



**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BSI SYARIAH KANTOR
CABANG PEKANBARU ARIFIN AHMAD**

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh Gelar
Magister Ekonomi (ME) pada Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

YUSRIZAL
NIM. 22190313664

UIN SUSKA RIAU
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
JURUSAN EKONOMI SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN
SYARIF KASIM RIAU-PEKANBARU

1444 H/2022 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : pasca@uin-suska.ac.id.

Lembaran Pengesahan

Nama : Yusrizal
Nomor Induk Mahasiswa : 22190313664
Gelar Akademik : M.E.(Magister Ekonomi)
Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad

Tim Penguji

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA
Ketua / Penguji I

Dr. Hj. Zaitun, M.Ag.
Sekretaris / Penguji II

Dr. Mahyarni, S.E.,MM.
Penguji III

Dr. Trian Zulhadi, SE., M.Ec.
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan : 26 Juni 2023

1. Uraian yang menguip sebagian atau seluruh karya uis ini tanpa mencantumkan aan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dipindai dengan CamScanner

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru (28129) PC. Box 1004 Telp./Faks.: (0761) 858832
Website: <http://pasca-uinsuska.info> Email: ppsulinriau@gmail.com

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis, dengan ini menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Syaria'h Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad**

Nama : Yusrizal
NIM : 22190313664
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 08 Juni 2023
Pembimbing I,

Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec
NIP.197602112007101002

Tanggal: 08 Juni 2023
Pembimbing II,

Dr. Mulya Sosiadi, SE, MM
NIP. 1976030620071011004

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah

Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec
NIP.197602112007101002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Yusrizal

Kepada Yth:
Direktur Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

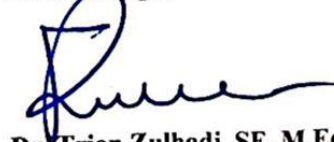
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama	: Yusrizal
NIM	: 221903143664
Prodi	: Ekonomi Syari'ah
Konsentrasi	: Ekonomi Syari'ah
Judul tesis	: Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Syari'ah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 6 Juni 2023
Pembimbing I,



Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec
NIP.197602112007101002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Mulya Sosiadi. SE. MM
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Yusrizal

Kepada Yth:
Direktur Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

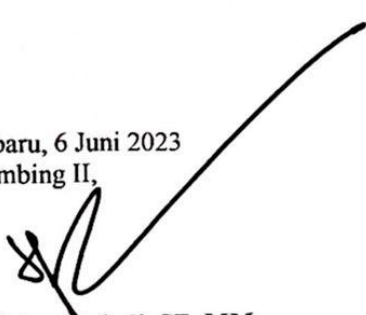
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama : Yusrizal
NIM : 221903143664
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Konsentrasi : Ekonomi Syari'ah
Judul tesis : **Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Syari'ah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 6 Juni 2023
Pembimbing II,



Dr. Mulya Sosiadi. SE. MM
NIP. 1976030620071011004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusrizal
NIM : 22190313664
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Konsentrasi : Ekonomi Syari'ah
Judul tesis : **Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad**

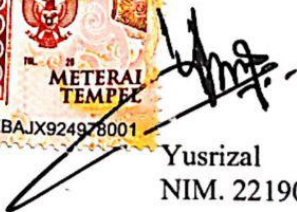
Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Tesis dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Tesis saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Tesis saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa Paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 6 Juni 2023




Yusrizal
NIM. 221903136640



DAFTAR ISI

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dianggap sebagai bagian atau susururkannya tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah	8
3. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Kegunaan Penelitian	9
D. Sistematika Penulisan	9



