Dengan seorang individu merasakan adanya kepuasan kerja mengakibatkan tingginya semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2) Organization Citizenship Behavior (OCB)

Untuk mencapai tujuan dari lembaga dan dengan didasarkan oleh kepuasan kerja mendorong antar pegawai saling membantu pekerjaan walaupun diluar jobdesc pegawai tersebut.

3) Kepuasan hidup

Dengan kepuasan kerja, pegawai akan bahagia ketika keluar dari tempat kerja dan pulang menuju rumahnya. Hal ini membuat hidupnya menjadi lebih bersemangat dan bahagia.

4) Kesehatan jasmani dan rohani

Dalam hidup yang bahagia dan semangat dapat menjadikan tubuh sehat secara jasmani dan rohani. Tentunya dengan adanya kepuasan hidup dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kehidupan seorang pegawai.

5) Kepuasan dalam bekerja

Adanya dukungan yang terjalin dengan baik antar sesama pegawai dan atasan dalam bekerja. Begitupun dalam hal gaji atau imbalan dari lembaga.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah solusi sementara terhadap pertanyaan penelitian yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis ini bertumpuan pada teori yang sesuai tetapi belum diverifikasi oleh data empiris yang diperoleh dari perumusan masalah penelitian, sehingga dianggap sebagai jawaban sementara. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai jawaban teoritis, bukan jawaban empiris (Sugiyono 2008). Berikut hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

(Ahmad, Wulandari, and Kasmi 2021) dengan memanfaatkan SPSS mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara moral kerja Islam dan prestasi kerja staff Muslim di CV. Jawa Bakery Banda Lampung, dengan nilai korelasi sebesar 0,784 dan kontribusi sebesar 61,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh etika kerja islam.

Dari studi kasus tersebut, Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

H₁ : Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada Yayasan As-Sakinah Yogyakarta berpengaruh signifikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Studi oleh (Salabi et al. 2024) menemukan bahwa persentase uji determinasi 0.786 atau 78.6%, menunjukkan lingkungan kerja Islami berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja pada Lembaga Keuangan Syariah.

Dari studi kasus tersebut, Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

H₂ : Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai Muslim di Yayasan As - Sakinah Yogyakarta berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Lisa 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Multifinance Syari'ah Lampung. Penemuan ini dibuktikan dengan uji t menggunakan SPSS yaitu t hitung sebesar 8.157, melebihi nilai t table sebesar 2,040.

Dari studi kasus tersebut, Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

H₃ : Kepemimpinan Islami dipengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Muslim di Yayasan As - Sakinah Yogyakarta.

4. Pengaruh Manajemen Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Sumadi and Dewi 2019) mengidentifikasi bahwa manajemen Islam berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa kinerja pekerja akan dipengaruhi oleh efektivitas penerapan manajemen Islam di Perusahaan.

Dari studi kasus tersebut, Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

H₄ : Manajemen Islam dipengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Muslim di Yayasan As - Sakinah Yogyakarta.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian oleh (Pasaribu, Malau, and Tambunan 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Dari studi kasus tersebut, Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

H₅ : Kepuasan Kerja dipengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Muslim di Yayasan As – Sakinah Yogyakarta.

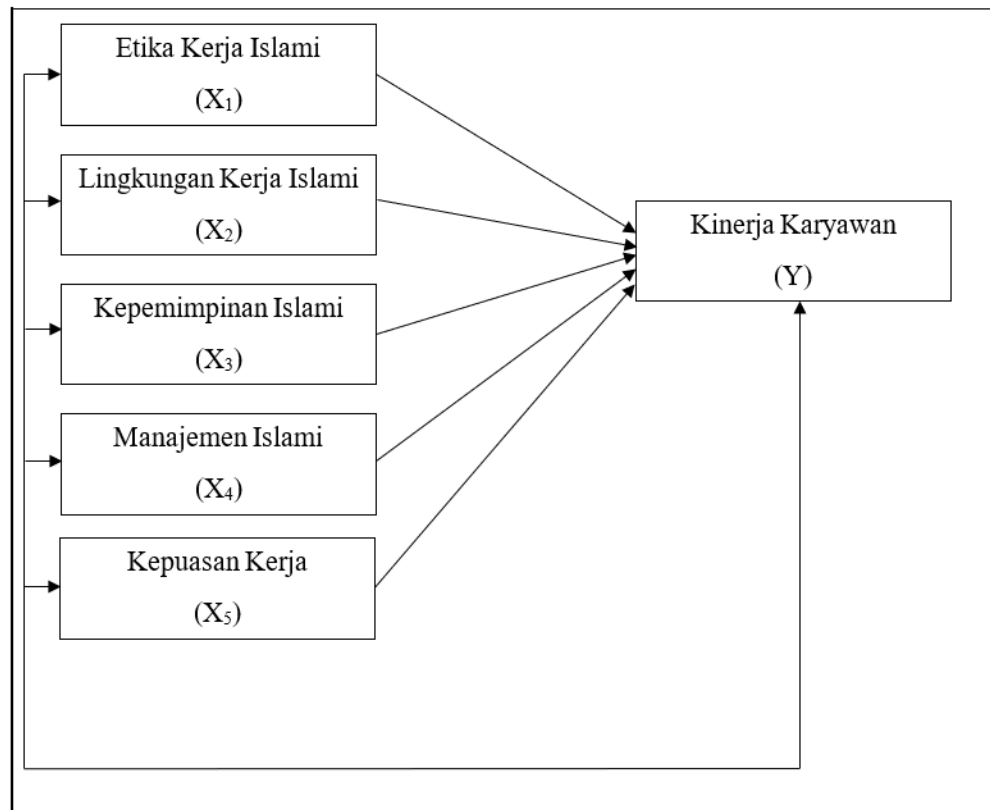
6. Etika Kerja Islam, Lingkungan Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan setiap variable berdampak positif pada kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa :

H₆ : Etika kerja Islami, Lingkungan Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Manajemen Islam dan Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Muslim di Yayasan As – Sakinah Yogyakarta.

D. Kerangka Berpikir

Alur penalaran yang terbentuk dalam kegiatan penelitian disebut kerangka berpikir. Kerangka berpikir menjelaskan hubungan variable independent terhadap variable dependen. Adapun paradigma penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Variable yang tetap merupakan variable yang terpengaruh oleh variable lain.
Dalam studi ini, Kinerja Karyawan (Y) adalah variable dependen yang diteliti.
- Variable bebas adalah variable yang berpengaruh terhadap variable lain.
Dalam studi ini, Etika Kerja Islami (X₁), Lingkungan Kerja Islami (X₂),

Kepemimpinan Islami (X_3), Manajemen Islami (X_4), Kepuasan Kerja (X_5) digunakan sebagai variable independent.

Dari kerangka berpikir tersebut dapat dijelaskan :

Langkah pertama adalah melakukan penelitian literatur dan mewawancarai dengan informan yang relevan untuk mendapatkan data tentang kinerja karyawan Yayasan As-Sakinah Yogyakarta. Dalam penelitian ini. Kemudian, dilakukan analisis terhadap dampak Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta. Selanjutnya, pengamatan dan wawancara juga dilakukan guna mengetahui keterkaitan antara variabel yang sedang diselidiki.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Studi adalah upaya untuk menemukan solusi. Penelitian adalah aktivitas ilmiah yang terstruktur dan sistematis, bertujuan untuk menganalisis dan menemukan kebenaran terkait masalah yang ada (Putri 2021). Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, metode ini digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data dan menentukan variabel yang harus diukur untuk dianalisis sesuai dengan prosedur statistik yang tepat. Penelitian kausal mengkaji hubungan pengaruh antara dua atau lebih variabel, yang meliputi variabel dependen dan independen.

B. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada bulan September hingga selesai.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta, yang berlokasi di Jl. Tentara Pelajar, Km. 14,5 Balong, Donoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta. Pemilihan Lokasi ini didasarkan pada fakta bahwa Yayasan As-Sakinah Yogyakarta adalah Lembaga yang fokus pada pengembangan Pendidikan berbasis Tauhid. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas Pendidikan, penting untuk memperhatikan kesejahteraan dan kinerja para pegawainya.

D. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta dan ditujukan kepada pegawai untuk mengkaji pengaruh Etika Kerja Islam,

Lingkungan Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, serta Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan tersebut.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi mengacu pada seluruh individu atau kasus yang menjadi dasar untuk menggeneralisasi hasil penelitian (Ketut 2022). Populasi merujuk pada objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik spesifik yang ditetapkan untuk dianalisis dalam penelitian (Sugiyono 2008). Dengan demikian, populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan subjek yang menjadi fokus penelitian. Melalui penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta, sebanyak 225 pegawai.
2. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk generalisasi, terdiri dari item atau subjek dengan atribut tertentu yang dipilih untuk dianalisis dan diambil kesimpulan (Sugiyono 2008). Dalam penelitian ini, sampel diambil melalui teknik *non probabilitas sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Metode yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan total responden 150, yang memenuhi kriteria sebagai berikut :
 - a. Pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta yang memiliki masa kerja 2 tahun.
 - b. Pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta yang mengajar pada unit SMI, SD dan TK.untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, diterapkan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidakadilan karena kesalahan (0,05 / 5%)

dengan dasar rumus tersebut, penelitian ini bisa diuraikan sebagai berikut :

$$n = \frac{225}{1 + (225 \times (0,05^2))} = \frac{225}{1,5} = 150$$

Dari informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membutuhkan setidaknya 150 responden yang memenuhi kriteria untuk sampel.

F. Sumber Data

Pada studi ini, data primer dan data sekunder yang diperlukan dikumpulkan dari informan.

1. Data primer

Penelitian lapangan dilaksanakan untuk mengumpulkan data yang akurat, yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, yaitu Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini mencakup :

a. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi dengan cara meminta responden untuk menjawab pertanyaan terstruktur secara sistematis yang akan dianalisis oleh peneliti. Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang telah ditulis peneliti dan disebarakan melalui kuesioner. (Heri 2018).

2. Data sekunder

Informasi didapatkan dari sumber informasi sekunder guna melengkapi data yang dibutuhkan merupakan informasi tambahan. Dalam penelitian ini, informasi tambahan yang digunakan berasal dari :

a. Jurnal

Catatan harian dan hasil ujian sebelumnya berkaitan dengan factor-factor penelitian merupakan sumber informasi tambahan yang berharga.

b. Perpustakaan

Data sekunder berasal dari buku, makalah, dan karya tertulis lainnya yang dapat digunakan sebagai referensi untuk menyusun tinjauan pustaka serta untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Literatur juga mencakup teori-teori yang diterapkan dalam penelitian.

G. Definisi Operasional Variabel

Nilai item dengan variasi spesifik yang telah diidentifikasi peneliti untuk penyelidikan lebih lanjut dan identifikasi selanjutnya sebagai variabel operasional.

1. Variabel Dependen

Variabel yang terpengaruh oleh variabel lain, atau yang merupakan hasil perubahan nilai variabel lain, disebut variabel dependen. Dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel dependen yang diselidiki.

2. Variable Independen

Variabel bebas, dikenal juga sebagai variable independen, adalah variable yang bertujuan untuk mempengaruhi variable dependen. Dalam studi ini terdapat lima variabel bebas atau independent yang digunakan, yaitu Etika Kerja Islam (X1), Lingkungan Kerja Islami (X2), Kepemimpinan Islami (X3), Manajemen Islami (X4), dan Kepuasan Kerja (X5).

Tabel 3 1 Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Definisi Operasional
Etika Kerja Islam (X ₁) (Karim Adiwarman A. 2012)	Kejujuran	Transparan dalam pelaporan dan komunikasi, serta tidak manipulasi atau penipuan dalam bekerja.
	Tanggung jawab (Amanah)	Mematuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Keadilan dan kesetaraan	Berperilaku adil terhadap sesama pegawai, tidak diskriminasi, dan memberikan hak sesuai dengan kontribusi.
	Kerja keras dan disiplin	Berdedikasi terhadap kewajiban, konsisten dalam kehadiran, bekerja secara efisien.
	Kepedulian sosial (Tafakul)	Ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan berkontribusi untuk kesejahteraan Lembaga.
Lingkungan Kerja Islami (X ₂) (J. H. M., Siti, and	Menerapkan nilai-nilai Islam	Berkaitan dengan pengaturan ruang kerja yang terpisah antara laki-laki dan Perempuan, jadwal sholat tepat waktu, dan suasana Islami dengan mendengarkan muratal.

