

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA,
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAITUL MAL ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

GIPMICO MARA
NPM: 2102120088



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

GIPMICO MARA
NPM: 2102120088

Dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAITUL MAL ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

GIPMICO MARA
NPM: 2102120088

Dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAITUL MAL ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 05 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Rusnaidi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Amelia, S.E., MBA., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 09 Agustus 2025
Yang Menyatakan



GIPMICO MARA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Gipmico Mara
NPM : 2102120088
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAITUL MAL ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 09 Agustus 2025

Banda Aceh, 09 Agustus 2025
Yang Menyatakan



GIPMICO MARA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Baitul Mal Aceh)”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Dr. Tuwisna, SE., M.M Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE., M.M selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Rusnaidi, S.E., M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang tercinta, Ayahanda Lamsi dan Ibunda Surti tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara dan kerabat penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 10 Juni 2025



Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Etos Kerja Islami	11
2.1.3 Motivasi Kerja.....	12
2.1.4 Kompensasi	13
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	14
2.2 Penelitian Sebelumnya	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	19
2.4 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Desain Penelitian	21
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	21
3.1.2 Jenis Penelitian.....	21
3.1.3 Horizon Waktu	21
3.1.5 Unit Analisis.....	22
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	22
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel	25
3.5 Teknik Analisis Data	27
3.6 Pengujian Data	27

3.6.1	Pengujian Validitas	27
3.6.2	Pengujian Realibilitas.....	28
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	28
3.7	Pengujian Hipotesis	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.2	Karakteristik Responden.....	33
4.3	Pengujian Data	34
4.3.1	Pengujian Instrumen.....	34
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik	37
4.4	Analisis Deskriptif.....	40
4.4.1	Variabel Etos Kerja Islami.....	40
4.4.2	Variabel Motivasi Kerja	41
4.4.3	Variabel Kompensasi.....	42
4.4.4	Variabel Lingkungan Kerja	44
4.4.5	Variabel Kinerja Pegawai	45
4.5	Pembahasan.....	47
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Lienear Berganda	47
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	48
4.5.3	Uji Simultan (uji F)	51
4.5.4	Implikasi Penelitian.....	52
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	22
Tabel 3.2 Skala Likert	24
Tabel 3.3 Devinisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	33
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	35
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	36
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas	38
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja Islami	40
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	43
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	49
Tabel 4.12 Hasil uji Simultan (Uji F).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Data	37
Gambar 4. 2 Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Tabulasi Data	60
Lampiran 3 Tabel Frekuensi.....	64
Lampiran 4 Uji Validitas	65
Lampiran 5 Uji Reliabilitas All Variabel.....	66
Lampiran 6 Frequency Tabel.....	70
Lampiran 7 t Tabel	78
Lampiran 8 Tabel R.....	79
Lampiran 9 Tabel Uji F	80

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BAITUL MAL ACEH**

GIPMICO MARA
NPM: 2102120088

Pembimbing 1 : Dr. Tuwisna, S.E., M.M

Pembimbing 2 : Rusnaldi, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai pada Baitul Mal Aceh. Dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert sebagai alat ukur, jumlah responden sebesar 95 pegawai, kemudian analisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil Penelitian Menggunakan SPSS Statistic 27 menunjukkan bahwa secara parsial, Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Etos kerja islami, Motivasi kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai, Baitul Mal Aceh

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC, WORK MOTIVATION,
COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT BAITUL MAL ACEH**

GIPMICO MARA

NPM: 2102120088

Pembimbing 1: Dr. Tuwisna, S.E., M.M

Pembimbing 2: Rusnaidi, S.E., M.Si

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Islamic work ethic, work motivation, compensation, and work environment on employee performance at Baitul Mal Aceh. The research adopts a quantitative approach. The population consists of all employees of Baitul Mal Aceh, with the sample determined using the Slovin formula. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale as the measurement tool. The total number of respondents was 95 employees. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS Statistic 27. The results of the study indicate that, partially, Islamic work ethic and work motivation have a significant effect on employee performance. Meanwhile, compensation and work environment do not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, Islamic work ethic, work motivation, compensation, and work environment together have a significant influence on employee performance at Baitul Mal Aceh.

Keywords: *Islamic work ethic, work motivation, compensation, work environment, employee performance, Baitul Mal Aceh*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan strategis. Pegawai yang efektif mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif. Selain itu, kinerja pegawai juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan, inovasi, dan organisasi. Lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai yang bekerja keras akan memberikan hasil yang positif, kerja sama tim yang lebih baik, dan hasil yang lebih baik. Organisasi dapat menggunakan sumber daya secara efisien, membangun reputasi yang baik, dan memastikan hasil yang lebih sukses di tengah persaingan dengan memiliki kinerja yang optimal.

Faktor-faktor seperti etos kerja Islami, motivasi kerja, Kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja Islami, yang menekankan pada integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan fokus pada tugas yang ada, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor utama yang membuat pegawai lebih fokus dan tenang dalam mengerjakan tugas. Kompensasi yang memadai dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun penghargaan, memberikan rasa penghargaan kepada pegawai yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif

menumbuhkan hubungan yang harmonis antara pegawai, lingkungan manajerial, dan fasilitas kerja yang memadai, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang rileks dan bebas dari stres. Kombinasi dari keempat faktor ini menciptakan kondisi ideal yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Prinsip-prinsip etos kerja Islami, seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras, sangat relevan dalam mendukung kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Kejujuran adalah fondasi utama dalam menjaga integritas dan transparansi, yang dapat memperkuat hubungan antara pegawai dan manajemen serta meningkatkan kepercayaan di antara rekan kerja (Ali, 2016). Disiplin berhubungan erat dengan kepatuhan terhadap waktu, aturan, dan prosedur yang berlaku, yang sangat penting untuk memastikan setiap tugas dapat diselesaikan secara efisien dan tepat waktu, mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya (Sulistiyani, 2019). Tanggung jawab mendorong pegawai untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang meningkatkan kualitas hasil dan menyokong pencapaian tujuan organisasi (Huda, 2017). Sedangkan kerja keras merupakan bentuk dedikasi yang sangat dihargai dalam Islam, yang mengajarkan bahwa setiap usaha harus dilakukan dengan sepenuh hati, sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, dan ini berperan dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam pekerjaan (Mustafa, 2018). Selain etos kerja islami, pegawai juga membutuhkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja pada sebuah pencapaian.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan semangat dan komitmen

tinggi. Motivasi ini bisa berasal dari faktor-faktor internal seperti kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, atau pencapaian tujuan pribadi, serta faktor eksternal seperti penghargaan, kompensasi, dan pengakuan. Motivasi yang tinggi sangat penting sebagai pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih produktif, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai tidak hanya berfokus pada tugas yang diberikan, tetapi juga berusaha untuk melebihi ekspektasi dan meningkatkan kinerja mereka. Selain motivasi, kompensasi juga sangat dibutuhkan atas kinerja pegawai.

Kompensasi adalah imbalan atau balasan yang diberikan atas suatu pekerjaan, atau jasa. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan memperkuat motivasi kerja dengan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai atas usaha yang telah mereka lakukan. Penghargaan yang setimpal dapat meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas, yang mendorong mereka untuk terus bekerja dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang dikerjakan maka mereka sebagai pegawai akan memiliki kinerja yang buruk. Selain kompensasi lingkungan kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah kondisi dan situasi di tempat kerja yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, juga berperan besar dalam mendukung kinerja. Jika kondisi lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti kotor, bau, gelap, dan lain sebagainya dapat menyebabkan karyawan malas dalam bekerja, dan dapat menyebabkan menurunnya kreatifitas

karyawan. Lingkungan yang nyaman dan penuh dukungan memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus dan kreatif, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja. Ketika keempat faktor ini saling mendukung, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan mampu bekerja lebih produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan pentingnya etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja maka hal ini perlu diperhatikan pada Baitul Mal Provinsi, yakni sebuah lembaga keistimewaan dan kekhususan yang dalam melaksanakan tugasnya bersifat independen berwenang untuk menjaga, memelihara, mengelola dan mengembangkan Zakat, Infak, harta wakaf dan harta keagamaan lainnya, serta pengawasan perwalian berdasarkan syariat Islam pada tingkat provinsi di Aceh. Lembaga ini tidak lepas dari peran serta pegawai lapangan atau pegawai operator yang mereka rekrut. Pegawai-pegawai inilah ujung tombak lembaga dalam mengelola, menjaga, memelihara, dan mengembangkan Zakat, Infak, Harta Wakaf dan Harta Keagamaan Lainnya, sebab para pegawai inilah yang berperan langsung atas pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

Fenomena kinerja pegawai di Baitul Mal Aceh mencerminkan berbagai tantangan dan upaya perbaikan untuk mendukung pengelolaan zakat, infak, dan sedekah secara lebih efisien. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah memastikan pengumpulan dan pendistribusian zakat yang tepat sasaran dan transparan, yang sering kali terhambat oleh keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Untuk mengatasi hal ini, beberapa Baitul Mal di Aceh telah mengadopsi teknologi seperti Sistem Informasi Manajemen Baitul Mal Aceh

(SIMBA) guna meningkatkan efisiensi administrasi dan akurasi data (Muzakkir Zabir 2018).