BAB II KERANGKA TEORITIS

Landasan Teori 11

1. Teori Atribusi 11

2. Kinerja Pegawai 18

3. Etos Kerja Islami 26

4. Budaya Kerja 31

5. Motivasi 48

6. Kerangka Konseptual 58

Hipotesis Penelitian 58

Tinjauan Kepustakaan 64

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian 71

B. Jenis Data Penelitian Hipotesis Penelitian 71

C. Sumber Data Penelitian 72

D. Teknik Pengumpulan Data 72

E. Defenisi Konsep dan Operasional 73

1. Kinerja 73

2. Etos Kerja Islam 77

3. Budaya Kerja 83

4. Motivasi 87

F. Teknik Analisa Data 91

1. Uji Statistik Deskriptif 91

2. Uji Kualitas Data 91

 Uji Validitas 92

 Uji Reliabilitas 92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan

 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau
State Islamic University



3.	Uji Asumsi Klasik	92
a.	Uji Normalitas	92
b.	Uji Multikolinieritas	93
c.	Uji Heterokedastisitas	93
4.	Uji Hipotesis	94
a.	Analisis Regresi Berganda	94

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

	Hasil Penelitian	96
1.	Statistik Deskriptif	96
Uji Kualitas Data		97
1.	Uji Validitas	97
2.	Uji Reliabilitas	100
C.	Uji Asumsi Klasik	102
1.	Uji Normalitas Data	102
2.	Uji Multikolinieritas	103
3.	Uji Heterokedastisitas	104
D.	Uji Hipotesis	105
1.	Koefisien Determinasi	106
2.	Uji Statistik F	106
3.	Uji Statistik t	107
E.	Pembahasan	109

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan	121
B.	Saran	123

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA 124

LAMPIRAN 127

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin U





DAFTAR TABEL

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Tabel 4.1</p> <p>Tabel 4.1</p> <p>Tabel 4.2</p> <p>Tabel 4.3</p> <p>Tabel 4.4</p> <p>Tabel 4.5</p> <p>Tabel 4.6</p> <p>Tabel 4.7</p> <p>Tabel 4.8</p> <p>Tabel 4.9</p> <p>Tabel 4.10</p> <p>Tabel 4.11</p> <p>Tabel 4.12</p> <p>Tabel 4.13</p> <p>Tabel 4.14</p> <p>Tabel 4.15</p>	<p>64</p> <p>96</p> <p>97</p> <p>98</p> <p>99</p> <p>99</p> <p>100</p> <p>101</p> <p>101</p> <p>102</p> <p>103</p> <p>104</p> <p>105</p> <p>106</p> <p>107</p> <p>108</p>

DAFTAR GAMBAR

58

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 543.15U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow

A. Kesonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ث	Th
ب	B	ذ	Zh
ت	T	ج	Gh
س	S	ف	F
ك	K	ق	Q
ح	H	ك	K
خ	Kh	ل	L
د	D	م	M
ذ	Dz	ن	N
ر	R	و	W
ز	Z	ه	H
س	S	ح	‘
ش	Sy	ي	Y
ص	Sh		
ض	Di		

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dhomah dengan “u”, sedangkan vokal panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = \hat{A} misalnya قَالَ menjadi $q\hat{a}la$

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau sejenisnya, dengan mencantumkan sumber:
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

YUSRIZAL (2023) : Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan etos kerja Islami dan budaya kerja dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Achmad, yang telah bekerja lebih dari tiga tahun, merupakan karyawan tetap, berpendidikan minimal S₁ dan jabatan minimal teller yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode non-probability dengan jenis purposive sampling. Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Uji asumsi klasik juga dilakukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami, Budaya kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adjusted R-square sebesar 0,845, menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami, budaya kerja dan motivasi berpengaruh positif dan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 84,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 15,5 persen dijelaskan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai, BSI

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT**YUSRIZAL (2023): The Effect of Islamic Work Ethic, Work Culture and Motivation on Employee Performance at PT. BSI Syariah Pekanbaru Branch Office Arifin Ahmad**