Variabel Penelitian	Indikator	Definisi Operasional
Mochamad 2021)	Karakter Perusahaan yang Islami	Dengan memberikan askes dan fasilitas ibadah yang tenang sehingga pegawai tetap menjalankan nilai-nilai ajaran agama dalam kehidupan sehari-harinya termasuk di lingkungan kerja.
Kepemimpinan Islami (X ₃) (Miftachul, Suwardi, and Setia 2022)	Mencintai kebenaran	Seorang pemimpin Islam hendaknya menegakkan kebenaran dalam kewajibannya sebagaimana telah Allah firmankan pada surah Al-Baqarah ayat 147.
	Mampu menjaga Amanah atau kepercayaan orang lain	Pemimpin mempunyai kewajiban dalam melaksanakan Amanah yang telah dipercayakan kepadanya.
	Bertanggung jawab dalam Keputusan yang diambil	Keputusan yang diambil atau ditetapkan secara cepat dan akurat oleh pemimpin akan memberikan kejelasan mengenai tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai. Keputusan tersebut diambil berdasarkan pertimbangan yang selaras dengan prinsip-

Variabel Penelitian	Indikator	Definisi Operasional
		prinsip halal yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist.
	Pandai bergaul dalam bermasyarakat (pegawai)	Pemimpin harus pandai bergaul dengan orang lain tanpa membenci orang lain untuk menciptakan persaudaraan.
	Kebijaksanaan	Kecakapan bertindak dalam menghadapi permasalahan atau kesulitan dengan menggunakan kepandaian akal budi.
Manajemen Islami (X ₄) (Junaida 2008)	Kepemimpinan yang adil dan Amanah	Keputusan yang diambil oleh manajemen harus adil dan tidak adanya diskriminatif.
	Musyawaharah	Adanya mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan Keputusan.
	Etika dan moral	Semua Keputusan harus mematuhi prinsip-prinsip syariah dan menghindari praktik yang tidak etis seperti korupsi dan penipuan.
	Pengelolaan sumber daya manusia	Menyediakan kesempatan yang adil untuk pengembangan karir bagi semua pegawai.

Variabel Penelitian	Indikator	Definisi Operasional
	Keseimbangan kerja dan kehidupan	Menerapkan kebijakan yang memfasilitasi pegawai untuk menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi.
	Keadilan dalam penghargaan dan sanksi	Memberikan gaji dan tunjangan dengan adil sesuai kontribusi dan kinerja pegawai.
	Kepedulian sosial dan lingkungan	Memastikan tidak merusak lingkungan dan mensosialisasikan untuk menjaga serta melindungi lingkungan.
	Tawakal dan Ikhlas	Memberikan kenyamanan kepada pegawai sehingga pegawai memiliki niat yang tulus dalam bekerja semata untuk mencari keridhaan Allah, bukan karena imbalan duniawi.
Kepuasan Kerja (X ₅) (Afandi 2018)	Pekerjaan	Mengacu pada tugas atau kewajiban seorang pegawai sebagai bagian dari pekerjaan yang dilakukan.
	Gaji/upah	Bagian moneter dari paket tunjangan yang diberikan untuk pegawai sebagai imbalan.

Variabel Penelitian	Indikator	Definisi Operasional
	Promosi	Pegawai yang dapat melakukan kewajiban dengan baik akan diberikan bonus dengan promosi kenaikan jabatan.
	Pengawas	Seseorang yang memiliki wewenang untuk mengukur kepuasan kerja individu dengan manajer mereka.
	Rekan kerja	Berkaitan dengan hubungan atau interaksi yang baik antar rekan kerja.
Kinerja Karyawan (Y) (Robbins 2018)	Kualitas	Dievaluasi berdasarkan pandangan pimpinan mengenai kualitas kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan pegawai.
	Kuantitas	Total aktivitas atau tugas yang telah diselesaikan.
	Ketepatan waktu	Tingkat aktivitas penyelesaian kewajiban dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar pencapaian tugas.
	Efektivitas	Mengoptimalkan sumber daya organisasi (sarana) untuk

Variabel Penelitian	Indikator	Definisi Operasional
		meningkatkan kualitas dan kuantitas tugas.
	Kemandirian	Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi kerjanya, komitmen terhadap instansi, serta tanggung jawab pegawai kepada instansi.

H. Instrumen Penelitian

Strategi pemeriksaan ini memperkirakan perasaan, mentalitas, dan kesan seseorang atau kelompok berdasarkan apakah mereka setuju dengan serangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti tentang kekhasan yang mereka pertimbangkan. Pertanyaan menggunakan model Skala Likert.

Tabel 3 2 Instrumen Penelitian

Kategori	Nilai (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Survei ini ditujukan untuk pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta. Data yang diperoleh dari distribusi kuesioner dimana perlu menjalani pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu sebelum dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menilai kesalahan pertanyaan yang diajukan. Kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaannya dapat mengungkapkan informasi yang bisa diukur (Danang 2011). Pengujian validitas perlu dilakukan untuk masing-masing pertanyaan dengan membandingkan r table, dimana $df = n-2$ dengan Tingkat signifikansi 0,05 (5%). Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05, maka pertanyaan dianggap substansial (Wiratna 2015).

2. Uji Reliabilitas

Uji statistik yang disebut sebagai uji reliabilitas berfungsi untuk menilai konsistensi dari serangkaian item pertanyaan dalam mengukur variabel tertentu. Nilai Cronbach alpha untuk masing-masing variable penelitian ditentukan oleh uji reliabilitas instrumen; nilai $>0,60$ menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang memadai, sedangkan nilai $>0,80$ menunjukkan reliabilitas yang sangat baik (Tri and Nano 2017).

- a. Jika Cronbach alpha > 0.09 , maka tingkat ketergantungannya luar tinggi.
- b. Jika Cronbach's alpha berada di antara 0,07 - 0,09, maka ketergantungannya tergolong tinggi.
- c. Jika Cronbach's alpha berada di kisaran 0,05 - 0,07, maka ketergantungannya sedang.
- d. Jika Cronbach's alpha $<0,05$, maka ketergantungannya rendah.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda. Ini merupakan langkah penting sebelum melanjutkan analisis lebih dalam terhadap data yang telah dikumpulkan. Pelaksanaan uji asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi linear yang memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Untuk memperoleh hasil regresi yang optimal, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji terdistribusi normal atau tidak suatu nilai residual.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas model regresi yang dilakukan untuk menguji hubungan yang linear antar variabel independen.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas model regresi yang dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi model regresi yang dilakukan untuk menguji atau melihat adanya korelasi antara residual t dengan residual sebelumnya.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berfungsi untuk menilai seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda adalah jenis model regresi yang mencakup lebih dari satu variabel independen. Melalui analisis regresi linear berganda, kita dapat memahami arah serta tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen :

Rumus yang digunakan dalam pengujian regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Etika Kerja Islam

X_2 = Lingkungan Kerja Islami

X_3 = Kepemimpinan Islami

X_4 = Manajemen Islami

X_5 = Kepuasan Kerja

B = Koefisien Regresi

E = Error

α = 0.05

a. Uji Determinasi

Uji determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh secara simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang telah diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 27.0.1.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Objek Penelitian

Objek dari penelitian yang dilakukan adalah pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Manajemen Islam, dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Muslim. Penelitian ini menggunakan sebanyak 150 responden, dengan kriteria pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta dengan masa kerja 2 tahun, dan pegawai Yayasan As-Sakinah Yogyakarta yang bekerja di unit SMI, SD, dan TK. Data dari 150 responden yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* dan telah dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang terpercaya bagi pembaca.

a. Kriteria Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4 1 Berdasarkan Unit Kerja

	Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
VALID	TK	33	20%
	SD	62	38%
	SMP	32	20%
	SMA	35	22%
	Total	162	100%

Berdasarkan table data diatas, diketahui bahwa dari jumlah total 162 responden terdapat 33 orang responden yang bekerja di unit TK, 62 orang responden yang bekerja di Unit SD, 32 orang responden yang bekerja di Unit SMP, dan 35 orang responden yang bekerja di unit SMA.

b. Kriteria Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 2 Berdasarkan Masa Kerja

	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
VALID	< 1 Tahun	1	1%
	1 - 2 Tahun	11	7%
	2 - 3 Tahun	63	39%
	3 - 5 tahun	37	23%
	> 5 Tahun	50	31%
	Total	162	100%

Data diatas menunjukkan bahwa dengan jumlah total 162 responden menurut masa kerja terdapat responden dengan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 1 orang, responden dengan masa kerja 1 – 2 Tahun sebanyak 11 orang, responden dengan masa kerja 2 – 3 Tahun sebanyak 63 orang, responden dengan masa kerja 3- 5 Tahun sebanyak 37, dan responden dengan masa kerja > 5 Tahun sebanyak 50 orang.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menentukan signifikansi hasil dengan membandingkan nilar *r hitung* dengan *r table*. Perbandingan tersebut dilakukan dengan merujuk pada nilai *r table* yang diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) yaitu N-2. Pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 30, maka nilai df = 30-2 atau df = 28, dengan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 0,05.

Tabel 4 3 Uji Validitas X1

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Etika Kerja Islam (X1)	Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,824	0,361	VALID
	Saya percaya bahwa kejujuran adalah nilai penting dalam lingkungan kerja.	0,743	0,361	VALID
	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0,649	0,361	VALID
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan komitmen yang telah dibuat.	0,789	0,361	VALID
	Saya percaya bahwa setiap karyawan harus diperlakukan secara adil tanpa	0,593	0,361	VALID

	memandang latar belakang.			
	Dalam mengambil Keputusan, saya merasa bahwa semua suara karyawan didengar dan dihargai.	0,601	0,361	VALID
	Saya merasa bangga ketika berhasil mencapai hasil kerja yang baik melalui kerja keras saya sendiri.	0,787	0,361	VALID
	Saya selalu disiplin dalam mengikuti aturan dan prosedur Lembaga.	0,805	0,361	VALID
	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau amal yang diselenggarakan oleh Lembaga	0,728	0,361	VALID
	Saya percaya bahwa Lembaga memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif kepada Masyarakat.	0,582	0,361	VALID

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa Etika Kerja Islam (X1) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

Tabel 4 4 Uji Validitas X2

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Lingkungan Kerja Islam (X2)	Saya merasa bahwa nilai-nilai Islam diterapkan dalam setiap aspek pekerjaan di Lembaga ini.	0,935	0,361	VALID
	Saya berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip kejujuran dan integritas dalam pekerjaan saya.	0,699	0,361	VALID
	Lingkungan kerja di Lembaga ini mendukung praktik-praktik yang sesuai dengan ajaran Islam.	0,845	0,361	VALID
	Saya merasa bahwa Keputusan yang diambil di Lembaga ini mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika Islam.	0,780	0,361	VALID

	Lembaga ini memiliki visi dan misi yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam.	0,899	0,361	VALID
	Manajemen Lembaga menunjukkan kepemimpinan yang mencerminkan karakter Islami.	0,940	0,361	VALID
	Terdapat kebijakan Lembaga yang mendukung kesejahteraan karyawan sesuai dengan ajaran Islam.	0,890	0,361	VALID
	Lembaga ini berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif kepada Masyarakat sesuai dengan nilai-nilai Islam.	0,947	0,361	VALID

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja Islam (X2) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