Namun dalam pelaksanaannya Baitul Mal provinsi Aceh belum keseluruhan secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga faktor seperti etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja belum dilakukan dengan maksimal. Hal ini dapat diketahui dari hasil survey awal pada Baitul Mal provinsi Aceh bahwa permasalahan yang terjadi adalah adanya karyawan yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan, sehingga karyawan yang kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas atau batas waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh atasan. Kurangnya etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi serta terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja sehingga mereka memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada Baitul Mal provinsi Aceh.

Rendahnya motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai pada Baitul Mal provinsi Aceh. Etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sangat penting dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan untuk menjalankan tugasnya masing-masing di Baitul Mal provinsi Aceh. Seperti pegawai yang tidak termotivasi ketika pimpinan memberikan tugas kepada karyawan bahwa target penyelesaian kerja harus tepat waktu, kenyataannya malah pegawai tidak langsung mengerjakan tugas tapi mereka menganggap pekerjaan yang diberikan atasan tersebut bisa mereka kerjakan dengan cepat atau menganggap pekerjaan yang diberikan mudah diselesaikan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan 12 orang pegawai pada Baitul Mal Aceh 09 April 2025, Diketahui bahwa Kinerja karyawan Baitul Mal Aceh dinilai belum sepenuhnya optimal, yang diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Etos kerja Islami yang seharusnya menjadi landasan perilaku kerja belum sepenuhnya tercermin dalam disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran karyawan. Motivasi kerja sebagian pegawai juga terlihat masih rendah, ditunjukkan oleh kurangnya inisiatif dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, sistem kompensasi dianggap belum memadai dan tidak sepenuhnya mencerminkan beban kerja serta pencapaian karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari segi fisik maupun hubungan antarpegawai, juga berpotensi menghambat produktivitas. Keempat hal ini perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

Penelitian tentang pengaruh etos kerja Islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memberikan manfaat penting bagi akademisi, praktisi, dan organisasi. Bagi akademisi, penelitian ini memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi yang berbasis nilai Islami, yang dapat membuka peluang untuk pengembangan teori-teori baru terkait kinerja dan motivasi pegawai (Miftah, 2019; Hidayat, 2020). Bagi praktisi, hasil penelitian ini menawarkan panduan praktis dalam merancang kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti memberikan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan nilai-nilai Islami dalam pengelolaan tim untuk menciptakan motivasi yang lebih tinggi (Fajri, 2020). Organisasi, pada

gilirannya, dapat memanfaatkan temuan ini untuk memperbaiki kebijakan manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai dan produktivitas, yang berdampak pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kontribusi signifikan dalam menyelaraskan teori dengan praktik manajerial untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang akan di bahas dalam penulisan ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh
5. Bagaimana pengaruh Etos kerja islami, Motivasi kerja, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Etos kerja islami terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.
5. Untuk menganalisis pengaruh Etos kerja islami, Motivasi kerja, Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian yang di harapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis khususnya tentang Etos kerja islami, Motivasi kerja, kompensasi dan Lingkungan Kerja.

2. Manfaat Bagi Pembaca

Sebagai materi referensi untuk peneliti selanjutnya dan untuk menambah pengetahuan mengenai judul yang telah diteliti.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pengaruh Etos kerja islami, Motivasi kerja, kompensasi dan Lingkungan kerja, terhadap Kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2015) dalam (Nining, A., Jaenab, and Wulandari 2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan saran yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Ginting et al. 2019), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya menurut (Ginting et al. 2019), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja yang telah disebutkan di atas, kinerja adalah perbedaan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga mengacu pada hasil yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam suatu organisasi tertentu sesuai dengan saran yang diberikan kepadanya.

2.1.1.1 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Nining, A., Jaenab, and Wulandari 2023) yaitu sebagai berikut:

- a) **Kualitas**
Kualitas kerja ditentukan oleh persepsi karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang diselesaikan serta upaya yang dilakukan terkait dengan kemampuan dan keterampilan pegawai.
- b) **Kuantitas**

Yaitu, kemampuan dan kecepatan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja.

- c) Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) ditentukan dengan mengevaluasi secara cermat hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.2 Etos Kerja Islami

Secara umum, Etos Kerja mengacu pada semua perilaku yang baik, termasuk disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, dan sabar, yang harus dilakukan dalam bekerja. Tanpa adanya etos kerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya, seorang karyawan akan mampu meningkatkan hasil kerja dengan segala tanggung jawab dan dampak buruknya, namun tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. (Saleh and Utomo 2018)

Dari penjelasan di atas, jelaslah bahwa Etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang. Oleh karena itu, seorang Muslim harus memiliki kebiasaan yang positif untuk membentuk kepribadiannya sebagai seorang Muslim yang bekerja dengan baik dan sempurna.

2.1.2.1 Indikator Etos Kerja Islami

Menurut (Nisak and Adityawarman 2021) menyebutkan terdapat tiga indikator etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

- a) Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah, Di mana seorang Muslim percaya bahwa seseorang harus bekerja dengan niat ibadah karena Allah untuk mencari kebenaran. Karakteristik ini menjadi pembeda antara etika kerja Islam dengan etika kerja lainnya. Karakteristik pertama yang muncul dan bertahan adalah kerja yang merupakan penjabaran dari Aqidah.
- b) Kerja dilandasi ilmu, yang pada hakikatnya dicirikan oleh tujuan yang baik. Seseorang dapat mengembangkan rasa kesadaran diri dan kontrol diri yang kuat dengan berfokus pada materi yang diajarkan. Karena didasarkan pada pemikiran yang tidak proporsional, orang tidak dapat belajar dan bertumbuh secara efektif.
- c) Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya, di mana pada dasarnya merupakan amanah yang harus dikerjakan sebaik-baiknya dengan bertanggung jawab sesuai syariat Islam.

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut (Nining, A., Jaenab, and Wulandari 2023) mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan (Ferdinatus 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

2.1.3.1 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), indikator motivasi kerja adalah: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan perwujudan diri.

- a) Kebutuhan fisik, adalah kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi agar tubuh dapat berfungsi dengan baik. Kebutuhan ini mencakup segala

sesuatu yang berhubungan dengan kesehatan fisik dan kesejahteraan seseorang.

- b) Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan rasa aman mengacu pada kebutuhan individu untuk dilindungi dari bahaya fisik, emosional, dan finansial di tempat kerja dan kehidupan sehari-hari.
- c) Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial mengacu pada kebutuhan manusia untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan menjalin hubungan dengan orang lain, seperti pertemanan, hubungan kerja, dan hubungan sosial.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan akan penghargaan mengacu pada kebutuhan individu untuk diakui, dihargai, dan dihormati dalam kaitannya dengan pencapaian atau kontribusi mereka. Hal ini menyoroti nilai eksternal (luar) dari orang lain, seperti promosi dan pujian, serta nilai internal (dalam) diri sendiri, seperti kebanggaan dan pencapaian pribadi.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, Kebutuhan akan pengembangan diri adalah kebutuhan setiap orang untuk mencapai potensi penuh mereka, menjadi kreatif, dan mencapai tujuan mereka.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai (Erwinsyah, 2016; Handayani, 2018) dalam (Syamsudin 2023).

Sedangkan Menurut (Adiba & Rosita, 2023) dalam (Akhiryan et al. 2024) kompensasi adalah elemen penting yang harus diberikan organisasi kepada tenaga kependidikan dengan layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yakni kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Adapun kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi.(Syamsudin 2023).

2.1.4.1 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah:

1. Upah dan Gaji
Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif
Adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisis jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan

perusahaan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan.(Saleh and Utomo 2018).

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.5.1 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia menurut (Sedarmayanti and Rahadian 2018) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
Penerangan, juga dikenal sebagai pencahayaan, di tempat kerja adalah jumlah penyinaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pencahayaan yang sesuai di tempat kerja dapat Meningkatkan produktivitas, mengurangi stres di tempat kerja, meningkatkan kesehatan pekerja, membuat pekerja lebih nyaman, dan membuat tempat kerja menjadi lingkungan yang menarik.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
Setiap pegawai memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan setiap pegawai juga memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda. Pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi lingkungan kerja.
3. Kebisingan di tempat kerja.
Adalah situasi yang muncul dari mesin, peralatan, atau kegiatan operasional sehari-hari yang tidak disengaja atau tidak diinginkan. Kebisingan di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan dan produktivitas karyawan.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena dapat mencegah timbulnya gas-gas atau bau yang dapat membahayakan dan mengganggu kesehatan pegawai..
5. Tata warna di tempat kerja
Tata warna di tempat kerja dapat memengaruhi suasana dan produktivitas pegawai, serta memberikan kesan kepada tamu yang berkunjung.
6. Hubungan antar pegawai.