This study aims to analyze the effect of Islamic work ethic, work culture and motivation on employee performance. This study uses the Islamic work ethic and work culture and motivation as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The target population in this study are employees of PT. BSI Pekanbaru Branch Office Arifin Achmad, who has worked for more than three years, is a permanent employee, with a minimum S1 education and a minimum of 35 teller positions. This study uses a non-probability method with purposive sampling. The data obtained from the questionnaires were processed and analyzed using the SPSS program. The data analysis method used is Multiple Regression Analysis. Classical assumption test is also performed. Hypothesis testing was carried out using statistical tests F test, t test, and test the coefficient of determination using a significance level of 0.05. The results showed that the Islamic work ethic, work culture and motivation have a positive effect on employee performance. The results showed that the Adjusted R-square was 0.845, indicating that the Islamic work ethic, work culture and motivation had a positive effect and were able to explain the employee performance variable by 84.5 percent, while the remaining 15.5 percent was explained by other factors.

Keywords: Islamic Work Ethic, Work Culture, Motivation, Employee Performance, BSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Islamic work ethos, work culture and motivation on employee performance. This study uses the Islamic work ethic and work culture and motivation as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The target population in this study are employees of PT. BSI Pekanbaru Branch Office Arifin Achmad, who has worked for more than three years, is a permanent employee, with a minimum S1 education and a minimum of 35 teller positions. This study uses a non-probability method with purposive sampling. The data obtained from the questionnaires were processed and analyzed using the SPSS program. The data analysis method used is Multiple Regression Analysis. Classical assumption test is also performed. Hypothesis testing was carried out using statistical tests F-test, t-test, and coefficient of determination test using a significance level of 0.05. The results of the research show that the Islamic work ethic, work culture and motivation have a positive effect on employee performance. The results showed that the Adjusted R-square was 0.845, indicating that the Islamic work ethic, work culture and motivation had a positive effect and were able to explain the employee performance variable by 84.5 percent, while the remaining 15.5 percent was explained by other factors.

Keywords: Islamic Work Ethic, Work Culture, Motivation, Employee Performance, BSI

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi suatu negara merupakan masalah jangka panjang bagi setiap negara, terutama negara berkembang seperti Indonesia. Saat ini laju pertumbuhan ekonomi Indonesia berkisar rata-rata pada angka 5% sampai dengan 6% setiap tahunnya. Salah satu faktor yang akan membuat pertumbuhan ekonomi suatu negara menjadi lebih baik yakni dengan adanya tata kelola perbankan yang baik pula.

Persaingan bisnis di dunia perbankan sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Suatu bank harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Dalam pengelolaan perusahaan di butuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Disamping itu, juga diperlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan keterampilan.¹ Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BEFE, 2014), hal 104

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.²

Seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional dalam bekerja jika ia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.³

Dalam sebuah hadist Nabi Muhammad SAW yang artinya :

*Sesungguhnya di antara perbuatan dosa ada dosa yang tidak bisa terhapus (ditebus) oleh (pahala) shalat, shadaqah (zakat), ataupun haji. Namun, hanya dapat ditebus dengan kesusahan dalam mencari nafkah penghidupan.*⁴

Dilihat dari aspek komitmen, konsep dan nilai keimanan adalah hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja seseorang. Keimanan dalam arti luas adalah pandangan hidup, falsafah gerak dalam bekerja atau mencari nafkah. Lunturnya falsafah ini, dapat dikategorikan sebagai satu bentuk lunturnya keimanan. Dalam Islam, keimanan seorang dalam bekerja harus tetap ada dalam koridor pencarian ridho Allah SWT dengan wujud mencari nafkah dan bekerja di dunia dengan halal. Kualitas iman inilah yang harus senantiasa dipantau oleh

² Hasibuan, M. S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). (Jakarta:Bumi Aksara,2017)

³ Sindu Mulyanto, Panduan Lengkap Supervisi : Diperkaya Perspektif Syariah, (Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, 2006) hlm 177