Tabel 4 5 Uj Validitas X3

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Kepemimpinan Islam (X3)	Pemimpin di Lembaga ini tidak ragu untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya.	0,930	0,361	VALID
	Saya merasa bahwa pemimpin saya mendorong transparansi dan kejujuran dalam komunikasi.	0,908	0,361	VALID
	Pemimpin di Lembaga ini dapat dipercaya untuk menjaga informasi sensitive dan Amanah yang diberikan.	0,914	0,361	VALID
	Pemimpin di Lembaga ini selalu memenuhi janji yang telah dibuat kepada pegawainya.	0,945	0,361	VALID
	Saya percaya bahwa Keputusan yang diambil oleh pemimpin di Lembaga ini selalu didasarkan	0,909	0,361	VALID

	pada pertimbangan yang matang.			
	Pemimpin bertanggung jawab atas konsekuensi dari Keputusan yang mereka buat.	0,816	0,361	VALID
	Pemimpin di Lembaga ini memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan baik kepada seluruh pegawai.	0,956	0,361	VALID
	Saya merasa bahwa pemimpin di Lembaga ini mendengarkan masukan dan pendapat dari seluruh pegawai.	0,959	0,361	VALID
	Saya percaya bahwa pemimpin di Lembaga ini membuat Keputusan yang bijaksana berdasarkan nilai-nilai moral.	0,928	0,361	VALID
	Pemimpin di Lembaga ini mampu memberikan nasihat	0,892	0,361	VALID

	yang berguna ketika diperlukan.			
--	---------------------------------	--	--	--

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Islam (X3) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

Tabel 4 6 Uji Validitas X4

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Manajemen Islam (X4)	Saya percaya bahwa pemimpin di Lembaga ini menjaga Amanah yang diberikan kepada mereka dengan baik dan selalu bertindak adil dalam pengambilan keputusan.	0,872	0,361	VALID
	Saya merasa bahwa pendapat saya didengar dalam proses musyawarah di tempat kerja.	0,907	0,361	VALID
	Lembaga ini memiliki kode etik yang jelas dan diterapkan secara konsisten.	0,939	0,361	VALID

	Lembaga ini memberikan pelatihan yang cukup untuk pengembangan pegawai.	0,915	0,361	VALID
	Lembaga ini mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0,935	0,361	VALID
	Saya merasa bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai di Lembaga ini dilakukan secara transparan dan objektif.	0,949	0,361	VALID
	Saya merasa bangga bekerja di Lembaga ini yang peduli terhadap isu sosial dan lingkungan.	0,827	0,361	VALID
	Pemimpin di Lembaga ini mengajarkan bahwa setiap usaha yang dilakukan harus	0,875	0,361	VALID

	disertai dengan tawakal kepada Allah dalam menghadapi tantangan dan berusaha melaksanakan tugas dengan Ikhlas.			
--	--	--	--	--

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa Manajemen Islam (X4) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

Tabel 4 7 Uji Validitas X5

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Kepuasan Kerja (X5)	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.	0,801	0,361	VALID
	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.	0,871	0,361	VALID
	Saya merasa gaji/upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,788	0,361	VALID

	Gaji/upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	0,797	0,361	VALID
	Proses promosi di Lembaga ini dilakukan secara objektif dan berdasarkan kinerja.	0,877	0,361	VALID
	Saya merasa didukung untuk mengembangkan karir saya di Lembaga ini.	0,873	0,361	VALID
	Pengawas saya memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	0,911	0,361	VALID
	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya.	0,753	0,361	VALID
	Rekan kerja saya saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.	0,879	0,361	VALID
	Lingkungan kerja di antara rekan kerja terasa harmonis dan positif.	0,879	0,361	VALID

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja (X5) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

Tabel 4 8 Uji Validitas Y

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.	0,855	0,361	VALID
	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang diharapkan oleh Lembaga.	0,760	0,361	VALID
	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam periode waktu yang ditentukan.	0,914	0,361	VALID
	Saya merasa produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas harian saya.	0,862	0,361	VALID
	Saya mengatur waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan tugas	0.855	0,361	VALID

	tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.			
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif.	0,957	0,361	VALID
	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan terus-menerus.	0,855	0,361	VALID

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana pengukuran terhadap variable dependen dan independent tetap konsisten serta tidak terpengaruh oleh factor eksternal, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS dengan metode *Cronbach's Alpha* sebagai alat ukur statistic. Suatu instrument dianggap tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$, sedangkan jika nilainya $> 0,6$, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Berikut ini merupakan pengujian reliabilitas untuk seluruh variable dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Etika Kerja Islam (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Islam (X2)	0,949	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Islam (X3)	0,979	0,60	Reliabel
Manajemen Islam (X4)	0,967	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X5)	0,952	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa instrumen diatas adalah reliabel karena nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrument lebih besar dari *r table* (0,60), sehingga dapat dipakai untuk melaksanakan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis data. Uji asumsi klasik dilakukan guna memastikan bahwa persamaan regresi yang digunakan sesuai dan valid. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengevaluasi apakah model regresi telah bebas dari pelanggaran asumsi serta memenuhi syarat agar menghasilkan model linear yang baik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

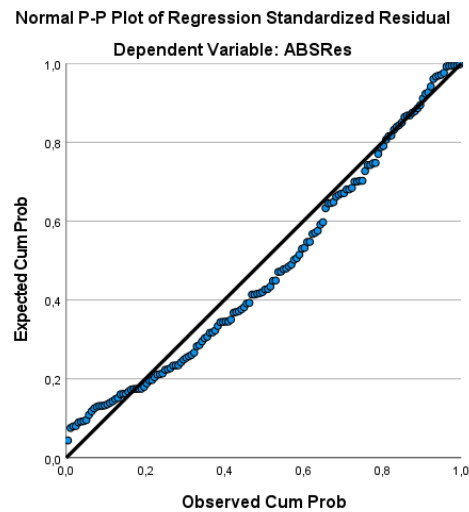
Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Distribusi dapat dinyatakan normal apabila $asympt > 0,05$. Sebaliknya, jika nilai $asympt < 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4 10 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan One Sample Kolmogorov Smirnov Test

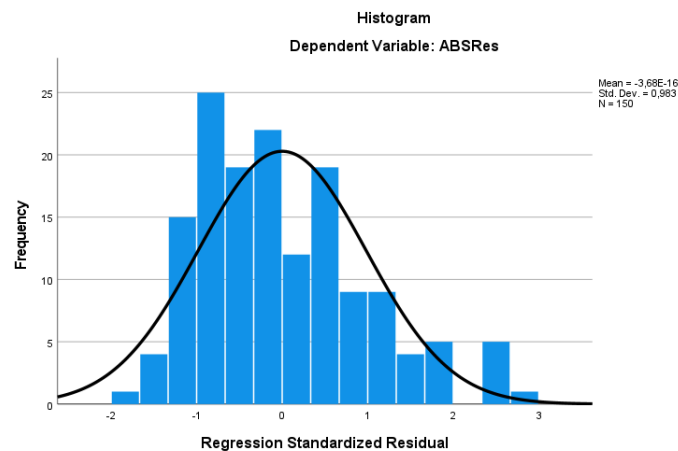
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test							
		EKI (X1)	LKI (X2)	KPI (X3)	MI (X4)	KK (X5)	KP (Y)
N		150	150	150	150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,01	32,08	39,32	32,8	39,46	23,35
	Std. Deviation	6,174	4,6263	4,152	4,83	4,521	2,533
Most Extreme Differences	Absolute	0,141	0,129	0,121	0,13	0,113	0,128
	Positive	0,132	0,065	0,065	0,13	0,067	0,07
	Negative	-0,141	-0,129	-0,12	-0,13	-0,11	-0,13

Test Statistic	0,141	0,129	0,121	0,13	0,113	0,128
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0,915	0,298	0,507	0,77	0,346	0,124

Uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada table diatas menunjukkan bahwa nilai *asymp. Sig.* memiliki nilai lebih dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 4 1 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-PLLOT



Gambar 4 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram

Pada hasil grafik histogram diatas menunjukkan pola berbentuk lonceng sempurna, sedangkan pada grafik P-Plot data mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antara variable Independen.

Table 4.11 Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	5,178	1,614		3,209	,002		
EKI1 (X1)	,038	,190	,093	2,201	,041	,213	7,902
LKI (X2)	,057	,069	,105	1,832	,070	,181	5,527
KPI (X3)	,106	,052	,174	2,038	,043	,393	2,546
MI (X4)	,082	,230	,156	1,355	,023	,315	6,103
KK (X5)	,336	,039	,599	8,644	,006	,597	1,676

Suatu persamaan disebutkan terbebas dari multikolinearitas jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF <10. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Metode regresi yang baik seharusnya bebas dari gejala heteroskedastisitas, yang ditunjukkan dengan nilai Sig. $> 0,05$. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka model regresi tersebut mengalami heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,42E-16	1,614		0	1
	EKI (X1)	0	0,19	0	0	1
	LKI (X1)	0	0,069	0	0	1
	KPI (X3)	0	0,052	0	0	1
	MI (X4)	0	0,23	0	0	1
	KK (X5)	0	0,039	0	0	1

Hasil uji heteroskedastisitas, disebut terbebas dari heteroskedastisitas jika nilai Sig. $> 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel terbebas dari heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi didasarkan pada metode Durbin Watson, dimana tidak terdapat indikasi autokorelasi jika nilai Durbin Watson berada dalam rentang antara 2 hingga (4-du).

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,966 _a	0,933	0,872	1,65645	2,391

Hasil uji autokorelasi diatas terlihat bahwa nilai dari Durbin Watson 2,391

4. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara simultan. Pengaruh ini diukur melalui nilai R-Squared (R^2), di mana semakin tinggi R^2 , semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variable dependen. Koefisien determinasi memiliki rentang antara 0 hingga 1. Jika nilainya mendekati 1, berarti variable independent hampir sepenuhnya mampu menjelaskan variable dependen, dan sebaliknya jika nilainya lebih rendah. Kategori nilai R^2 dalam uji determinasi diklasifikasikan sebagai kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33, dan rendah jika berada di kisaran lebih dari 0,19 tetapi di bawah 0,33. Hasil uji determinasi pada penelitian ini dijelaskan dengan table sebagai berikut :

Tabel 4 14 Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,966 ^a	0,933	0,872	1,65645	2,391

Berdasarkan hasil uji determinasi pada table diatas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,933 atau 93,3%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa indikasi kontribusi variable independent (bebas) yaitu etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam, manajemen Islam dan kepuasan kerja sebesar 93,3% variasi variable terhadap kinerja karyawan muslim pada Yayasan As-Sakinah Yogyakarta. Nilai *adjust R-Square* menunjukkan sebesar 0,872 (87,2%). Hal ini menunjukkan bahwa variable bebas memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variable terikat sebesar 87,2% sedangkan sisanya $(100\% - 87,2\%) = 12,80\%$ diberikan oleh variable lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dari variable independent, yaitu Etika Kerja Islam (X1), Lingkungan Kerja Islam (X2), Kepemimpinan Islam (X3), Manajemen Islam (X4), dan Kepuasan Kerja (X5), terhadap Kinerja Karyawan Muslim Yayasan As-Sakinah Yogyakarta. Variable-variabel tersebut dianggap berpengaruh apabila nilai F hitung > dari F table. Sebaliknya, jika F hitung < F table, maka variable independent dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen secara simultan. Selain itu, suatu

variable dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji F dalam penelitian ini.

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	560,862	5	112,172	40,882	,023 ^b
	Residual	395,111	144	2,744		
	Total	955,973	149			

Berdasarkan hasil uji F tersebut menunjukkan nilai F sebesar 40,882 dengan nilai sig. 0,023 dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak untuk digunakan dan variable etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam, manajemen Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim secara simultan.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Dalam penelitian ini, uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam, manajemen Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta. Hasil uji t dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4 16 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,178	1,614		3,209	0,002
	EKI (X1)	0,038	0,19	0,093	2,201	0,041
	LKI (X1)	0,057	0,069	0,105	1,832	0,03
	KPI (X3)	0,106	0,052	0,174	2,038	0,043
	MI (X4)	0,082	0,23	0,156	1,355	0,023
	KK (X5)	0,336	0,039	0,599	8,644	0,006

Pengujian dari uji t tersebut menunjukkan bahwa terdapat signifikansi antara variable independen dan dependen. Hasil analisis sebagaimana yang ditunjukkan menjelaskan bahwa :

- 1) Variable bebas etika kerja Islam berpengaruh positif sebesar 2,201 dan signifikan sebesar 0,041.
- 2) Variable bebas lingkungan kerja Islami berpengaruh positif sebesar 1,832 dan signifikan sebesar 0,030.
- 3) Variable bebas kepemimpinan Islami berpengaruh positif sebesar 2,038 dan signifikan sebesar 0,043.
- 4) Variable bebas manajemen Islami berpengaruh positif sebesar 1,355 dan signifikan sebesar 0,023.
- 5) Variable bebas kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 8,644 dan signifikan sebesar 0,006.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.