Hubungan karyawan mengacu pada interaksi dan koneksi antara karyawan di perusahaan, baik antar karyawan maupun dengan manajemen, yang mempengaruhi lingkungan kerja, komunikasi, dan produktivitas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Penelitian dari (Nur Halizah, Endah Tri Wisudaningsih 2023) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bappeda Kota Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi dan kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari (Resti Eka Wahyuningsih, Nurul Hak 2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

Penelitian dari (Resti Eka Wahyuningsih, Nurul Hak 2022) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini mengungkapkan bahwa secara

simultan kinerja karyawan BPS Provinsi Bengkulu dipengaruhi etos kerja islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kontribusi sebesar 61,7%. Namun secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari (Latifah 2024) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor yang tidak berpengaruh dalam penelitian ini adalah pemberian reward. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya terbatas pada tida variabel yang mana masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Fernos and Wipi (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah (Bapenda) Kota Padang.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada kantor Bappeda Litbang Probolinggo (Nur Halizah, Endah Tri Wisudaningsih, Waqi'atul Aqidah 2023).	Kuantitatif, Sampel Penelitian yang digunakan meliputi purposive sampling dan sampel jenuh.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan Variabel Independen dan Dependen Yang Sama.	Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Dan Jumlah Sampel Dalam Penelitian.
2	Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung (Singgi Baharudin Moor, Agus Eko Sujianto 2022).	Kuantitatif, Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu Non Probability	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Indo Karya Stone Tulungagung.	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan	Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Dan Jumlah Sampel Dalam Penelitian Juga Tidak Menggunakan Variabel Intervening.
3	Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu (Resti Eka Wahyuningsih, Nurul Hak, Yenti Sumarni 2024).	Kuantitatif,	Penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan kinerja karyawan BPS Provinsi Bengkulu dipengaruhi etos kerja islami, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kontribusi sebesar 61,7%. Namun secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang sama yaitu Etos kerja islami, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan.	Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Dan Jumlah Sampel Dalam Penelitian

Tabel Lanjutan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Islam Banyubening (Risa Ani Latifah 2024).	Kuantitatif, Penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang tidak berpengaruh dalam penelitian ini adalah pemberian reward. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya terbatas pada tidak ada variabel yang mana masih banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat dua variabel independen dan satu variabel devenden yang sama yaitu Etos kerja islami, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan	Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Dan Jumlah Sampel Dalam Penelitian
5	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang (Fernos and Wipi 2023)	Kuantitatif, Yang didasarkan pada filsafat metode penelitian berbasis positivisme yang digunakan untuk populasi atau sampel tertentu.	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.	Terdapat dua variabel indeviden yang sama yaitu komprnsasi dan motivasi kerja, Serta variabel devenden yang sama yaitu kinerja karyawan	Objek Penelitian, Waktu Penelitian, Dan Jumlah Sampel Dalam Penelitian

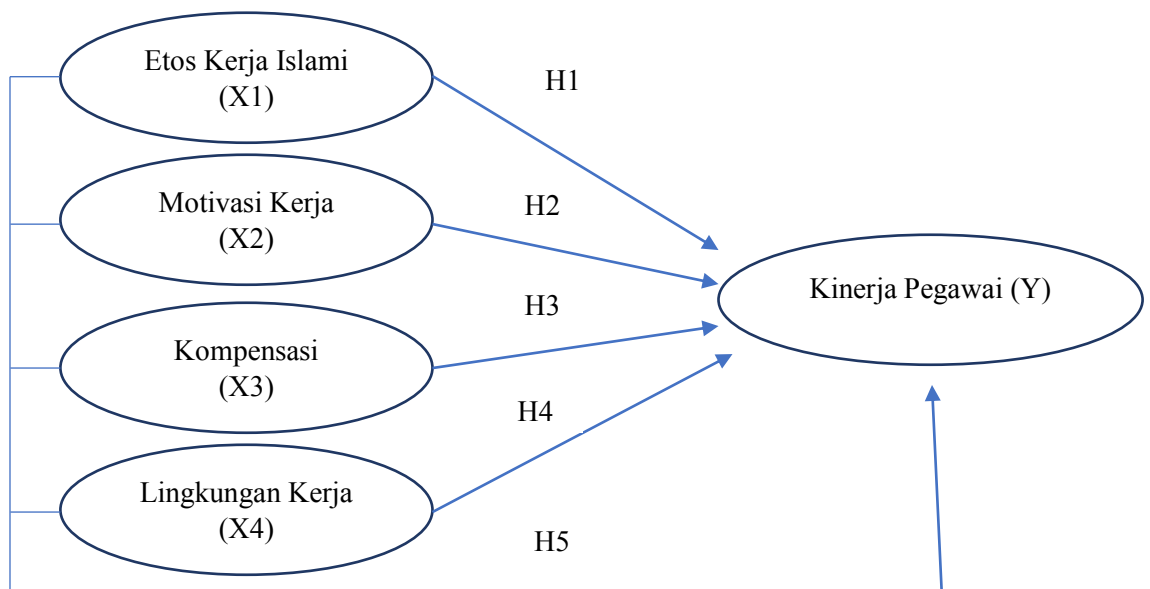
Sumber: Dibuat oleh penulis

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh penulis (2025).

2.4 Hipoteis

- H1 : Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh .
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh.
- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh
- H5 : Secara simultan Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap pengaruh dependen yaitu etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di sebuah lembaga pada Baitul Mal Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana, menurut (Tukiran, 2016: 62) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka.

Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut (Sugiyono, 2014: 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

3.1.3 Horizon Waktu

Ada dua jenis penelitian horizon waktu yaitu studi cross-sectional dan longitudinal. Horison waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross-sectional, dan penelitian ini dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin dalam jangka waktu harian, mingguan, atau bulanan, untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Oktober 2024	November 2024	Februari 2025	Maret 2025	Juli 2025
Pengajuan Judul					
Survei Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Penyebaran Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang Dan Ujian Komprehensif					

Sumber : Dibuat Oleh Penulis

3.1.4 Unit Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari sejumlah pegawai Baitul Mal Aceh yang dipilih sebagai sampel penelitian. Sampel ini mewakili populasi penelitian secara proporsional sehingga memungkinkan untuk memberikan gambaran yang valid mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Suriani, Risnita, and Jailani 2023). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Baitul Mal Aceh yang berjumlah 124 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Penelitian ini menggunakan

rumus slovin yang dimana menggunakan margin of error sebesar 5% karena peneliti menginginkan hasil yang akurat. Jadi yang akan diambil sebagai sample dalam penelitian ini yaitu sebanyak 95 pegawai.

Rumus Slovin

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Margin of error (tingkat kesalahan yang diinginkan)

Maka:

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0.0025)^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 0.31}$$

$$n = \frac{124}{1.31}$$

$$n = 94.66 \text{ Digenapkan menjadi } 95$$

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono , 2014:139):

1. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertamayang berkaitan dengan variabel Etos kerja islami, Motivasi Kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan Kinerja pegawai untuk tujuan spesifik studi. Dimana data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dengan membagikan kuesioner kepada pegawai.
2. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data serta dari buku-buku referensi, jurnal-jurnal penelitian yang relevan, artikel yang ditulis dalam skripsi, dokumen resmi dan internet untuk dapat mendukung penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Etos kerja islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang telah diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan daftar kuesioner yang telah dipersiapkan kepada pegawai. Kemudian data diperoleh dari Studi dokumentasi dengan mengumpulkan dan mempelajari data atau dokumen yang mendukung penelitian ini

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Dibuat oleh penulis

Tabel Lanjutan Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
3	Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Nuraeni, Mattalata dan Syukur2019)	1. Upah dan gaji 2. Intensif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Simamora (2015:445)	1-3	Likert	D1
						D2
						D3
4	Lingkungan Kerja (X4)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik . Sedarmayanti (2009:21)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara Bising 4. Surkulasi udara 5. Tata warna 6. Hubungan pegawai (Sedarmayanti and Rahadian 2018)	1-6	Likert	E1
						E2
						E3
						E4
						E5
						E6

Sumber :Dibuat Oleh Penulis

Definisi operasional variabel adalah suatu istilah yang sering digunakan didalam penelitian kuantitatif untuk menjelaskan secara operasional suatu konsep yang sedang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017) operasional variabel adalah suatu penjabaran konsep yang abstrak untuk menjadi ukuran yang jelas dan dapat diamati. Operasional variabel tersebut mencakup variabel, suatu Analisa, teknik pengumpulan data dan suatu instrumen pengukuran.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data primer dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat SPSS. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dikembangkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Etos Kerja Islami