⁴ <http://mqtebuieng.softether.net/hadis9/>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

seorang pemimpin terhadap dirinya, karyawan, atau stafnya. Hal ini sejalan dengan Firman Allah SWT dalam surat Al-Ankabut ayat 3 yang berbunyi :

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ۝۳

Artinya : *Dan Sesungguhnya kami Telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta.*⁵

Sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja islami (Islamic work ethics) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW.⁶ Adapun pengertian etos kerja islami, merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁷

Memiliki kinerja yang baik tidaklah akan sama antara seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan yang berlandaskan prinsip Islam seperti pada Bank Syariah jika dibandingkan dengan yang bekerja pada Bank Umum (Konvensional), seharusnya mereka yang bekerja pada Bank Syariah memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik pula.

⁵ Ibid

⁶ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/sura/15>)

⁷ Febriantoro, N. M. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bisnis perbankan syariah, kesejahteraan umat/sosial mencakup unsur kebijakan dan pelayanan dalam arti luas yang terkait dengan berbagai kehidupan dalam masyarakat, seperti pendapatan, jaminan sosial, kesehatan, perumahan, pendidikan, reaksi budaya, dan lain sebagainya harus dalam kerangka al-maslahah, al-salaam (keselamatan), dan al-amn (kedamaian), yang merupakan konsep yang harus di terapkan dalam perbankan syariah guna mengimplementasikan nilai-nilai syariah didalamnya yaitu lebih mengedepankan kesejahteraan umat dan lingkungan sekitarnya melalui cara-cara yang halal. Sejahtera berarti aman, sentosa dan makmur; selamat (terlepas) dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya.⁸

Hal ini tentunya sejalan dengan prinsip Islam yang lebih mengedepankan kesejahteraan umat secara umum. Sesuai dengan fungsi dan manfaat Bank pada umumnya adalah sebagai penghimpun, penyalur dan pelayan jasa dalam lalulintas pembayaran dan peredaran uang di masyarakat yang bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Dilihat dari fungsi dasar Bank Syariah secara umum sama dengan bank konvensional, sehingga prinsip umum pengaturan dan pengawasan bank berlaku pula pada Bank Syariah. Namun adanya sejumlah perbedaan cukup mendasar dalam operasional Bank Syariah yang menuntut adanya perbedaan pengaturan dan pengawasan bagi Bank syariah yang salah satunya adalah

⁸ Fitrianto, F. R. (2011). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Bana Mitra Perwira Purbalingga

peralunya jaminan pemenuhan ketaatan pada prinsip syariah dalam seluruh aktivitas bank.

Maksud dari jaminan pemenuhan ketaatan dalam seluruh aktivitas Bank Syariah tersebut mencakup dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan prinsip syariah. Hal ini tentunya menyangkut beberapa persoalan, yang salah satunya kompensasi yang diterima karyawan. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Dalam Islam, dianjurkan untuk bekerja dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Akan tetapi terjadi fenomena yang berbeda yang dilakukan oleh oknum yang bekerja di Bank Syariah. Seperti yang terjadi di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI), yang mana penyidik Jaksa Agung Muda Tindak Pidana Khusus memeriksa Kepala Grup Proyek Pemerintahan PT BSI berinisial AS, sebagai saksi dalam penyidikan perkara dugaan tindak pidana korupsi pemberian fasilitas ekspor CPO. Saksi yang diperiksa yaitu AS selaku Government Project Group Head PT BSI Tbk, diperiksa terkait penyidikan perkara dugaan tindak pidana korupsi dalam pemberian fasilitas ekspor CPO dan turunannya pada Januari 2021 sampai dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maret 2022,” kata Kepala Pusat Penerangan Hukum Kejaksaan Agung, Ketut Sumedana.⁹