Etika Kerja Islam berfungsi sebagai pedoman untuk menilai apakah tindakan seorang karyawan baik atau buruk berdasarkan akal dan pemikiran. Namun, etika kerja Islam tidak hanya mempertimbangkan aspek rasional, tetapi juga berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an dan Hadist.

Penerapan Etika Kerja Islam bertujuan untuk memastikan bahwa sikap dan perilaku karyawan selaras dengan prinsip kerja yang baik dalam Islam, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji t dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{table}$, nilai t_{hitung} pada variable etika kerja Islam 2,201 dengan nilai t_{table} 0,041 dengan nilai $sig. < 0,05$. Maka H_1 diterima, karena $2,201 > 0,041$ hal ini membuktikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan muslim.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad, Wulandari, and Kasmi 2021) dimana etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda dengan nilai r sebesar 0,784 dan kontribusi sebesar 61,4%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta

Lingkungan kerja Islami yaitu tempat kerja yang dibentuk dan dikelola berdasarkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam. Dalam pengertian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Ketika tempat bekerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji t dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{table}$, nilai t_{hitung} pada variable lingkungan kerja Islam 1,832 dengan nilai t_{table} 0,030 dengan nilai $sig. < 0,05$. Maka H_2 diterima, karena $1,832 > 0,030$ hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan muslim.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Salabi et al. 2024) dimana lingkungan kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,034 > t_{table}$ sebesar 0,001 dengan nilai $sig. 0,05$. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja Islami dan kondusif menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka.

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta

Kepemimpinan Islami mencakup seluruh aspek keberadaan manusia, termasuk individu, komunitas serta bahkan kemanusiaan, dan ditemukan dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Hal ini menggambarkan cara individu dalam memimpin dan mengarahkan untuk menerapkan ajaran Islam demi meningkatkan kualitas serta eksistensi hidup manusia di dunia dan akhirat.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji t dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{table}$, nilai t_{hitung} pada variable kepemimpinan Islami

2,038 dengan nilai t table 0,043 dengan nilai $\text{sig.} < 0,05$. Maka H_3 diterima, karena $2,038 > 0,043$, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan muslim.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lisa 2022) dimana kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan muslim. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $8,157 > t$ table sebesar 0,000 dengan nilai $\text{sig.} 0,05$. Dalam penelitian ini menekankan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada penanaman nilai-nilai moral dan etika dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif.

4. Pengaruh Manajemen Islami Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta

Manajemen Islami adalah teori manajemen dalam Islam yang memuat prinsip-prinsip manajemen sesuai dengan ajaran agama Islam. Manajemen Islami menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam pengelolaan organisasi.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa manajemen Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji t dengan melihat nilai t hitung $> t$ table, nilai t hitung pada variable manajemen Islami 1,355 dengan nilai t table 0,023 dengan nilai $\text{sig} < 0,05$. Maka H_4 diterima, karena $1,355 > 0,023$, hal ini membuktikan bahwa manajemen Islam berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan muslim

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sumadi and Dewi 2019) menyebutkan bahwa manajemen Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

didasarkan pada uji t dengan nilai 5.083 dan nilai R Square sebesar 0,589 atau 58,9% yang berarti sekitar 58,9% dari variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen Islami. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik prinsip-prinsip syariah dalam manajemen suatu Perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa manajemen Islami bukan hanya konsep teoritis, tetapi juga dapat diimplementasikan dalam praktik bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, motivasi kerja dan psikologis karyawan dalam berkerja, hal ini dikarenakan dalam kepuasan kerja karyawan sering kali berharap dengan apa yang sudah dikerjakan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji t dengan melihat nilai t hitung $>$ t table, nilai t hitung pada variable kepuasan kerja 8,644 dengan t table 0,006 dengan sig. $<$ 0,05. Maka H_5 diterima, karena $8,644 > 0,006$, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif besar terhadap kinerja karyawan muslim.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pasaribu, Malau, and Tambunan 2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 1,555 dimana $>$ t table sebesar 0,131 dengan nilai sig. 0,05. Penelitian ini menegaskan bahwa

kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka.

6. Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

Penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja Islam, lingkungan Islami, kepemimpinan Islami, manajemen Islami dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai dari F sebesar 40,882 dan sig. 0,023.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, dan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Yayasan As-Sakinah Yogyakarta, dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika Kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t. nilai t hitung $>$ t table ($2,201 > 0,041$), maka H1 diterima.
2. Lingkungan Kerja Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t hitung $>$ t table ($1,832 > 0,030$), maka H2 diterima.
3. Kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t hitung $>$ t table ($2,038 > 0,043$), maka H3 diterima.
4. Manajemen Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t hitung $>$ t table ($1,355 > 0,023$), maka H4 diterima.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t hitung $>$ t table ($8,644 > 0,006$), maka H5 diterima.
6. Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Yayasan As-Sakinah Yogyakarta secara simultan, dilihat dari hasil uji F sebesar 40,822, maka H6 diterima.

B. Saran

1. Bagi Yayasan As-Sakinah Yogyakarta

Yayasan As-Sakinah diharapkan untuk mempertahankan konsep dari etika kerja Islam demi tercapainya visi dan misi lembaga, dengan mempertahankan lingkungan kerja Islami yang membuat karyawan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan, mempertahankan kepemimpinan Islami yang dapat diandalkan oleh karyawan dengan kebijaksanaannya dalam menyelesaikan masalah sesuai dengan ajaran agama Islam, Sunnah dan yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, mempertahankan manajemen

Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik tanpa adanya keberpihakan, dan dengan mempertahankan semua konsep tersebut maka akan terciptanya kepuasan kerja yang secara naluri akan dirasakan oleh karyawan.

2. Bagi karyawan

Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Manajemen Islami, dan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini membuktikan bahwa dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya hal tersebut diharapkan kepada karyawan untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya dengan kerja keras, disiplin dalam bekerja, istiqomah dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja, mampu dalam menjaga Amanah, bijaksana dalam menghadapi permasalahan atau kesulitan dalam pekerjaan dengan menggunakan akal budi yang sesuai dengan ajaran agama Islam, menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, selalu menanamkan niat yang tulus dalam bekerja untuk mencari keridhaan Allah, dan berhubungan baik dengan sesama rekan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya, untuk lebih disempurnakan dalam penelitian selanjutnya melihat adanya kekurangan dalam penelitian ini, dan untuk mengeksplorasi variable lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta melakukan penelitian di konteks lembaga lain untuk membandingkan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing."
- Agung, Budi. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan." *Dynamic Management Journal* 6 (2): 85. file:///C:/Users/asus/Downloads/6732-18170-1-PB.pdf.
- Ahmad, Mustofa, Wulandari, and Kasmi. 2021. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dalam Menghadapi Situasi Krisis Ekonomi Dampak Pandemi Covid-19" 5: 78.
- Ali, Hasan. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya Di Dunia Terhormat Di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Alwiyah, Jamil. 2007. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi : Komitmen Organisasi Sebagai Mediator." Semarang.
- Arif, Sumantri. 2010. *Kesehatan Lingkungan Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Baiq, Badriati El. 2021. "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya." Surabaya.
- Cahyadi, Budi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3 (1): 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, and Afriyadi Cahyadi. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)." *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, no. 2: 75–86.
- Danang, Suyoto. 2011. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Hasan, Z. 2020. "Manajemen SDM Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV Adeeva Group Jember Zainol, 1, 1–15."
- Heri, Junaidi. 2018. *Metode Penelitian Berbasis Temukenali*. Palembang: Rafah Press.
- Junaida. 2008. "Strategi Promosi Perpustakaan Perguruan Tinggi." Sumatera Utara.
- Kardinah, Meutia Indrianna, and Narpati Bintang. 2021. "Kontribusi Beban Kerja Dan Insentif Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur." *Ilmiah Manajemen Forkamma* 5: 42–52.
- Karim Adiwarman A. 2012. "Ekonomi Mikro Islam Edisi Keempat." In 4, 41. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ketut, Swarjana I. 2022. *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=87J3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=populasi+penelitian&ots=LOFFr3XMyw&sig=E3aE6Miukr3yrMwv w9qYvjT85JA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Lisa, Efrina. 2022. "Pengaruh Kepemimpinann Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung." *Journal of Islamic Economics and Performance* 1: 77.
- M., Aswadi, Suparman Lalu, and Abidin Zainal. 2017. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Moderating Variabel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram)." *Magister Manajemen*.
- M., Junianto Haris, Maroah Siti, and Mochklas Mochamad. 2021. "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International." *Manajemen Dan Bisnis* 1: 10.
- Ma'aruf, Abdullah M. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Martini, Hadari M., and Nawawi Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: GajahMada University Press.
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Miftachul, Jannah, Suwardi, and Iriyanti Setia. 2022. "Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)." *Journal of Islamic Banking and Finance* 2 (2): 18–20. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/etihad/article/view/5072>.
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. 2005. *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE.
- Nova, Cornelia. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84)." *Sharia Economic Law* 1.
- Nurbani, Kartika Lucia. 2014. "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran." *Ekonomika Dan Bisnis* XVII (1): 78. <https://ejournal.uksw.edu/jeb/article/view/240/218>.
- Nurrohmat, Alfian, and Rini Lestari. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Akuntansi* 1 (2): 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>.

- Pasaribu, Marija, Elmeria Malau, and Toman Sony Tambunan. 2023. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *JMRI Journal of Multidisciplinary Research and Innovation* 1 (3): 84–91. <https://doi.org/10.61240/jmri.v1i3.56>.
- Pradhana Angga Bayu, Prasetyo Ari. 2014. "Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Islam Pada Karyawan Muslim Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 2 (1): 53–63.
- Putri, K. V. 2021. "Defini, Ciri, Sikap, Jenis Dan Syaratnya."
- Ranupandoyo, Heidjachman, Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ratna Wijayanti, Meftahudin. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal PPKM III* 3 (3): 185–92.
- Richard, M. Streers. 2000. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. 2018. *Essentials of Organizational Behavior*.
- Salabi, Ahmad, Haruni Ode, Muhammad Syafri, Amrih Yuwono, and Tuti Sulastri. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan." *Edunomika* Vol.8 No.2 (02): 1–8.
- Salma, Millati, and Rusman. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Rajutan Jack's Collection." *Business and Management* 2: 1. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3061412&val=27844&title=PengaruhKepemimpinanIslami terhadap Kinerja Karyawan](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3061412&val=27844&title=PengaruhKepemimpinanIslami%20terhadapKinerjaKaryawan).
- Subeki, Ridhotullah, and Jauhar Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. 2014th ed. ALFABETA.
- Sumadi, and Muliasari Dewi. 2019. "Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Amanah Berkah Sukoharjo)."
- Sunarji, Harahap. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri." *Human Falah*, 254.
- Tasik, Utama, Ivone, Han Pong Wong, Berluidaham, and Megawati. 2019. "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan." *Saintek* 1 (1):

96–98.

- Tholcah, Hasan Muhammad. 2005. *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*. Jakarta: Lantabora Press.
- Tri, Basuki Agus, and Prawoto Nano. 2017. *Analisis Regresi Linier Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal, Rivai. 1974. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. Jakarta: Murai Kencana.
- Wahyuningsin, Beleng. 2023. “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Distributor Pt. Mayora).” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas.” *Agora* 6 (2): 1–5.
- Wiratna, Sujarweni V. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan. 2013. “Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.”
- Zaniarti. 2018. “Manajemen Islam Perspektif Al-Quran.” *Manajemen Pendidikan Islam*, 1–23.
- Zuhal. 2010. *Knowledge & Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA ISLAMI, KEPEMIMPINAN ISLAMI, MANAJEMEN ISLAMI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM (STUDI KASUS YAYASAN AS-SAKINAH YOGYAKARTA)

A. Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Andina Ziadatul Akmalia, mahasiswa program studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian tugas akhir/skripsi yang berjudul PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN ISLAM, KEPEMIMPINAN ISLAM, MANAJEMEN ISLAM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN MUSLIM (STUDI KASUS KARYAWAN YAYASAN AS SAKINAH YOGYAKARTA). Saya memohon kesediaan assatidzah untuk berkenan mengisi kuesioner yang saya ajukan dengan kriteria responden sebagai berikut :

1. Pegawai Yayasan As Sakinah Yogyakarta dengan masa kerja 2 Tahun.
2. Pegawai Yayasan As Sakinah Yogyakarta yang bekerja di unit SMI, SD, TK.