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kompensasi

X₄ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = *Error Term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Pengujian Validitas

Ghozali (2009) dalam (Sanaky 2021) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap atau Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

3.6.2 Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan didalam kuesioner tersebut sudah secara konsisten untuk mewakili pertanyaan yang diinginkan. Adapun Langkah dalam pengambilan keputusan didalam uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Apabila nilai Cronbach alpha $> 0,6$ maka pertanyaan dianggap reliabel.
- b. Apabila nilai Cronbach alpha $< 0,6$ maka angket pertanyaan dianggap tidak reliabel sehingga perlu disusun ulang.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2014:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan:

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, pengaruh X3 terhadap Y, dan pengaruh X4 terhadap Y Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

3.7.2 Uji f

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) terhadap variable terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Baitul Mal Aceh (BMA) adalah Baitul Mal tingkat Provinsi yang keberadaannya telah dimulai sejak bulan April tahun 1973. Pemerintah Daerah Istimewa Aceh saat itu melahirkan Badan Penertiban Harta Agama (BPHA) yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 05 tahun 1973. Seiring perjalanan waktu, sebagai bagian dari penyempurnaan secara kelembagaan, maka pada bulan Januari 1975 lembaga BPHA berubah menjadi Badan Harta Agama (BHA), kemudian pada bulan Februari 1993 berubah lagi menjadi Badan Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah (BAZIS/BAZDA).

Pembentukan Badan Baitul Mal di Aceh tahun 2003 adalah sebagai bagian dari pelaksanaan syariat Islam secara kaffah. Ada kerinduan muslimin Aceh mengaktualkan kembali institusi yang pernah eksis dalam sejarah Islam. Bahkan, kewenangan Baitul Mal ketika itu tak sebatas mengelola harta agama, tapi berfungsi sebagai Kas Negara (Islam). Terakhir, melalui SK Gubernur Aceh Nomor 18 tahun 2003, sebagai implementasi UU Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Aceh dan selanjutnya diperkuat dengan Qanun Aceh Nomor 10 tahun 2007 tentang Baitul Mal, yang merupakan amanah pasal 191 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, maka dibentuklah lembaga pengelola Zakat di Provinsi Aceh dengan nama BAITUL MAL ACEH hingga saat ini.

Qanun Aceh Nomor 10 tahun 2018 menetapkan bahwa Baitul Mal Aceh adalah sebuah lembaga daerah non struktural yang memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengembangkan zakat, waqaf, harta agama dengan tujuan untuk kemaslahatan umat, serta menjadi wali/wali pengawas terhadap anak yatim piatu dan atau pengelola harta warisan yang tidak memiliki wali berdasarkan syariat Islam. Baitul Mal dibagi ke dalam empat tingkat, yaitu tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, Kemukiman, dan Gampong. Harta agama (yang termasuk juga zakat) merupakan tugas utama Baitul Mal mengelolanya. Hal ini dapat dilihat pada Keputusan Gubernur (Kepgub) Nomor 18/2003 Pasal 5: “Badan Baitul Mal mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan zakat dan pemberdayaan harta agama, sesuai dengan hukum syariat Islam.”

Kepgub Nomor 18/2003 Pasal 6 lebih diperjelas fungsi Baitul Mal, sehingga dapat diketahui bahwa fungsi Baitul Mal tidak seluas otoritas keuangan negara. Kehadiran Baitul Mal di Aceh sebatas pengelolaan harta agama dan formulasi ulang kewenangan BPHA atau BHA, ditambah dengan muatan ketentuan UU Nomor 38 tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dalam Kepgub tersebut, Badan Baitul Mal mempunyai fungsi: pengumpulan zakat; penyaluran zakat; pendataan muzakki dan mustahik; penelitian tentang harta agama; pemanfaatan harta agama; peningkatan kualitas harta agama dan pemberdayaan harta agama sesuai dengan hukum syariat Islam.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Sta, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	44	46.3%
	▪ Wanita	51	53.7%
Jumlah :		95	100 %
2.	Usia		
	▪ 21-29 tahun	31	32.6%
	▪ 30-39 tahun	37	38.9%
	▪ 40-49 tahun	21	22.1%
	▪ > 50 tahun	6	6.3%
Jumlah :		95	100%
3.	Pendidikan		
	▪ Diploma	35	36.8%
	▪ Sarjana	52	54.7%
	▪ Pascasarjana	8	8.4%
Jumlah :		95	100%
4.	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ < Rp 1.000.000	6	6.3%
	▪ Rp 1.000.000-Rp. 3.000.000	47	49.5%
	▪ Rp 3.100.000-Rp. 4.000.000	34	35.8%
	▪ Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000	4	4.2%
	▪ > Rp. 5.000.000	4	4.2%
Jumlah :		95	100%

Sumber: Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki adalah 44 responden atau 46.3%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 51 responden atau 53.7%. Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 31 responden atau 32.6%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 37 responden atau 38.9%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 21 responden atau 22.1% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 6 responden atau 6.3%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 35 responden atau 36.8% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 52 responden atau 54.7% berpendidikan terakhir Sarjana, dan sebanyak 8 responden atau 8.4% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 responden atau 6.3% dengan penghasilan < 1.000.000 dan, yang berpenghasilan Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 47 atau 49.5% sedangkan yang berpenghasilan Rp 3.100.000-Rp.4.000.000, sebanyak 34 responden atau 35,8% dengan penghasilan antara Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000, sebanyak 4 atau 4.2% dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.000.000 sebanyak 4 responden atau 4.2%.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji pearson product-moment coefficient of correlation

dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,413, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (internal consistence) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=95)	Ket
1	A1	Y	0,242	0.202	Valid
2	A2		0,415	0.202	Valid
3	A3		0,421	0.202	Valid
4	A4		0,476	0.202	Valid
5	A5		0,377	0.202	Valid
6	B1	X1	0,290	0.202	Valid
7	B2		0,370	0.202	Valid
8	B3		0,247	0.202	Valid
9	C1	X2	0,398	0.202	Valid
10	C2		0,512	0.202	Valid
11	C3		0,273	0.202	Valid
12	C4		0,286	0.202	Valid
13	C5		0,481	0.202	Valid
14	D1	X3	0,410	0.202	Valid
15	D2		0,520	0.202	Valid
16	D3		0,522	0.202	Valid
17	D4		0,522	0.202	Valid
18	E1	X4	0,425	0.202	Valid
19	E2		0,526	0.202	Valid
20	E3		0,631	0.202	Valid
21	E4		0,545	0.202	Valid
22	E5		0,493	0.202	Valid
23	E6		0,379	0.202	Valid

Sumber : Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi product moment yaitu sebesar 0,223 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Uji Reliabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0.654	0.60	Handal
2.	Etos Kerja Islami (X2)	0.658	0.60	Handal
3.	Motivasi Kerja (X2)	0.603	0.60	Handal
4.	Kompensasi (X3)	0.874	0.60	Handal
5.	Lingkungan Kerja (X4)	0.728	0.60	Handal

Sumber : Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan

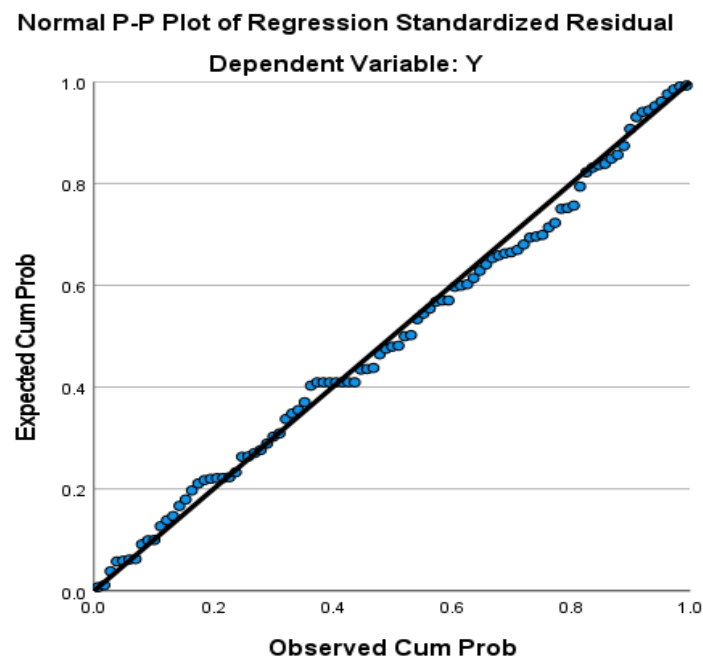
reliabilitas dengan cronbach alpha 0,80 atau diatasnya adalah baik.berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Etos kerja islami, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Uji Normalitas Data