Selain itu terjadi penggelapan yang dilakukan pegawai PT.BSI Aceh, yang kemudian PT, BSI telah memecat pegawainya tersebut yang bernama JU alias Nanda. Dia adalah karyawan di bank milik negara yang menggelapkan uang panjar rumah Reza Gunawan. Juru bicara PT. BSI mengatakan Nanda, yang melakukan tindak pidana rumah kredit tersebut, merupakan karyawan outsourcing. Nanda bukan karyawan tetap. "dia baru bekerja beberapa bulan."¹⁰

Masalah lain terjadi pada PT. BSI Pelalawan Riau. Kejati Riau mulai mengusut dugaan kredit bermasalah yang terjadi di PT. BSI Cabang Pelalawan. Asisten Intelijen Kejati Riau, Raharjo Budi Krisnanto mengatakan, ada enam karyawan BSI Pelalawan yang diperiksa dan dimintai keterangan sebagai saksi untuk memperkuat dugaan kredit bermasalah. "Enam orang diperiksa, yaitu teller, staf accounting, marketing support," kata Raharjo. Raharjo menuturkan, saat ini pihaknya masih terus mendalami kasus, serta tengah menunggu perhitungan kerugian akibat kredit bermasalah tersebut.¹¹

Etos kerja Islami tidak hanya memengaruhi perilaku kerja seorang Muslim, tetapi juga melibatkan sikap dan perilaku yang Islami dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan dengan keluarga, masyarakat, dan Allah SWT. Dengan mengadopsi etos kerja Islami, seorang Muslim diharapkan dapat mencapai keseimbangan antara dunia materi dan spiritual serta meraih kesuksesan

⁹ <https://sumbar.antaranews.com/berita/511209/kejugung-periksa-pejabat-bsi-terkait-dugaan-korupsi-pemberian-fasilitas-ekspor-cpo>

¹⁰ <https://www.rmolaceh.id/bsi-pecat-pegawai-yang-gelapkan-uang-panjar-rumah>

¹¹ <https://www.halloriau.com/read-hukrim-1430137-2022-11-02-kejati-riau-periksa-6-karyawan-bsi-pelalawan-usut-dugaan-kredit-bermasalah.html>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dunia dan akhirat. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003) dalam Nadipah (2016) indikator etos kerja Islam, yaitu¹² : Baik dan bermanfaat (Al-Shalah), Al-Itqan/kemantapan dan perfectnees, Melakukan yang terbaik (Al-Ihsan), Kerja keras (Al-Mujahadah), Berloba-lomba dan saling menolong (Tanafus dan ta'awun).

Merujuk dari beberapa fenomena diatas, memunculkan pertanyaan ada apa dengan kinerja pegawai di PT. BSI tersebut. Idealnya oleh karena PT. BSI merupakan Bank Pemerintah yang membawa citra Islam, pegawainya harus memiliki etos kerja yang Islami. Hal ini disebabkan karena, PT. BSI memiliki budaya kerja yang Islami sehingga seharusnya pegawai di PT.BSI memiliki motivasi kerja yang Islami.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad”**.

B Permasalahan

1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang menjadi perhatian peneliti dan menuntut pemecahannya dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan :

- a. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

¹² Nadipah, A. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya, 2016)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian menjadi lebih fokus, peneliti menggunakan beberapa variabel penelitian yaitu: variabel etos kerja Islami, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai yang akan penulis gunakan sebagai variabel penelitian.

3. Perumusan Masalah

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan tetapi hasil penelitian selalu menunjukkan bukti empiris yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menguji kembali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Pekanbaru. Maka dari itu Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023 secara parsial?

Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023 secara parsial?

Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023 secara parsial?

Bagaimanakah pengaruh etos kerja Islami, budaya kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Menguji secara empiris pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

Menguji secara empiris pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

b Menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi pengembangan teori dibidang Ekonomi dan Perbankan Syariah, dapat memberikan kontribusi dalam penelitian selanjutnya.

b. Bagi praktek Perbankan Syariah, diharapkan kepada bankir dalam bekerja harus sesuai dengan Standar Etika dan norma yang telah di tetapkan oleh, sehingga kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pegawai bank syariah.

Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian bidang Ekonomi Syariah agar dapat lebih mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang belum pernah diteliti.

D. Sistematika Penulisan

Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat diterangkan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, permasalahan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II : KERANGKA TEORITIS

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori, hipotesis penelitian, dan tinjauan kepustakaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang memuat tentang populasi dan sampel penelitian, jenis data penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data penelitian dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pengamatan pada objek yang akan diteliti. Pembahasan yang menguraikan secara luas dan mendalam tentang isi tesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini serta saran-saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Grand Theori yang memayungi penelitian ini yaitu teori atribusi. Luthans (2006) dalam Isnaeni (2019) mengatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang mempelajari tentang bagaimana seorang individu menginterpretasikan alasan atau penyebab perilakunya. Teori atribusi dalam konteks ini banyak digunakan peneliti untuk menjelaskan mengenai penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan.¹³

Teori atribusi berkaitan dengan etos kerja. Ketika seseorang memiliki etos kerja yang baik, maka teori atribusi ini menggambarkan bagaimana orang tersebut akan bekerja dengan baik juga. Etos kerja yang baik menurut Islam yaitu etos kerja islami, dimana ketika seseorang individu memiliki etos kerja islami yang kuat, maka tentu menjadi alasan seseorang tersebut akan bekerja secara giat.

Teori atribusi dan etos kerja Islami dapat terkait melalui pemahaman atribusi yang dilakukan oleh individu yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam. Etos kerja Islami mengacu pada pandangan Islam tentang pekerjaan dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks ini, teori atribusi dapat membantu menjelaskan bagaimana individu Muslim memberikan penjelasan atau atribusi terhadap perilaku kerja mereka sendiri atau

¹³ Isnaeni, R. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 Di Daerah Istimewa Yogyakarta, 2019)

orang lain, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dan keyakinan dalam etos kerja Islami.

Dalam etos kerja Islami, pekerjaan dianggap sebagai amanah (amanah) yang diberikan oleh Allah, dan individu memiliki tanggung jawab moral dan religius untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan kesungguhan. Dalam konteks ini, teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana individu Muslim mengatribusikan penyebab perilaku kerja dan hasil kerja mereka.¹⁴

Misalnya, jika seorang pekerja Muslim mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya, mereka mungkin mengatribusikannya kepada keberkahan dan bantuan dari Allah, serta usaha dan kerja keras yang mereka lakukan. Mereka mungkin juga mengatribusikan keberhasilan mereka kepada keyakinan bahwa rezeki dan hasil kerja ditentukan oleh Allah, dan mereka hanyalah alat untuk mencapainya.

Di sisi lain, jika seorang pekerja Muslim menghadapi kegagalan atau kesulitan dalam pekerjaan, mereka mungkin mengatribusikannya kepada kurangnya upaya atau ketidakmampuan mereka sendiri, tetapi juga mungkin mengaitkannya dengan takdir atau ketetapan Allah. Dalam hal ini, atribusi dapat membantu individu Muslim untuk menjaga keseimbangan antara upaya yang kuat dan tawakkal (tawakal) kepada Allah dalam menghadapi hasil kerja.

Pemahaman teori atribusi dalam konteks etos kerja Islami dapat membantu individu Muslim untuk menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam pekerjaan

¹⁴ Ahmed, S., & Uddin, M. N. Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: a case study of Janata Bank. Journal ASA University Review. 2012.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka dan merasakan makna dan tujuan yang lebih dalam dalam usaha mereka. Hal ini juga dapat berdampak pada motivasi, komitmen, dan perilaku kerja yang berkualitas yang mencerminkan etos kerja Islami, serta kontribusi positif terhadap masyarakat dan umat Islam secara keseluruhan.