Link pengisian kuesioner:

<https://bit.ly/Skripsi-AndinaZiadatulAkmalia>

Apabila anda termasuk dalam kriteria diatas, peneliti memohon kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur, dan sesuai dengan keadaan saat ini. Terimakasih atas partisipasi dan kerjasamanya.

Wassalamua'laikum Wr. Wb.

B. Petunjuk Pengisian Angket

Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan seksama setiap pernyataan, lalu pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda mengenai Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim

Kriteria Penilaian adalah sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

C. Identitas Responden

Nama :

Alamat Domisili :

Amanah Tempat Kerja :

Masa Kerja : < 1 Tahun

1 -2 Tahun

2 - 3 Tahun

3 – 5 Tahun

>5 Tahun

D. Indikator Etika Kerja Islam

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju 1	2	3	4	Sangat Setuju 5
1	Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya percaya bahwa kejujuran adalah nilai penting dalam etika kerja.					
3	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan komitmen yang telah dibuat.					
5	Saya percaya bahwa setiap karyawan harus diperlakukan secara adil tanpa memandang latar belakang.					
6	Dalam mengambil Keputusan saya merasa bahwa saran semua karyawan harus didengar dan dihargai.					

7	Saya merasa bangga ketika berhasil mencapai hasil kerja yang baik melalui kerja keras saya sendiri.					
8	Saya selalu disiplin dalam mengikuti aturan dan prosedur lembaga.					
9	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau amal yang diselenggarakan oleh lembaga.					
10	Saya percaya bahwa lembaga memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif kepada Masyarakat.					

E. Indikator Lingkungan Kerja Islami

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju 1	2	3	4	Sangat Setuju 5
1	Saya merasa bahwa nilai-nilai Islam diterapkan dalam setiap aspek pekerjaan di Lembaga ini.					
2	Saya berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip kejujuran dan integritas dalam pekerjaan saya.					
3	Lingkungan kerja di Lembaga ini mendukung praktik-praktik yang sesuai dengan ajaran Islam.					
4	Saya merasa bahwa Keputusan yang diambil di Lembaga ini mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika Islam.					
5	Lembaga ini memiliki Visi dan Misi yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam.					
6	Manajemen Lembaga menunjukkan kepemimpinan yang mencerminkan karakter Islami.					
7	Terdapat kebijakan Lembaga yang mendukung kesejahteraan karyawan sesuai dengan ajaran Islam.					
8	Lembaga ini berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif kepada					

	Masyarakat sesuai dengan nilai-nilai Islam.					
--	---	--	--	--	--	--

F. Indikator Kepemimpinan Islami

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju 1	2	3	4	Sangat Setuju 5
1	Pemimpin di Lembaga ini tidak ragu untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya.					
2	Saya merasa bahwa pemimpin saya mendorong transparansi dan kejujuran dalam komunikasi.					
3	Pemimpin di Lembaga ini dapat dipercaya untuk menjaga informasi sensitive dan Amanah yang diberikan.					
4	Pemimpin di Lembaga ini selalu memenuhi janji yang telah dibuat kepada pegawainya.					
5	Saya percaya bahwa Keputusan yang diambil oleh pemimpin di Lembaga ini selalu didasarkan pada pertimbangan yang matang.					
6	Pemimpin bertanggung jawab atas konsekuensi dari Keputusan yang mereka buat.					
7	Pemimpin di Lembaga ini memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan baik dengan semua karyawan.					
8	Saya merasa bahwa pemimpin di Lembaga ini mendengarkan masukan dan pendapat dari seluruh pegawai.					
9	Saya percaya bahwa pemimpin di Lembaga ini membuat Keputusan yang bijaksana berdasarkan nilai-nilai moral.					
10	Pemimpin di Lembaga ini mampu memberikan nasihat yang berguna ketika diperlukan.					

G. Indikator Manajemen Islami

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju 1	2	3	4	Sangat Setuju 5
1	Saya percaya bahwa pemimpin di Lembaga ini menjaga Amanah yang diberikan kepada mereka dengan baik dan selalu bertindak adil dalam pengambilan Keputusan.					
2	Saya merasa bahwa pendapat saya didengar dalam proses musyawarah di tempat kerja.					
3	Lembaga ini memiliki kode etik yang jelas dan diterapkan secara konsisten.					
4	Lembaga ini memberikan pelatihan yang cukup untuk pengembangan pegawai.					
5	Lembaga ini mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
6	Saya merasa bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai di Lembaga ini dilakukan secara transparan dan objektif.					
7	Saya merasa bangga bekerja di Lembaga ini yang peduli terhadap isu sosial dan lingkungan.					
8	Pemimpin di Lembaga ini mengajarkan bahwa setiap usaha yang dilakukan harus disertai dengan tawakal kepada Allah SWT. Dalam menghadapi tantangan dan berusaha melaksanakan tugas dengan Ikhlas.					

H. Indikator Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju 1	2	3	4	Sangat Setuju 5
----	------------	--------------------------------	---	---	---	-----------------------

1	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
2	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.					
3	Saya merasa gaji/upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Gaji atau upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
5	Proses promosi di Lembaga ini dilakukan secara objektif dan berdasarkan kinerja.					
6	Saya merasa didukung untuk mengembangkan karir saya di Lembaga ini.					
7	Pengawas saya memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.					
8	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya.					
9	Rekan kerja saya saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.					
10	Lingkungan kerja diantara rekan kerja terasa harmonis dan positif.					

I. Indikator Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju 1	2	3	4	Sangat Setuju 5
1	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.					
2	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang diharapkan oleh Lembaga.					
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam periode waktu yang ditentukan.					

4	Saya merasa produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas harian saya.					
5	Saya mengatur waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif.					
7	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan terus-menerus.					

Lampiran 2

A. Data Responden Etika Kerja Islam X1

Responden	Etika Kerja Islam X1										
	EKI 1	EKI 2	EKI 3	EKI 4	EKI 5	EKI 6	EKI 7	EKI 8	EKI 9	EKI 10	TOTAL
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
16	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	44
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
18	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	42
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
21	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	36
22	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
23	4	5	4	2	5	3	4	4	2	4	37
24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
25	4	4	5	2	5	2	5	4	2	4	37
26	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
30	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
33	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
34	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
75	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
81	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
87	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
88	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
91	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
94	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	41
95	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
96	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
98	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	34
99	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

101	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
106	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
112	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
113	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
114	5	2	4	5	2	4	4	5	2	4	37
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
116	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
118	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
126	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	32
127	4	5	2	2	3	4	4	4	3	2	33
128	2	5	3	2	3	4	4	4	3	3	33
129	4	4	3	3	3	4	5	5	2	3	36
130	4	4	2	2	3	2	5	4	3	3	32
131	3	2	3	3	3	4	4	5	3	2	32
132	3	2	3	3	3	5	5	5	3	3	35
133	3	2	3	2	3	4	5	4	2	2	30
134	2	2	3	3	3	4	4	5	3	5	34
135	3	3	2	2	2	4	5	4	2	3	30
136	3	2	3	2	3	4	4	5	3	3	32

137	2	2	2	3	2	4	4	5	3	3	30
138	3	3	3	2	2	4	4	5	2	3	31
139	2	3	3	5	3	4	4	5	3	3	35
140	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	27
141	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	30
142	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	29
143	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	32
144	2	3	2	2	3	3	2	5	3	2	27
145	3	3	2	2	2	4	4	5	2	2	29
146	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	27
147	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	29
148	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	31
149	5	3	3	2	2	4	4	4	3	2	32
150	3	2	3	3	2	5	5	4	2	3	32

B. Data Responden Lingkungan Kerja Islam (X2)

Responden	Lingkungan Kerja Islam X2								TOTAL
	LKI 1	LKI 2	LKI 3	LKI 4	LKI 5	LKI 6	LKI 7	LKI 8	
1	4	4	4	5	5	5	4	5	36
2	4	4	4	5	5	5	5	5	37
3	4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	4	4	4	5	5	5	5	4	36
7	4	4	4	4	5	5	5	5	36
8	5	5	5	5	4	4	5	3	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	5	5	4	5	4	4	35
11	4	4	4	4	4	4	5	4	33
12	5	5	5	5	4	5	4	2	35
13	4	4	4	5	5	5	4	5	36
14	4	4	4	4	5	5	5	5	36
15	5	5	4	4	5	5	5	5	38
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	5	5	5	4	5	5	5	5	39

18	5	5	4	5	5	5	5	4	38
19	4	4	4	3	5	5	5	5	35
20	4	4	4	4	4	4	5	3	32
21	4	4	5	4	5	5	5	5	37
22	4	4	5	4	4	5	4	4	34
23	4	5	4	2	4	4	5	4	32
24	4	4	5	5	4	5	4	2	33
25	4	4	5	2	4	4	4	4	31
26	3	4	4	3	4	4	4	4	30
27	4	4	4	4	5	5	4	5	35
28	4	4	4	4	4	4	4	3	31
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	3	4	4	4	4	5	4	32
31	4	4	4	4	5	5	5	5	36
32	5	2	4	5	4	5	4	4	33
33	4	5	4	4	4	4	5	4	34
34	5	2	4	5	4	5	4	4	33
35	4	4	4	4	4	5	4	2	31
36	5	5	5	5	4	4	4	4	36
37	5	5	5	5	4	4	4	4	36
38	4	4	4	4	5	5	4	5	35
39	5	5	5	5	4	4	4	3	35
40	5	5	5	5	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	5	5	5	5	36
42	4	4	4	4	5	5	5	5	36
43	5	5	5	5	3	2	5	2	32
44	4	4	4	4	4	4	5	3	32
45	4	4	4	4	4	4	5	2	31
46	5	5	5	5	4	4	5	4	37
47	4	4	4	4	5	5	5	5	36
48	4	4	4	4	5	5	5	5	36
49	5	5	5	5	3	2	5	2	32
50	4	4	4	4	4	4	5	3	32
51	4	4	4	4	4	3	4	4	31
52	4	4	4	4	4	3	4	4	31
53	5	2	4	5	4	4	4	4	32

54	4	4	4	4	4	4	5	2	31
55	5	5	5	5	5	5	4	5	39
56	5	5	5	5	4	4	4	3	35
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	2	4	5	5	5	5	5	36
60	4	4	4	4	3	2	5	2	28
61	5	5	5	5	4	4	5	3	36
62	5	5	5	5	4	4	5	4	37
63	4	4	4	4	5	5	5	5	36
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	4	4	4	3	2	5	2	28
66	5	5	5	5	4	4	5	3	36
67	4	4	4	4	4	4	5	2	31
68	5	5	5	5	4	4	5	4	37
69	4	4	4	4	5	5	5	5	36
70	4	4	4	4	5	5	5	5	36
71	5	5	5	5	3	2	5	2	32
72	5	2	4	5	4	4	5	3	32
73	4	4	4	4	3	2	5	2	28
74	5	4	5	5	4	4	5	3	35
75	5	4	5	5	3	2	5	2	31
76	4	4	4	4	4	4	5	3	32
77	5	5	5	5	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	3	2	5	2	28
79	4	4	4	4	4	4	5	3	32
80	5	4	5	5	4	4	5	2	34
81	5	4	5	5	4	4	5	4	36
82	4	4	4	4	5	5	5	5	36
83	5	5	5	5	4	4	5	4	37
84	5	4	5	5	5	5	5	5	39
85	4	4	4	4	5	5	5	5	36
86	4	3	4	4	3	2	5	2	27
87	5	4	5	5	4	4	5	3	35
88	4	3	4	4	3	2	5	2	27
89	4	4	4	4	4	4	5	3	32