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Etos Kerja Islami	0,958	1.044	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.784	1.276	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0.925	1.081	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.712	1.404	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

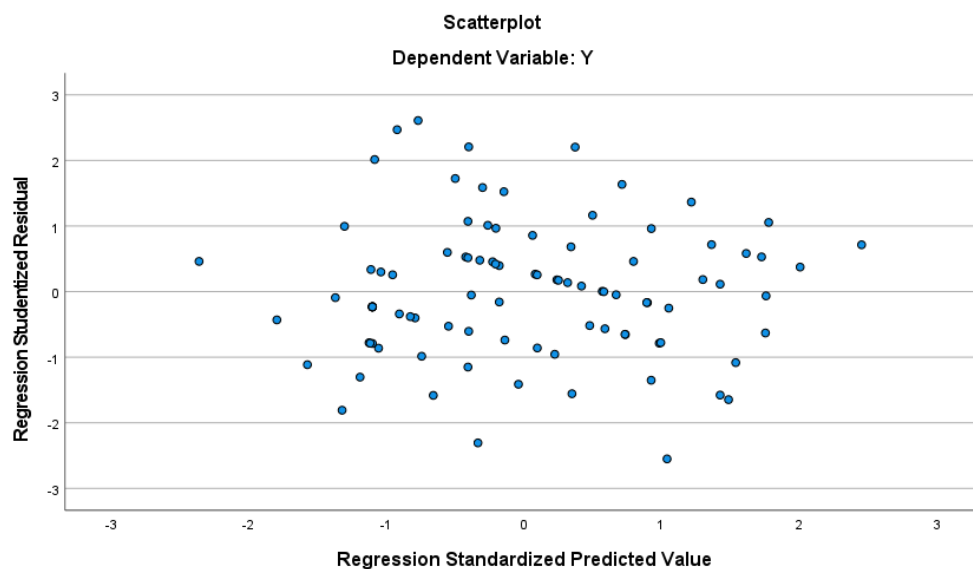
Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga

menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Hasi Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati empat variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel Etos Kerja Islami (X1), Motivasi Kerja (X2) Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja, juga mengamati satu variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Etos Kerja Islami

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Etos Kerja Islami dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja Islami

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya meyakini bahwa bekerja adalah bagian dari pengamalan keyakinan saya.	0	0	0	0	7	7.4	55	57.9	33	34.7	4.28
2	Saya selalu berusaha memahami ilmu yang relevan sebelum melaksanakan pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	54	56.8	41	43.2	4.43
3	Saya berusaha bekerja dengan jujur, adil, dan penuh tanggung jawab sesuai ajaran Tuhan.	0	0	0	0	3	3.2	47	49.5	45	47.4	4.44
Rerata												4.38

Sumber: Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan pegawai yang meyakini bahwa bekerja adalah bagian dari pengamalan keyakinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.28. Kemudian pegawai yang selalu berusaha memahami ilmu yang relevan sebelum melaksanakan pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.43. dan pegawai yang berusaha bekerja dengan jujur, adil, dan penuh tanggung jawab sesuai ajaran Tuhan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.44. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Pengalaman Kerja. Untuk nilai rerata pada variabel Etos kerja islami yaitu 4.38.

4.4.2 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan istirahat saya terpenuhi dengan baik.	0	0	1	1.1	7	7.4	62	65.3	25	26.3	4.17
2	Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman dan nyaman.	0	0	1	1.1	8	8.4	52	54.7	34	35.8	4.25
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	7	7.4	55	57.9	32	33.7	4.27
4	Saya merasa dihargai dan diakui atas usaha dan pencapaian saya.	0	0	0	0	11	11.6	59	62.1	25	26.3	4.15

5	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan mencapai impian saya.	0	0	0	0	10	10.5	51	53.7	34	35.8	4.25
Rerata												4.22

Sumber: Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan pegawai yang merasa kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan istirahat saya terpenuhi dengan baik memiliki nilai rata-rata sebesar 4.17. Pegawai yang merasa lingkungan tempatnya bekerja aman dan nyaman memiliki nilai rata-rata 4.25. Kemudian pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 4.27. Kemudian pegawai yang merasa dihargai dan diakui atas usaha dan pencapaian memiliki nilai rata-rata 4.15. dan pegawai yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan mencapai impian memiliki nilai rata-rata 4.25. Nilai rerata pada variabel Motivasi kerja yaitu 4.22.

4.4.3 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa bahwa upah dan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	1	1.1	1	1.1	6	6.3	60	63.2	27	28.4	4.17
2	Saya menerima insentif yang memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	2	2.1	1	1.1	9	9.5	51	53.7	31	32.6	4.15
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saya.	3	3.2	0	0.0	11	11.6	56	58.9	25	26.3	4.05
4	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya.	1	1.1	0	0	13	13.7	57	60.0	24	25.3	4.08
Rata-rata												4.11

Sumber : Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan pegawai yang merasa bahwa upah dan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja memiliki nilai rata-rata 4.17. Pegawai yang menerima insentif yang memotivasi nya untuk bekerja lebih baik memiliki nilai rata-rata 4.15. Kemudian pegawai yang menerima Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan memilki nilai rata-rata 4.05. Kemudian pegawai yang Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata 4.08. Nilai rerata pada variabel Kompensasi yaitu 4.11.

4.4.4 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Lingkungan

Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah cukup untuk mendukung kenyamanan dalam bekerja.	0	0	0	0	14	14.7	61	64.2	20	21.1	4.06
2	Suhu udara di lingkungan kerja saya terasa nyaman dan tidak mengganggu produktivitas.	0	0	1	1.1	9	9.5	58	61.1	27	28.4	4.17
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya masih dalam batas yang wajar dan tidak mengganggu konsentrasi.	0	0	1	1.1	7	7.4	58	61.1	28	29.5	4.20
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik dan membuat ruangan terasa segar.	0	0	2	2.2	9	9.5	57	60.0	27	28.4	4.19
5	Warna-warna di lingkungan kerja saya menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan.	0	0	4	4.2	12	12.6	50	52.6	29	30.5	4.18
6	Saya merasa hubungan antar pegawai di tempat kerja saya harmonis dan saling mendukung.	3	3.2	0	0.0	14	14.7	56	58.9	22	23.2	3.93
Rata-rata												4.12

Sumber: Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan pegawai yang merasa Pencahayaan di tempat kerja nya sudah cukup untuk mendukung kenyamanan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.06. Pegawai yang merasa Suhu udara di lingkungan kerja nya terasa nyaman dan tidak mengganggu produktivitas memiliki nilai rata-rata 4.17. Kemudian pegawai yang Tingkat kebisingan di tempat kerja nya masih dalam batas yang wajar dan tidak mengganggu konsentrasi memilki nilai rata-rata 4.20. Kemudian pegawai yang merasa Sirkulasi udara di tempat kerja nya baik dan membuat ruangan terasa segar memiliki nilai rata-rata 4.19. Pegawai yang merasa Warna-warna di lingkungan kerja nya menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan memiliki nilai rata-rata 4.18. dan pegawai yang merasa hubungan antar pegawai di tempat kerja saya harmonis dan saling mendukung memiliki niali rata-rata 3.93. Nilai rerata pada variabel Kompensasi yaitu 4.12.

4.4.5 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa hasil kerja saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0	0	0	0	10	10.5	50	52.6	35	36.8	4.26
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan.	0	0	0	0	7	7.4	46	48.4	42	44.2	4.37

Tabel lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	0	0	0	0	5	5.3	58	61.1	32	33.7	4.28
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan tanpa banyak kesalahan.	0	0	0	0	6	6.3	55	57.9	34	35.8	4.29
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada bantuan orang lain.	0	0	2	2.1	8	8.4	50	52.6	35	36.8	4.24
Rata-rata												4.29

Sumber : Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan pegawai yang merasa hasil kerja nya memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan 4.26. Pegawai yang merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan memiliki nilai rata-rata 4.37. Kemudian pegawai yang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan memiliki nilai rata-rata 4.28. Kemudian pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan tanpa banyak kesalahan memiliki nilai rata-rata 4.29. dan pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada bantuan orang lain memiliki nilai rata-rata 4.24. Nilai rerata pada variabel Kinerja pegawai yaitu 4.29.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Lienear Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Etos Kerja Islami (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Baitul Mal Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Nama variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std Error	Beta
Konstanta	7.011	2.992	
Etos Kerja Islami(X ₁)	0.655	0.163	0.383
Motivasi Kerja (X ₂)	0.237	0.110	0.226
Kompensasi (X ₃)	0.085	0.076	0.108
Lingkungan Kerja (X ₄)	-0.023	0.082	-0.031

Sumber: Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas hasil analisis data menggunakan SPSS Statistic 27, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=7.011+0.655X_1+0.237X_2+0.085X_3+-0.023X_4$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada kinerja karyawan sebesar 7.011 mengungkapkan bahwa jika variabel etos kerja islami (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai (Y) di Baitul Mal Aceh akan tetap konstan berada pada posisi 7.011 unit pada skala likert.