90	5	4	4	5	5	5	5	5	38
91	5	4	4	5	4	4	4	5	35
92	4	4	4	4	4	4	4	5	33
93	5	4	5	5	4	4	4	4	35
94	2	5	5	2	4	5	5	5	33
95	4	5	5	4	2	5	4	2	31
96	5	4	4	5	4	4	4	4	34
97	5	5	5	5	4	4	4	5	37
98	4	2	4	4	4	4	4	5	31
99	5	4	4	5	4	4	4	4	34
100	5	5	5	5	4	5	5	5	39
101	4	5	4	4	5	5	3	3	33
102	5	5	5	5	4	4	2	2	32
103	5	5	5	5	4	4	3	2	33
104	4	4	4	4	5	5	3	3	32
105	5	5	5	5	5	5	3	3	36
106	3	4	3	3	4	4	2	2	25
107	5	5	5	5	5	4	3	3	35
108	3	4	4	3	4	4	3	3	28
109	4	4	4	4	4	4	3	3	30
110	4	4	4	4	4	4	3	2	29
111	4	4	4	4	4	4	3	3	30
112	5	2	4	5	4	4	2	2	28
113	4	5	4	4	4	4	3	2	30
114	5	2	4	5	5	4	2	3	30
115	4	4	4	4	4	4	3	2	29
116	5	5	5	5	4	5	3	5	37
117	4	4	4	4	5	4	2	2	29
118	4	5	4	4	4	4	2	3	30
119	5	5	5	5	4	4	2	2	32
120	4	4	4	4	4	4	3	3	30
121	4	4	4	4	4	4	2	2	28
122	5	5	5	5	5	5	2	2	34
123	4	4	4	4	4	4	2	2	28
124	4	4	4	4	4	4	3	3	30
125	4	4	4	4	4	4	3	3	30

126	4	4	3	3	4	4	3	2	27
127	4	5	2	2	4	4	3	3	27
128	2	5	3	2	4	4	5	3	28
129	4	4	3	3	4	4	3	2	27
130	4	4	2	2	3	3	3	3	24
131	3	2	3	3	4	4	3	3	25
132	3	2	3	3	4	4	2	3	24
133	3	2	3	2	4	4	3	2	23
134	2	2	3	3	5	4	2	3	24
135	3	3	2	2	4	4	3	2	23
136	3	2	3	2	4	4	3	3	24
137	2	2	2	3	4	4	3	3	23
138	3	3	3	2	5	5	3	2	26
139	2	3	3	5	4	4	3	3	27
140	2	2	2	2	4	4	2	2	20
141	3	3	2	3	5	5	3	2	26
142	2	2	2	2	4	4	2	2	20
143	2	3	3	3	5	5	2	3	26
144	2	3	2	2	4	4	3	3	23
145	3	3	2	2	4	4	2	2	22
146	3	3	2	2	5	5	2	2	24
147	3	2	3	3	4	4	2	3	24
148	3	2	3	3	4	4	2	3	24
149	5	3	3	2	5	5	2	3	28
150	3	2	3	3	4	4	2	2	23

C. Data Responden Kepemimpinan Islam (X3)

Responden	Kepemimpinan Islam X3										TOTAL
	KPI 1	KPI 2	KPI 3	KPI 4	KPI 5	KPI 6	KPI 7	KPI 8	KPI 9	KPI 10	
1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	46
3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
6	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42

7	5	4	2	5	3	4	4	2	3	4	36
8	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	45
9	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	42
10	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	44
11	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	44
12	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	46
13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
14	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	46
15	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
17	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
18	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
19	5	4	2	5	3	4	4	2	3	4	36
20	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
24	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	37
25	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
27	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
28	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
29	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
30	5	4	2	5	3	4	4	2	3	4	36
31	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
35	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	37
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	35
38	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	43
39	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	37
40	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
41	2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	41
42	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	43

43	4	4	3	2	5	2	3	4	4	4	35
44	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	43
45	5	4	4	4	5	2	5	2	5	4	40
46	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
47	2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	41
48	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	44
49	2	4	3	2	5	2	3	4	4	4	33
50	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	43
51	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	39
52	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
54	4	4	4	4	5	2	5	2	5	4	39
55	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	44
56	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
57	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
58	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	44
59	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	44
60	2	4	3	2	5	2	3	4	4	4	33
61	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	42
62	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
63	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
64	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	44
65	5	5	3	2	5	2	3	4	4	4	37
66	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
67	5	5	4	4	5	2	5	2	5	4	41
68	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
69	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
70	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	44
71	5	5	3	2	5	2	3	4	4	4	37
72	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
73	5	5	3	2	5	2	3	4	4	4	37
74	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
75	5	5	3	2	5	2	3	4	4	4	37
76	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
78	4	4	3	2	5	2	3	4	4	4	35

79	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
80	5	2	4	4	5	2	5	2	5	4	38
81	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
82	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	42
83	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
84	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	44
85	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	43
86	4	5	3	2	5	2	3	4	4	4	36
87	2	2	4	4	5	3	4	4	5	5	38
88	4	4	3	2	5	2	3	4	4	4	35
89	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	44
90	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
91	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	41
92	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	44
93	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	38
94	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
95	5	5	2	5	4	2	4	4	4	4	39
96	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	42
98	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43
99	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	40
100	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	42
101	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	41
102	5	4	4	4	2	2	2	5	5	5	38
103	2	4	4	4	3	2	2	5	5	5	36
104	4	3	5	5	3	3	2	5	5	5	40
105	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	43
106	5	4	4	4	2	2	2	5	5	5	38
107	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	42
108	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	38
109	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	41
110	4	2	4	4	3	2	3	4	5	4	35
111	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	38
112	5	5	4	4	2	2	2	4	5	4	37
113	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	37
114	3	5	5	4	2	3	2	4	4	5	37

115	3	3	4	4	3	2	2	4	4	5	34
116	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	40
117	4	2	5	4	2	2	2	4	4	5	34
118	5	3	4	4	2	3	3	4	4	4	36
119	4	3	4	4	2	2	2	5	5	5	36
120	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
121	3	3	4	4	2	2	3	3	2	5	31
122	3	4	5	5	2	2	2	4	4	5	36
123	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	33
124	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	32
125	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
126	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	33
127	2	2	4	4	3	3	2	5	5	4	34
128	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	35
129	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	33
130	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34
131	2	2	4	4	3	3	2	4	4	5	33
132	3	3	4	4	2	3	3	4	5	4	35
133	3	3	4	4	3	2	2	4	4	5	34
134	3	3	5	4	2	3	5	4	4	5	38
135	2	3	4	4	3	2	3	4	4	5	34
136	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	38
137	2	2	4	4	3	3	3	5	5	5	36
138	2	3	5	5	3	2	3	5	5	5	38
139	3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	37
140	2	2	4	4	2	2	2	5	5	5	33
141	5	3	5	5	3	2	2	5	5	5	40
142	2	2	4	4	2	2	2	3	2	5	28
143	3	3	5	5	2	3	3	4	4	5	37
144	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	32
145	3	3	4	4	2	2	2	3	2	5	30
146	2	3	5	5	2	2	2	4	4	5	34
147	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	32
148	2	2	4	4	2	3	2	3	2	5	29
149	3	2	5	5	2	3	2	4	4	5	35
150	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	32

D. Data Responden Manajemen Islam (X4)

Responden	Manajemen Islam X4								TOTAL
	MI 1	MI 2	MI 3	MI 4	MI 5	MI 6	MI 7	MI 8	
1	4	4	5	5	5	4	4	4	35
2	4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	4	4	4	5	37
6	4	4	5	5	5	4	4	4	35
7	4	4	4	4	4	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	4	4	4	37
9	5	5	5	5	5	4	4	4	37
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39
11	4	4	4	4	4	5	5	5	35
12	5	5	5	4	4	4	4	5	36
13	4	4	5	5	5	4	4	4	35
14	4	4	4	4	4	5	5	5	35
15	5	4	4	4	4	4	4	4	33
16	5	5	5	3	5	4	4	4	35
17	5	5	4	5	4	5	5	4	37
18	5	4	5	3	4	4	4	4	33
19	4	4	3	3	4	4	4	4	30
20	4	4	4	4	3	4	4	4	31
21	4	5	4	3	3	3	3	3	28
22	4	5	4	5	4	4	4	4	34
23	5	4	2	5	3	4	4	2	29
24	4	5	5	4	4	4	4	5	35
25	4	5	2	5	2	5	4	2	29
26	4	4	3	4	4	4	3	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	5	4	4	4	33
30	3	4	4	3	4	4	4	3	29
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32

32	2	4	5	2	4	4	5	2	28
33	5	4	4	5	5	4	4	5	36
34	2	4	5	2	4	4	5	2	28
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	2	4	5	2	4	4	5	2	28
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	2	4	5	2	4	4	5	2	28
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32

68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	2	4	5	2	4	4	5	2	28
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	5	5	4	5	5	5	4	37
75	4	5	5	4	5	5	5	4	37
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	4	4	4	4	2	4	4	4	30
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	5	5	4	5	5	5	4	37
81	4	5	5	4	5	5	5	4	37
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	4	5	5	4	4	5	5	4	36
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	3	4	4	3	4	4	4	3	29
87	4	5	5	4	4	5	5	4	36
88	3	4	4	3	4	4	4	3	29
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	4	4	5	4	4	4	5	4	34
91	4	4	5	4	4	4	5	4	34
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	5	5	4	5	5	5	4	37
94	5	5	2	5	5	5	2	5	34
95	5	5	4	5	5	5	4	5	38
96	4	4	5	4	4	4	5	4	34
97	5	5	5	5	5	5	5	5	40
98	2	4	4	2	4	4	4	2	26
99	4	4	5	4	4	4	5	4	34
100	5	5	5	5	5	5	5	5	40
101	5	4	4	5	4	4	4	5	35
102	5	5	5	5	5	5	5	5	40
103	5	5	5	5	5	5	5	5	40

104	4	4	4	4	4	4	4	4	32
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40
106	4	3	3	4	4	3	3	4	28
107	5	5	5	5	5	5	5	5	40
108	4	4	3	4	4	4	3	4	30
109	4	4	4	4	4	4	4	4	32
110	4	4	4	4	4	4	4	4	32
111	4	4	4	4	4	4	4	4	32
112	2	4	5	2	4	4	5	2	28
113	5	4	4	5	5	4	4	5	36
114	2	4	5	2	4	4	5	2	28
115	4	4	4	4	4	4	4	4	32
116	5	5	5	5	4	5	5	5	39
117	4	4	4	4	4	4	4	4	32
118	5	4	4	5	4	4	4	5	35
119	5	5	5	5	5	5	5	5	40
120	4	4	4	4	4	4	4	4	32
121	4	4	4	4	4	4	4	4	32
122	5	5	5	5	5	5	5	5	40
123	4	4	4	4	4	4	4	4	32
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32
125	4	4	4	4	4	4	4	4	32
126	4	3	3	2	4	4	4	2	26
127	5	2	2	3	4	4	4	3	27
128	5	3	2	3	4	4	4	3	28
129	4	3	3	3	4	5	5	2	29
130	4	2	2	3	2	5	4	3	25
131	2	3	3	3	4	4	5	3	27
132	2	3	3	3	5	5	5	3	29
133	2	3	2	3	4	5	4	2	25
134	2	3	3	3	4	4	5	3	27
135	3	2	2	2	4	5	4	2	24
136	2	3	2	3	4	4	5	3	26
137	2	2	3	2	4	4	5	3	25
138	3	3	2	2	4	4	5	2	25
139	3	3	5	3	4	4	5	3	30

140	2	2	2	2	4	4	5	2	23
141	3	2	3	3	4	4	4	2	25
142	2	2	2	2	5	5	5	2	25
143	3	3	3	3	4	4	4	3	27
144	3	2	2	3	3	2	5	3	23
145	3	2	2	2	4	4	5	2	24
146	3	2	2	2	4	3	4	2	22
147	2	3	3	2	4	4	2	3	23
148	2	3	3	3	4	4	4	3	26
149	3	3	2	2	4	4	4	3	25
150	2	3	3	2	5	5	4	2	26

E. Data Responden Kepuasan Kerja (X5)

Responden	Kepuasan Kerja X5										TOTAL
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	45
2	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	42
3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	44
4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	44
5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	46
6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
7	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	46
8	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
10	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
12	5	4	2	5	3	4	4	2	3	4	36
13	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	45
14	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	42
15	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	44
16	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	44
17	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	46
18	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
19	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	46
20	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39