2. Koefisien regresi untuk Etos kerja islami sebesar 0.655 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan pada variabel etos kerja islami akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai di Baitul Mal Aceh sebesar 0.655 satuan.
3. Koefisien regresi untuk pengaruh motivasi sebesar 0.237 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh sebesar 0.237 satuan.
4. Koefisien regresi untuk pengaruh kompensasi sebesar 0.085 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh sebesar 0.085 satuan.
5. Koefisien regresi untuk pengaruh lingkungan kerja sebesar -0.023 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh sebesar -0.023 satuan.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji sejauh mana variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai thitung $>$ ttabel, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai thitung $<$ ttabel, maka hipotesis ditolak, yang

berarti variabel indeviden tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel devenden. Pembuktian hipotesis secara parsial terdapat pada tabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Nama variabel	Unstandardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std Error			
Constant	7.011	2.992	2.344	1.986	0.021
Etos Kerja Islami	0.655	0.163	4.027	1.986	<0.001
Motivasi Kerja	0.237	0.110	2.153	1.986	0.034
Kompensasi	0.085	0.076	1.119	1.986	0.266
Lingkungan Kerja	-0.023	0.082	-0.281	1.986	0.779

Sumber: Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Berdasarkan tabel 4.11 menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel yaitu :

- a. Hasil dari analisis pengaruh Etos kerja islami terhadap Kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh

Hasil dari analisis dalam SPSS Statistic 27 diperoleh hasil t hitung pada variabel etos kerja islami sebesar 4.027 dengan probabilitas <0.001. Nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% adalah 1.986. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

- b. Hasil dari analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

Hasil dari analisis dalam SPSS statistic 27 diperoleh hasil dengan nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2.153 dengan probabilitas 0.034. Nilai t table pada tingkat signifikansi 5% adalah 1.986. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

- c. Hasil dari analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

Hasil dari analisis dalam SPSS Statistic 27 diperoleh hasil nilai t hitung pada variabel kompensasi sebesar 1.119 dengan probabilitas 0.266. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1.986. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa t hitung $<$ t tabel, yang berarti H_{a0} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian (Zulhelmy and Suryadi 2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Dimana hasil dari penelitian tersebut kompensasi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah kantor cabang Pekanbaru.

- d. Hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

Hasil dari analisis dalam SPSS Statistic 27 diperoleh hasil nilai t hitung - 0.281 dengan probabilitas 0.779. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1.986. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa t hitung

$< t$ tabel, yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian (Zaman and Sugiarta 2024) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara. Dimana hasil penelitian tersebut Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara.

4.5.3 Uji Simultan (uji F)

Pada uji ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika F hitung $> F$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung $< F$ tabel Maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.568	4	20.892	6.353	<0.001
	Residual	295.969	90	3.289		
	Total	379.537	94			

Sumber : Data Primer (Dibuat Oleh Penulis) 2025

Hasil pembagian nilai mean square menghasilkan F hitung sebesar 6.353 pada tingkat signifikan <0.001 sementara itu nilai F tabel 2.473 maka dari itu terlihat bahwa nilai F hitung (6.282) $>$ F tabel (2.473) hal ini menunjukkan hipotesis Ha5 dapat diterima kebenarannya, artinya etos kerja islami (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Baitul Mal Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada Baitul Mal Aceh sebagai tempat pelaksanaan penelitian. Berdasarkan hasil dari analisis dapat diketahui bahwa etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini diketahui bahwa peningkatan etos kerja islami dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi perlu penerapan turan kerja secara konsisten, memberikan sanksi yang tegas terhadap etos kerja islami, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan tingkat etos kerja islami yang tinggi, upaya ini diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan profesional.

Selanjutnya motivasi kerja juga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang suportif. Peningkatan motivasi terbukti dapat mendorong kinerja pegawai secara

optimal, sehingga menjadi dasar penting dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia dan strategi pengelolaan karyawan di lingkungan kerja.

Selanjutnya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak selalu dapat dicapai melalui peningkatan kompensasi semata. Organisasi perlu mengevaluasi ulang pendekatan manajemen kinerja dengan lebih menekankan pada faktor non-finansial seperti pengakuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi intrinsik yang mungkin lebih berperan dalam mendorong kinerja pegawai.

Selanjutnya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan bahwa kenyamanan fisik atau kondisi tempat kerja bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengarahkan perhatian pada faktor lain yang lebih berpengaruh, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau sistem penghargaan, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh diperlukan perhatian khusus pada penguatan etos kerja islami dan motivasi kerja, meskipun kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi harus tetap diperhatikan untuk mendukung keberhasilan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kineja pegawai pada Baiul Mal Aceh.
3. Kompensasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja apegawai paga Baitul Mal Aceh.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.
5. Etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi Baitul Mal Aceh disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan beberapa aspek utama seperti :

- Etos kerja islami, baitul Mal Aceh disarankan untuk terus menanamkan nilai-nilai etos kerja Islami seperti amanah, ikhlas, disiplin, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas pegawai, melalui pembinaan rutin dan integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, guna memperkuat integritas dan kinerja yang berlandaskan syariat.
- Selanjutnya untuk motivasi kerja Organisasi perlu memperkuat sistem motivasi melalui penghargaan non-materi seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan diri, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, agar semangat kerja dan loyalitas pegawai meningkat secara berkelanjutan.
- Kemudian untuk kompensasi Baitul Mal Aceh sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi agar tetap adil, transparan, dan kompetitif, meskipun kompensasi bukan satu-satunya faktor penentu kinerja, namun tetap penting untuk menjaga kepuasan dan kesejahteraan pegawai.
- Kemudian untuk Lingkungan kerja Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan harmonis serta mendukung kerja sama tim, karena meskipun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja yang kondusif tetap menunjang produktivitas dan kesehatan mental pegawai.

2. Bagi akademik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kajian tentang pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta menggunakan metode atau sampel yang berbeda untuk memperkaya hasil penelitian dan memberikan wawasan lebih dalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, A., & Zainuddin, Z. (2015). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Performance: A Study of the Malaysian Public Sector. *International Journal of Public Administration*, 38(1), 50-61.
- Akhiryan, Muhammad Tabah, Mirzam Arqy Ahmadi, Program Studi Manajemen, and Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Program Studi Manejemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta" 1:56–67.
- Fernos, Jhon, and Istitkharah Wipi. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* Volume 3:647–61.
- Ginting, Immanuel M, Try A Bangun, Davin V Munthe, and Sumiati Sihombing. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)." *Jurnal Manajemen* 5 (1): 35–44.
- Muzakkir Zabir. 2018. "Penerapan Kebijakan Pimpinan." *Jurnal Kalam* 1 (April): 2338–41.
- Nining, A., S, Jaenab, and Wulandari. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima." *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1 (4): 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>.
- Nisak, Saimatun, and Adityawarman. 2021. "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah." *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1 (1): 28–42.
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 387-394. doi:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Resti Eka Wahyuningsih, Nurul Hak, Yenti Sumarni. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Indo Karya Stone Tulungagung." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8 (3): 2929. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6773>.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11 (1): 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah." *Jurnal Simetrik* 11 (1): 432–39. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>.

- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15 (1): 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>.
- Suriani, Nidia, Risnita, and M. Syahrani Jailani. 2023. "Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan." *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1 (2): 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>.
- Syamsudin, Abu Asri.Fakhry Zamzam. Harun. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Brachytherapy* 22 (5): S71. <https://doi.org/10.1016/j.brachy.2023.06.113>.
- Zaman, Nuruz M, and Gugun Sugiarta. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai." *Jurnal Manajemen Bumiputera Vol 1 (No. 1): 1–17*.
- Zulhelmy, and Nanda Suryadi. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4 (1): 231–41. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916).

Lampiran 1 Kuesioner

Assalamu'alaikum Wr.Wb. Dengan ini saya selaku pembuat kuisisioner :

Nama : Gipmico Mara
Npm : 2102120088
Jurusan : Manajemen (Konsentrasi SDM)

Judul skripsi : **Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baitul Mal Aceh**

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada fakultas Ekonomi UNMUHA. Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan.

Berilah saya tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. Identitas Saya

1. Jenis kelamin

- Pria ☐
- Wanita ☐

2. Usia

- 21-29 tahun ☐
- 30-39 tahun ☐
- 40-49 tahun ☐
- >50 tahun ☐

3. Pendidikan

- Diploma ☐
- Sarjana ☐
- Pasca sarjana ☐

4. Jumlah penghasilan Saya perbulan

- ≤ Rp 1.000.000 ☐
- Rp 1.100.000-Rp 3.000.000 ☐
- Rp 3.100.000- Rp 4.000.000 ☐
- Rp 4.100.000- Rp 5.000.000 ☐
- > Rp 5.000.000 ☐

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya merasa hasil kerja saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan tanpa banyak kesalahan.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada bantuan orang lain.					