21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
22	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
23	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
24	5	4	2	5	3	4	4	2	3	4	36
25	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
29	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	37
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
32	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
33	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
34	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
35	5	4	2	5	3	4	4	2	3	4	36
36	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
40	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	37
41	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	38
42	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
43	4	4	4	4	2	5	4	2	2	3	34
44	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	43
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
47	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
48	5	4	5	5	2	5	4	2	4	4	40
49	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	43
50	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	42
51	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
52	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
53	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45

57	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	37
58	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	38
59	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
60	4	4	4	4	2	5	4	2	2	3	34
61	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	43
62	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	36
63	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	38
64	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
65	4	4	4	4	2	5	4	2	2	3	34
66	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	43
67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
69	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
70	5	4	5	5	2	5	4	2	4	4	40
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
72	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
73	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
75	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
76	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	44
77	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
78	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
79	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	41
80	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
81	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
82	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
84	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
85	5	4	5	5	2	5	4	2	4	4	40
86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
87	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
88	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
90	5	5	5	4	4	4	4	2	5	3	41
91	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
92	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	42

93	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
94	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
95	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
96	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	44
97	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	37
98	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
99	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
100	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	45
101	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	40
102	2	2	2	2	5	5	5	5	3	4	35
103	2	3	2	2	5	5	5	5	3	4	36
104	2	3	3	2	5	5	5	4	5	4	38
105	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	40
106	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	36
107	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
108	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	35
109	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	40
110	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	36
111	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	38
112	2	2	2	2	4	5	4	2	5	3	31
113	3	3	2	3	4	4	5	5	4	4	37
114	2	2	3	2	4	4	5	2	5	2	31
115	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	34
116	3	3	5	3	4	4	5	5	5	3	40
117	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	33
118	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	36
119	2	2	2	2	5	5	5	5	3	4	35
120	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
121	3	2	2	3	3	2	5	2	3	4	29
122	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	32
123	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	30
124	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	32
125	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
126	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	30
127	2	3	3	2	5	5	4	5	3	4	36
128	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	36

129	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	34
130	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	35
131	2	3	3	2	4	4	5	4	5	4	36
132	3	2	3	3	4	5	4	2	5	3	34
133	2	3	2	2	4	4	5	5	4	4	35
134	5	2	3	5	4	4	5	2	5	2	37
135	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	36
136	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	39
137	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	39
138	3	3	2	3	5	5	5	4	5	4	39
139	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	39
140	2	2	2	2	5	5	5	5	3	4	35
141	2	3	2	2	5	5	5	4	5	4	37
142	2	2	2	2	3	2	5	2	3	4	27
143	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	35
144	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	34
145	2	2	2	2	3	2	5	2	3	4	27
146	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	32
147	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	35
148	2	2	3	2	3	2	5	2	3	4	28
149	2	2	3	2	4	4	5	3	4	4	33
150	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	32

F. Data Responden Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)							
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	TOTAL
1	4	4	5	5	3	3	2	26
2	4	4	5	5	3	2	3	26
3	5	5	4	4	2	3	3	26
4	4	4	4	4	3	2	3	24
5	5	5	5	5	2	2	3	27
6	4	4	4	4	2	2	2	22
7	4	4	4	4	3	3	3	25
8	5	5	5	5	2	3	2	27
9	4	4	4	4	2	3	3	24

10	4	4	4	4	3	3	2	24
11	5	5	5	4	3	3	2	27
12	4	4	4	4	2	2	2	22
13	4	4	5	5	3	2	2	25
14	4	4	5	5	3	3	3	27
15	5	5	4	4	3	3	3	27
16	4	4	4	4	3	3	3	25
17	5	5	5	5	2	3	2	27
18	4	4	4	4	2	3	3	24
19	4	4	4	4	2	2	2	22
20	5	5	5	5	2	2	2	26
21	4	4	4	4	3	2	3	24
22	4	4	4	4	3	2	3	24
23	5	5	5	4	3	2	3	27
24	4	4	4	4	2	2	3	23
25	5	3	4	4	2	2	2	22
26	5	5	4	4	3	2	3	26
27	4	4	4	4	2	3	3	24
28	5	4	4	4	3	3	5	28
29	4	2	4	4	2	2	3	21
30	5	5	4	4	2	3	5	28
31	4	4	4	4	3	3	3	25
32	4	4	4	4	2	2	2	22
33	5	5	5	4	3	2	2	26
34	4	4	4	4	3	3	3	25
35	4	4	4	4	2	3	3	24
36	5	3	4	4	2	3	2	23
37	5	5	4	4	2	3	3	26
38	4	4	4	4	3	3	2	24
39	5	4	4	4	3	3	2	25
40	4	2	4	4	2	2	2	20
41	4	5	5	3	2	3	2	24
42	4	4	4	5	2	3	3	25
43	4	4	4	3	3	3	2	23
44	4	5	5	4	3	2	2	25
45	4	4	4	4	2	2	2	22

46	4	4	4	3	2	3	5	25
47	4	5	5	4	2	3	2	25
48	4	4	4	4	3	2	2	23
49	4	4	4	4	2	2	2	22
50	4	4	4	5	2	3	3	25
51	4	5	5	4	3	3	2	26
52	4	5	5	4	2	2	2	24
53	4	4	4	3	2	2	2	21
54	4	5	5	5	2	2	3	26
55	4	4	4	4	2	2	2	22
56	5	4	4	4	2	2	2	23
57	4	2	4	4	2	3	2	21
58	4	5	5	3	2	2	3	24
59	4	4	4	5	3	3	2	25
60	4	4	4	3	3	3	2	23
61	4	5	5	4	2	3	3	26
62	4	4	4	3	2	2	2	21
63	4	5	5	3	3	2	2	24
64	4	4	4	5	3	2	2	24
65	4	4	4	3	2	2	3	22
66	4	5	5	4	3	2	3	26
67	4	4	4	4	2	2	3	23
68	4	4	4	3	2	2	3	22
69	4	5	5	4	3	3	3	27
70	4	4	4	4	2	2	2	22
71	4	4	4	3	2	3	2	22
72	5	5	5	4	3	3	2	27
73	4	4	5	3	3	3	2	24
74	4	4	5	4	3	2	2	24
75	5	5	4	4	2	2	3	25
76	5	5	5	4	2	2	3	26
77	4	4	4	4	2	3	2	23
78	5	4	5	5	3	3	2	27
79	4	4	4	5	2	2	3	24
80	4	4	4	4	3	3	3	25
81	4	4	4	4	3	3	3	25

82	4	4	4	4	2	2	2	22
83	4	4	4	3	3	2	2	22
84	4	5	5	4	3	3	2	26
85	4	4	4	4	3	3	3	25
86	4	4	4	3	2	2	2	21
87	5	5	5	4	3	3	3	28
88	4	4	5	3	3	3	3	25
89	4	4	5	4	3	3	3	26
90	4	4	4	4	3	2	3	24
91	4	4	4	5	3	3	3	26
92	5	4	2	4	2	2	2	21
93	5	5	4	4	3	2	3	26
94	5	5	4	4	2	3	2	25
95	4	4	4	4	3	2	2	23
96	5	5	4	4	3	5	3	29
97	4	4	4	5	2	2	2	23
98	4	4	4	4	2	3	3	24
99	5	5	4	4	2	2	2	24
100	5	5	4	4	3	3	3	27
101	5	5	3	3	2	2	3	23
102	5	5	2	2	2	2	2	20
103	5	5	3	2	2	2	2	21
104	5	5	3	3	3	3	2	24
105	5	5	3	3	3	3	3	25
106	5	5	2	2	3	2	2	21
107	5	5	3	3	3	3	2	24
108	4	4	3	3	5	3	3	25
109	5	5	3	3	3	2	3	24
110	4	5	3	2	3	3	3	23
111	4	4	3	3	3	3	2	22
112	4	5	2	2	2	3	3	21
113	4	4	3	2	3	2	2	20
114	4	4	2	3	2	3	5	23
115	4	4	3	2	3	2	3	21
116	4	4	3	5	3	3	3	25
117	4	4	2	2	3	3	3	21

118	4	4	2	3	3	2	3	21
119	5	5	2	2	3	3	3	23
120	4	4	3	3	2	2	2	20
121	3	2	2	2	3	2	2	16
122	4	4	2	2	2	2	2	18
123	4	3	2	2	2	3	3	19
124	4	4	3	3	3	3	2	22
125	4	4	3	3	2	2	2	20
126	4	4	3	2	2	2	2	19
127	5	5	3	3	2	3	3	24
128	4	4	5	3	2	3	2	23
129	4	4	3	2	2	3	2	20
130	4	4	3	3	2	2	3	21
131	4	4	3	3	2	3	2	21
132	4	5	2	3	3	3	2	22
133	4	4	3	2	3	3	2	21
134	4	4	2	3	3	2	2	20
135	4	4	3	2	2	3	3	21
136	5	5	3	3	3	3	2	24
137	5	5	3	3	2	2	2	22
138	5	5	3	2	3	3	3	24
139	5	5	3	3	2	2	3	23
140	5	5	2	2	2	2	2	20
141	5	5	3	2	3	3	3	24
142	3	2	2	2	2	2	2	15
143	4	4	2	3	2	2	3	20
144	4	4	3	3	2	2	3	21
145	3	2	2	2	3	3	3	18
146	4	4	2	2	2	3	3	20
147	4	4	2	3	3	3	2	21
148	3	2	2	3	3	3	2	18
149	4	4	2	3	2	2	2	19
150	4	3	2	2	3	3	2	19

Lampiran 3

A. Uji Validitas

1. Uji Validitas X1

		Correlations										
		EKI 1	EKI 2	EKI 3	EKI 4	EKI 5	EKI 6	EKI 7	EKI 8	EKI 9	EKI 10	total EK1
EKI 1	Pearson Correlation	1	,864**	,581**	,504**	,641**	,480**	,691**	,480**	,391*	,428*	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,004	,000	,007	,000	,007	,032	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 2	Pearson Correlation	,864**	1	,601**	,436*	,553**	,279	,511**	,415*	,436*	,369*	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,016	,002	,135	,004	,023	,016	,045	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 3	Pearson Correlation	,581**	,601**	1	,362*	,355	,207	,365*	,316	,438*	,409*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,049	,054	,273	,047	,089	,015	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 4	Pearson Correlation	,504**	,436*	,362*	1	,325	,287	,621**	,875**	,626**	,316	,789**
	Sig. (2-tailed)	,004	,016	,049		,080	,125	,000	,000	,000	,089	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

EKI 5	Pearson Correlation	,641**	,553**	,355	,325	1	,484**	,436*	,338	,200	,218	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,054	,080		,007	,016	,068	,290	,247	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 6	Pearson Correlation	,480**	,279	,207	,287	,484**	1	,408*	,531**	,287	,558**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,007	,135	,273	,125	,007		,025	,003	,125	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 7	Pearson Correlation	,691**	,511**	,365*	,621**	,436*	,408*	1	,537**	,556**	,333	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,047	,000	,016	,025		,002	,001	,072	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 8	Pearson Correlation	,480**	,415*	,316	,875**	,338	,531**	,537**	1	,658**	,390*	,805**
	Sig. (2-tailed)	,007	,023	,089	,000	,068	,003	,002		,000	,033	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 9	Pearson Correlation	,391*	,436*	,438*	,626**	,200	,287	,556**	,658**	1	,316	,728**
	Sig. (2-tailed)	,032	,016	,015	,000	,290	,125	,001	,000		,089	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EKI 10	Pearson Correlation	,428*	,369*	,409*	,316	,218	,558**	,333	,390*	,316	1	,582**
	Sig. (2-tailed)	,018	,045	,025	,089	,247	,001	,072	,033	,089		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

total EK Pearson Correlation	,824**	,743**	,649**	,789**	,593**	,601**	,787**	,805**	,728**	,582**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji Validitas X2

		Correlations								
		LKI 1	LKI 2	LKI 3	LKI 4	LKI 5	LKI 6	LKI 7	LKI 8	TOTAL LK
LKI 1	Pearson Correlation	1	,637**	,772**	,674**	,791**	,828**	,865**	,909**	,935**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LKI 2	Pearson Correlation	,637**	1	,422*	,738**	,479**	,662**	,419*	,637**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,000	,007	,000	,021	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LKI 3	Pearson Correlation	,772**	,422*	1	,577**	,813**	,759**	,757**	,772**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020		,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