2. Etos Kerja Islami (X1)

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya meyakini bahwa bekerja adalah bagian dari pengamalan keyakinan saya.					
2	Saya selalu berusaha memahami ilmu yang relevan sebelum melaksanakan pekerjaan.					
3	Saya berusaha bekerja dengan jujur, adil, dan penuh tanggung jawab sesuai ajaran Tuhan.					

3. Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan istirahat saya terpenuhi dengan baik.					
2	Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman dan nyaman.					
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
4	Saya merasa dihargai dan diakui atas usaha dan pencapaian saya.					
5	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan mencapai impian saya.					

4. Kompensasi (X3)

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya merasa bahwa upah dan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.					
2	Saya menerima insentif yang memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saya.					
4	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya.					

5. Lingkungan Kerja (X4)

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah cukup untuk mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
2	Suhu udara di lingkungan kerja saya terasa nyaman dan tidak mengganggu produktivitas.					
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya masih dalam batas yang wajar dan tidak mengganggu konsentrasi.					
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik dan membuat ruangan terasa segar.					
5	Warna-warna di lingkungan kerja saya menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan.					
6	Saya merasa hubungan antarpegawai di tempat kerja saya harmonis dan saling mendukung.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Kinerja Karyawan					Y	Etos Kerja Islami			X1	Motivasi Kerja					X2	Kompensasi				X3	Lingkungan Kerja						X4
A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4		E1	E2	E3	E4	E5	E6	
4	3	4	3	5	19	4	4	5	13	2	3	4	4	4	17	4	4	4	3	15	4	3	2	4	2	1	16
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	21	5	5	5	15	3	2	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	3	24
4	5	5	4	3	21	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	13	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	19	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	18	4	4	5	13	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	5	24
4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	18	4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	4	27
5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	23	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	23	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	22	4	5	5	14	4	5	3	4	5	21	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	13	3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24

5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	23	5	5	5	15	4	3	5	3	5	20	5	5	5	4	19	5	5	4	5	2	1	22
4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	19	5	4	5	14	5	4	5	4	3	21	4	1	1	3	9	3	4	4	4	3	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	3	28
5	4	5	4	4	22	5	4	5	14	5	4	5	4	3	21	2	2	1	3	8	5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	5	29
4	3	4	4	2	17	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	19	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	22	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	3	2	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	4	4	4	2	4	4	22
4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	13	3	2	3	2	2	3	15
5	5	4	4	4	22	4	4	5	13	5	3	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	5	5	22	4	4	5	13	4	5	4	3	5	21	4	4	4	4	16	3	4	4	4	5	5	25
5	4	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	17	5	5	3	3	3	3	22
4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	4	5	5	5	4	4	27
5	3	4	5	4	21	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	5	22	3	4	5	12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22	4	5	5	14	5	5	3	3	3	19	4	5	4	5	18	3	4	3	3	5	5	23

3	3	4	4	4	18	5	5	5	15	3	3	4	4	5	19	5	5	5	5	20	3	4	4	5	5	5	26
3	4	4	5	5	21	5	5	4	14	5	4	4	5	3	21	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	22
4	5	5	5	5	24	4	5	5	14	4	4	5	5	3	21	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	3	22
5	4	5	5	5	24	4	4	5	13	4	5	5	3	3	20	4	4	5	5	18	5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	2	1	18
5	3	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	3	4	4	5	5	5	26
4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	4	22
4	5	5	5	5	24	5	5	3	13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18	4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	4	19	5	4	3	12	5	5	5	3	3	21	5	5	4	4	18	5	4	4	4	5	5	27
3	5	5	5	5	23	3	4	5	12	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	4	4	4	4	3	3	22
4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	3	20
3	4	4	4	5	20	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	21	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	5	28
4	4	5	5	4	22	4	4	5	13	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	5	5	23	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20	4	5	5	5	3	3	25
4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	5	3	4	4	5	21	5	4	5	4	18	4	4	4	3	3	3	21
5	3	4	4	4	20	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	25	3	4	5	12	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	5	5	3	4	5	22	5	5	5	4	19	4	5	5	4	4	5	27
4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	17	4	4	4	5	5	4	26
4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	4	4	3	3	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	4	27
4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	24	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	5	20	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	4	4	4	3	5	5	25

4	4	4	4	4	20	3	5	4	12	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	19	4	5	5	5	4	4	27
3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	4	3	3	3	4	4	21
3	4	5	5	5	22	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	22	4	4	5	13	5	5	5	4	4	23	3	3	4	4	14	4	4	4	5	5	5	27
5	3	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	4	4	3	3	14	4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	5	4	23	5	5	5	15	4	3	4	4	3	18	5	5	5	4	19	4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	5	4	21	5	5	4	14	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	23	5	5	4	14	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	18	4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	5	4	22	4	4	5	13	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	19	4	4	5	5	5	3	26
5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	4	4	21	5	5	4	14	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	5	4	22	5	5	5	15	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	3	19	4	5	4	13	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	5	4	5	4	3	3	24
5	5	4	3	5	22	4	5	5	14	4	5	6	3	4	22	5	6	5	4	20	4	5	6	5	4	4	28
4	5	4	4	5	22	4	4	4	12	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	16	4	3	5	5	3	3	23
5	4	4	4	5	22	5	5	3	13	3	5	4	4	4	20	5	4	3	4	16	3	5	4	4	5	3	24
5	4	3	4	5	21	3	4	4	11	4	4	5	5	5	23	3	4	4	5	16	4	5	4	4	4	3	24
5	5	4	4	3	21	3	4	4	11	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	18	4	5	3	4	4	4	24
4	4	4	5	5	22	4	5	5	14	4	5	3	4	5	21	4	5	5	3	17	3	4	5	4	5	5	26
4	5	3	4	4	20	4	5	4	13	4	5	4	3	5	21	4	4	5	4	17	4	3	5	5	5	5	27
4	5	4	3	4	20	4	5	4	13	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	23	4	4	5	13	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	19	5	4	5	3	4	4	25
5	5	4	4	5	23	4	5	4	13	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	26
5	4	4	5	4	22	4	5	4	13	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28
5	5	4	4	4	22	5	4	5	14	3	4	5	4	4	20	5	5	4	4	18	4	4	5	4	5	4	26

Lampiran 3 Tabel Frekuensi

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	44	9.2	46.3	46.3
	Wanita	51	10.7	53.7	100.0
	Total	95	19.9	100.0	
Missing	System	382	80.1		
Total		477	100.0		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-29 tahun	31	6.5	32.6	32.6
	30-39 tahun	37	7.8	38.9	71.6
	40-49 tahun	21	4.4	22.1	93.7
	>50 Tahun	6	1.3	6.3	100.0
	Total	95	19.9	100.0	
Missing	System	382	80.1		
Total		477	100.0		

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	35	7.3	36.8	36.8
	Sarjana	52	10.9	54.7	91.6
	Pasca Sarjana	8	1.7	8.4	100.0
	Total	95	19.9	100.0	
Missing	System	382	80.1		
Total		477	100.0		

Penghasilan perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Juta	6	1.3	6.3	6.3
	1.100 Jt-3 Jt	47	9.9	49.5	55.8
	3.100 Jt-4 Jt	34	7.1	35.8	91.6
	4.100 Jt- 5 Jt	4	.8	4.2	95.8
	>5 Jt	4	.8	4.2	100.0
	Total	95	19.9	100.0	
Missing	System	382	80.1		
Total		477	100.0		

Lampiran 4 Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=95)	Ket
1	A1	Y	0,242	0.202	Valid
2	A2		0,415	0.202	Valid
3	A3		0,421	0.202	Valid
4	A4		0,476	0.202	Valid
5	A5		0,377	0.202	Valid
6	B1	X1	0,290	0.202	Valid
7	B2		0,370	0.202	Valid
8	B3		0,247	0.202	Valid

9	C1	X2	0,398	0.202	Valid
10	C2		0,512	0.202	Valid
11	C3		0,273	0.202	Valid
12	C4		0,286	0.202	Valid
13	C5		0,481	0.202	Valid
14	D1	X3	0,410	0.202	Valid
15	D2		0,520	0.202	Valid
16	D3		0,522	0.202	Valid
17	D4		0,522	0.202	Valid
18	E1	X4	0,425	0.202	Valid
19	E2		0,526	0.202	Valid
20	E3		0,631	0.202	Valid
21	E4		0,545	0.202	Valid
22	E5		0,493	0.202	Valid
23	E6		0,379	0.202	Valid

Lampiran 5 Uji Reliabilitas All Variabel

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.654	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A01	17.19	3.368	.111	.733
A02	17.08	2.738	.447	.582
A03	17.17	2.695	.562	.535
A04	17.16	2.730	.505	.558
A05	17.21	2.508	.475	.567

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.512	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B06	8.87	.643	.410	.256
B07	8.72	.759	.433	.253
B08	8.71	.891	.169	.658

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.603	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------	-----------------------------------	---	--

C09	16.93	2.537	.406	.524
C10	16.84	2.454	.383	.535
C11	16.82	2.595	.376	.540
C12	16.95	2.604	.359	.548
C13	16.84	2.688	.274	.594

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.874	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D14	12.29	4.359	.610	.882
D15	12.31	3.470	.814	.804
D16	12.41	3.415	.817	.802
D17	12.38	4.110	.695	.853

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

.728	6
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E18	20.61	5.985	.308	.730
E19	20.51	5.380	.502	.680
E20	20.46	5.273	.561	.665
E21	20.53	5.337	.473	.687
E22	20.58	4.736	.568	.656
E23	20.68	5.112	.395	.717

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Etos Kerja Islami	0,958	1.044	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.784	1.276	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0.925	1.081	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.712	1.404	Non Multikolinieritas

Lampiran 6 Frequency Tabel

Saya merasa hasil kerja saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	10.5	10.5	10.5
	Setuju	50	52.6	52.6	63.2
	Sangat Setuju	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7.4	7.4	7.4
	Setuju	46	48.4	48.4	55.8
	Sangat Setuju	42	44.2	44.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	5.3	5.3	5.3
	Setuju	58	61.1	61.1	66.3
	Sangat Setuju	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan tanpa banyak kesalahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.3	6.3	6.3
	Setuju	55	57.9	57.9	64.2
	Sangat Setuju	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada bantuan orang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	8	8.4	8.4	10.5
	Setuju	50	52.6	52.6	63.2
	Sangat Setuju	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya meyakini bahwa bekerja adalah bagian dari pengalaman keyakinan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7.4	7.4	7.4
	Setuju	55	57.9	57.9	65.3
	Sangat Setuju	33	34.7	34.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha memahami ilmu yang relevan sebelum melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	54	56.8	56.8	56.8
	Sangat Setuju	41	43.2	43.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya berusaha bekerja dengan jujur, adil, dan penuh tanggung jawab sesuai ajaran Tuhan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Setuju	47	49.5	49.5	52.6
	Sangat Setuju	45	47.4	47.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan istirahat saya terpenuhi dengan baik..

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang Setuju	7	7.4	7.4	8.4
	Setuju	62	65.3	65.3	73.7
	Sangat Setuju	25	26.3	26.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman dan nyaman.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang Setuju	8	8.4	8.4	9.5
	Setuju	52	54.7	54.7	64.2
	Sangat Setuju	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7.4	7.4	7.4
	Setuju	55	57.9	57.9	65.3
	Sangat Setuju	32	33.7	33.7	98.9
	6.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya merasa dihargai dan diakui atas usaha dan pencapaian saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	11.6	11.6	11.6
	Setuju	59	62.1	62.1	73.7
	Sangat Setuju	25	26.3	26.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan mencapai impian saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	10.5	10.5	10.5
	Setuju	51	53.7	53.7	64.2
	Sangat Setuju	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa upah dan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	2.1
	Kurang Setuju	6	6.3	6.3	8.4
	Setuju	60	63.2	63.2	71.6
	Sangat Setuju	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya menerima insentif yang memotivasi saya untuk bekerja lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	3.2
	Kurang Setuju	9	9.5	9.5	12.6
	Setuju	51	53.7	53.7	66.3
	Sangat Setuju	31	32.6	32.6	98.9
	6.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	11	11.6	11.6	14.7
	Setuju	56	58.9	58.9	73.7
	Sangat Setuju	25	26.3	26.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang Setuju	13	13.7	13.7	14.7
	Setuju	57	60.0	60.0	74.7
	Sangat Setuju	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Pencahayaan di tempat kerja saya sudah cukup untuk mendukung kenyamanan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	14.7	14.7	14.7
	Setuju	61	64.2	64.2	78.9
	Sangat Setuju	20	21.1	21.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Suhu udara di lingkungan kerja saya terasa nyaman dan tidak mengganggu produktivitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang Setuju	9	9.5	9.5	10.5
	Setuju	58	61.1	61.1	71.6
	Sangat Setuju	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Tingkat kebisingan di tempat kerja saya masih dalam batas yang wajar dan tidak mengganggu konsentrasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Kurang Setuju	7	7.4	7.4	8.4
	Setuju	58	61.1	61.1	69.5
	Sangat Setuju	28	29.5	29.5	98.9
	6.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik dan membuat ruangan terasa segar.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	9	9.5	9.5	11.6
	Setuju	57	60.0	60.0	71.6
	Sangat Setuju	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Warna-warna di lingkungan kerja saya menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	12	12.6	12.6	16.8
	Setuju	50	52.6	52.6	69.5
	Sangat Setuju	29	30.5	30.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Saya merasa hubungan antarpegawai di tempat kerja saya harmonis dan saling mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.2	3.2	3.2
	Kurang Setuju	14	14.7	14.7	17.9
	Setuju	56	58.9	58.9	76.8
	Sangat Setuju	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.011	2.992		.021
	Etos Kerja Islami	.655	.163	.383	.000
	Motivasi Kerja	.237	.110	.226	.034
	Kompensasi	.085	.076	.108	.266
	Lingkungan Kerja	-.023	.082	-.031	.779

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.568	4	20.892	6.353	.000 ^b
	Residual	295.969	90	3.289		
	Total	379.537	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

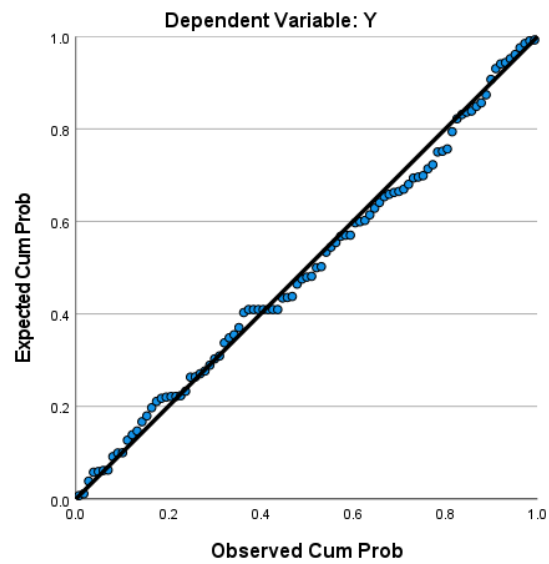
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja Islami, Kompensasi, Motivasi Kerja

Hasil Analisis Determinasi Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.186	1.81343

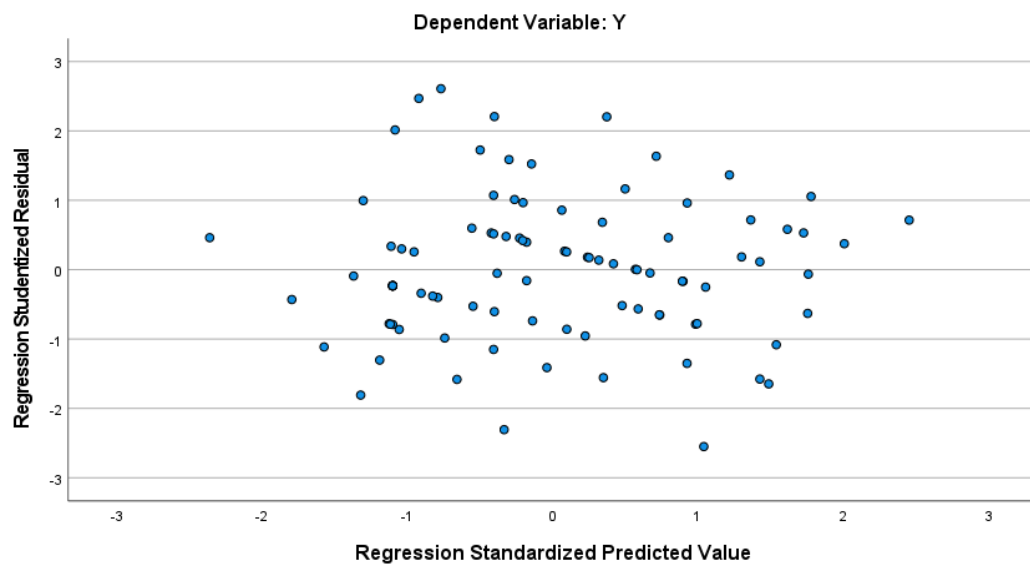
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja Islami, Kompensasi, Motivasi Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Lampiran 7 t Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 8 Tabel R

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 9 Tabel Uji F

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n - k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040