LKI 4	Pearson Correlation	,674**	,738**	,577**	1	,621**	,759**	,499**	,674**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000	,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LKI 5	Pearson Correlation	,791**	,479**	,813**	,621**	1	,831**	,805**	,880**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LKI 6	Pearson Correlation	,828**	,662**	,759**	,759**	,831**	1	,827**	,828**	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LKI 7	Pearson Correlation	,865**	,419*	,757**	,499**	,805**	,827**	1	,865**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,005	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LKI 8	Pearson Correlation	,909**	,637**	,772**	,674**	,880**	,828**	,865**	1	,947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL LK	Pearson Correlation	,935**	,699**	,845**	,780**	,899**	,940**	,890**	,947**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Uji Validitas X3

		Correlations										
		KPI 1	KPI 2	KPI 3	KPI 4	KPI 5	KPI 6	KPI 7	KPI 8	KPI 9	KPI 10	TOTAL KP
KPI 1	Pearson Correlation	1	,846**	,932**	,908**	,810**	,700**	,846**	,908**	,798**	,774**	,930**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 2	Pearson Correlation	,846**	1	,836**	,835**	,840**	,669**	,814**	,835**	,768**	,873**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 3	Pearson Correlation	,932**	,836**	1	,851**	,793**	,676**	,836**	,851**	,789**	,825**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 4	Pearson Correlation	,908**	,835**	,851**	1	,808**	,781**	,896**	,941**	,845**	,781**	,945**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KPI 5	Pearson Correlation	,810**	,840**	,793**	,808**	1	,683**	,905**	,808**	,854**	,825**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 6	Pearson Correlation	,700**	,669**	,676**	,781**	,683**	1	,805**	,781**	,759**	,626**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 7	Pearson Correlation	,846**	,814**	,836**	,896**	,905**	,805**	1	,896**	,943**	,805**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 8	Pearson Correlation	,908**	,835**	,851**	,941**	,808**	,781**	,896**	1	,902**	,848**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 9	Pearson Correlation	,798**	,768**	,789**	,845**	,854**	,759**	,943**	,902**	1	,824**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPI 10	Pearson Correlation	,774**	,873**	,825**	,781**	,825**	,626**	,805**	,848**	,824**	1	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

TOTAL KP Pearson Correlation	,930**	,908**	,914**	,945**	,909**	,816**	,956**	,959**	,928**	,892**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

4. Uji Validitas X4

		Correlations								
		MI 1	MI 2	MI 3	MI 4	MI 5	MI 6	MI 7	MI 8	TOTAL MI
MI 1	Pearson Correlation		1,861**	,826**	,733**	,790**	,800**	,551**	,771**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MI 2	Pearson Correlation	,861**		1,836**	,748**	,818**	,872**	,675**	,754**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MI 3	Pearson Correlation	,826**	,836**		1,836**	,885**	,838**	,773**	,789**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MI 4	Pearson Correlation	,733**	,748**	,836**		1,848**	,877**	,751**	,809**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MI 5	Pearson Correlation	,790**	,818**	,885**	,848**	1	,867**	,748**	,798**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MI 6	Pearson Correlation	,800**	,872**	,838**	,877**	,867**	1	,803**	,786**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MI 7	Pearson Correlation	,551**	,675**	,773**	,751**	,748**	,803**	1	,624**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MI 8	Pearson Correlation	,771**	,754**	,789**	,809**	,798**	,786**	,624**	1	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL MI	Pearson Correlation	,872**	,907**	,939**	,915**	,935**	,949**	,827**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

5. Uji Validitas X5

		Correlations							
		KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	TOTAL KP
KP 1	Pearson Correlation	1	,535**	,761**	,654**	,814**	,804**	,622**	,855**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KP 2	Pearson Correlation	,535**	1	,660**	,617**	,477**	,703**	,587**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,008	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KP 3	Pearson Correlation	,761**	,660**	1	,826**	,700**	,857**	,734**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KP 4	Pearson Correlation	,654**	,617**	,826**	1	,654**	,743**	,728**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KP 5	Pearson Correlation	,814**	,477**	,700**	,654**	1	,863**	,684**	,855**

	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KP 6	Pearson Correlation	,804**	,703**	,857**	,743**	,863**	1	,828**	,957**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KP 7	Pearson Correlation	,622**	,587**	,734**	,728**	,684**	,828**	1	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL KP Pearson Correlation		,855**	,760**	,914**	,862**	,855**	,957**	,855**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

6. Uji Validitas Y

		Correlations										
		KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	TOTAL
KK 1	Pearson Correlation	1	,810**	,503**	,573**	,631**	,602**	,672**	,643**	,685**	,711**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 2	Pearson Correlation	,810**	1	,454*	,574**	,743**	,681**	,733**	,822**	,857**	,791**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 3	Pearson Correlation	,503**	,454*	1	,782**	,735**	,811**	,761**	,343	,529**	,556**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,005	,012		,000	,000	,000	,000	,063	,003	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 4	Pearson Correlation	,573**	,574**	,782**	1	,696**	,709**	,696**	,409*	,532**	,545**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,000	,000	,025	,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 5	Pearson Correlation	,631**	,743**	,735**	,696**	1	,829**	,755**	,520**	,703**	,715**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 6	Pearson Correlation	,602**	,681**	,811**	,709**	,829**	1	,802**	,482**	,673**	,692**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,007	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 7	Pearson Correlation	,672**	,733**	,761**	,696**	,755**	,802**	1	,680**	,785**	,794**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 8	Pearson Correlation	,643**	,822**	,343	,409*	,520**	,482**	,680**	1	,862**	,795**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,063	,025	,003	,007	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 9	Pearson Correlation	,685**	,857**	,529**	,532**	,703**	,673**	,785**	,862**	1	,922**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 10	Pearson Correlation	,711**	,791**	,556**	,545**	,715**	,692**	,794**	,795**	,922**	1	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,801**	,871**	,788**	,797**	,877**	,873**	,911**	,753**	,879**	,879**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

B. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

2. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	8

3. Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,979	10

4. Uji Reliabilitas X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	8

5. Uji Reliabilitas X5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	7

6. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	10

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Normalitas

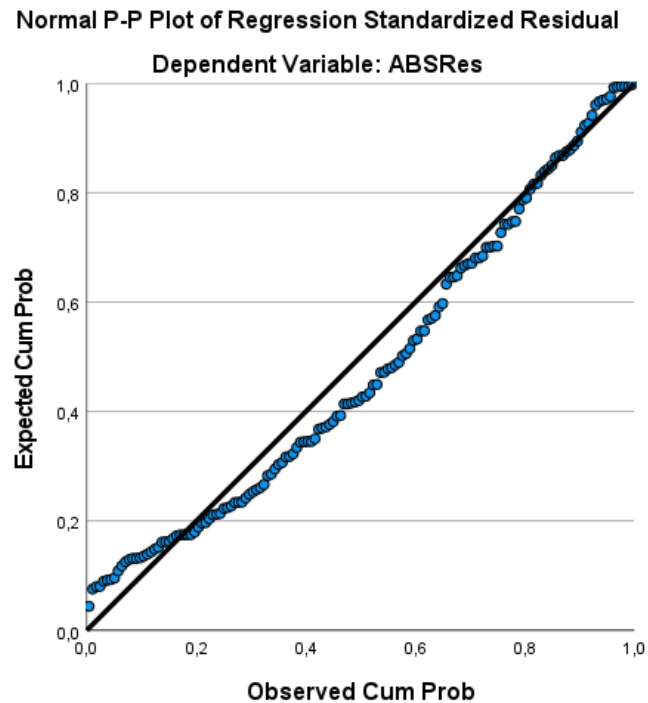
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EKI	LK	KPI	MI	KP	KK
N		150	150	150	150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,0133	32,0800	39,3200	32,8000	39,4600	23,3467
	Std. Deviation	6,17419	4,62633	4,15201	4,83277	4,52084	2,53297
Most Extreme Differences	Absolute	,141	,129	,121	,134	,113	,128
	Positive	,132	,065	,065	,132	,067	,070
	Negative	-,141	-,129	-,121	-,134	-,113	-,128
Test Statistic		,141	,129	,121	,134	,113	,128
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,915	,298	,507	,774	,346	,124
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.		,000	,000	,000	,000	,000	,000
99% Confidence Interval		Lower Bound	,000	,000	,000	,000	,000
		Upper Bound	,000	,000	,000	,000	,000

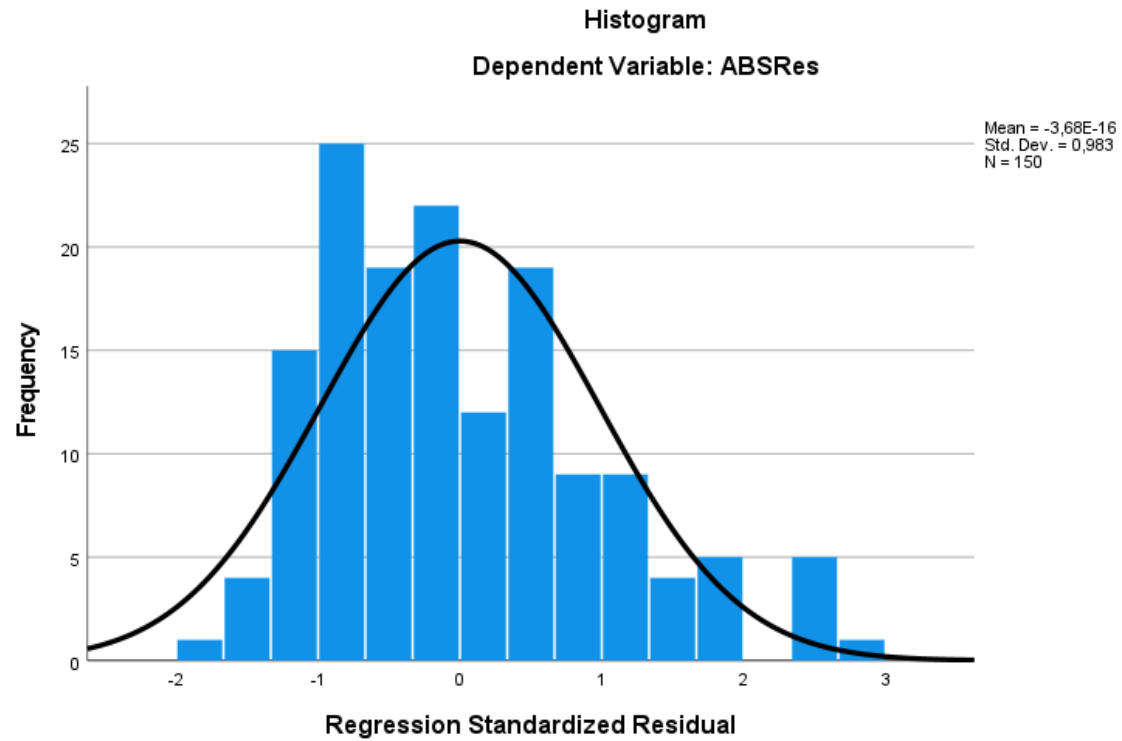
a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

B. Uji Normalitas dengan P-Plot



C. Uji Normalitas dengan Histogram



Lampiran 5

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

A. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,966 ^a	,933	,872	1,65645	,587	40,882	5	144	,000	2,391

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Manajemen, Kepemimpinan, LingKerja, Etika

b. Dependent Variable: Kinerja

B. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	560,862	5	112,172	40,882	,023 ^b
	Residual	395,111	144	2,744		
	Total	955,973	149			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Manajemen, Kepemimpinan, LingKerja, Etika

C. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,178	1,614		3,209	,002		
Etika	,038	,190	,093	2,201	,041	,213	7,902
LingKerja	,057	,069	,105	1,832	,030	,181	5,527
Kepemimpinan	,106	,052	,174	2,038	,043	,393	2,546
Manajemen	,082	,230	,156	1,355	,023	,315	6,103
Kepuasan	,336	,039	,599	8,644	,006	,597	1,676

a. Dependent Variable: Kinerja