Teori atribusi adalah pendekatan dalam psikologi sosial yang mencoba menjelaskan bagaimana individu menjelaskan atau mengatribusikan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri. Hubungan antara teori atribusi dengan budaya kerja dapat terlihat dalam bagaimana atribusi dilakukan terhadap perilaku dan prestasi kerja di lingkungan budaya yang berbeda.

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang mempengaruhi bagaimana orang berperilaku dan berinteraksi di tempat kerja. Dalam budaya kerja yang individualistik, seperti yang ditemukan di sebagian besar negara Barat, atribusi cenderung difokuskan pada faktor internal individu, seperti kemampuan atau motivasi pribadi. Dalam budaya yang lebih kolektif, seperti yang ditemukan di beberapa negara Asia Timur, atribusi mungkin lebih cenderung menekankan faktor eksternal seperti tekanan sosial atau konteks situasional.¹⁵

Misalnya, dalam budaya individualistik, ketika seseorang mencapai kesuksesan di tempat kerja, atribusi mungkin cenderung mengaitkannya dengan kecerdasan atau kerja keras individu. Sebaliknya, dalam budaya kolektif, prestasi serupa mungkin lebih diatribusikan kepada dukungan kelompok atau faktor sosial yang membantu individu mencapai tujuan tersebut.

¹⁵ Ahnaf Fadhlurrohmah, Fuad Masud, The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance, BIRCI-Journal, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu, budaya juga mempengaruhi cara orang memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap perilaku kerja. Dalam budaya yang rendah konteks, umpan balik cenderung lebih langsung dan fokus pada individu, sedangkan dalam budaya yang tinggi konteks, umpan balik dapat lebih menyiratkan dan menekankan faktor-faktor kontekstual.

Pemahaman teori atribusi dalam konteks budaya kerja dapat membantu manajer atau profesional sumber daya manusia dalam menghargai perbedaan budaya dalam penilaian dan interpretasi perilaku kerja. Ini juga dapat membantu dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mempertimbangkan perspektif budaya yang berbeda, mempromosikan keadilan, dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Teori atribusi juga mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Weiner (1980) dalam Isnaeni (2019) mengatakan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, maka kinerjanya juga akan semakin baik, ia akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan berkeyakinan bahwa mereka akan sukses dengan kemampuan, kemauan dan kerja kerasnya. Sebaliknya jika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah, maka orang tersebut akan cenderung menghindari tugas mereka dan meragukan kemampuan mereka. Mereka menganggap bahwa kesuksesan adalah suatu keberuntungan.¹⁶

Teori atribusi memiliki hubungan yang erat dengan motivasi karena cara kita mengatribusikan penyebab perilaku atau keberhasilan dapat mempengaruhi

¹⁶ Isnaeni, R. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 Di Daerah Istimewa Yogyakarta, 2019)

motivasi kita untuk berperilaku atau mencapai tujuan. Berikut adalah beberapa cara hubungan antara teori atribusi dan motivasi dapat terlihat:¹⁷

Atribusi terhadap keberhasilan: Jika seseorang mengatribusikan keberhasilan mereka kepada faktor internal seperti kemampuan atau usaha mereka sendiri, ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berusaha dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kendali dan dapat mempengaruhi hasil dengan upaya mereka sendiri.

Atribusi terhadap kegagalan: Jika seseorang mengatribusikan kegagalan mereka kepada faktor eksternal yang di luar kendali mereka, seperti keberuntungan atau situasi yang sulit, mereka mungkin merasa kurang terpengaruh dan kurang termotivasi untuk mencoba lagi. Namun, jika mereka mengatribusikan kegagalan kepada faktor internal yang dapat diubah, seperti kurangnya usaha atau strategi yang tidak tepat, mereka mungkin merasa termotivasi untuk belajar dari kesalahan dan meningkatkan kinerja di masa depan.

Atribusi terhadap usaha: Ketika seseorang berhasil, atribusi terhadap usaha yang mereka berikan dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk terus berupaya. Jika mereka mengatribusikan keberhasilan mereka kepada usaha yang gigih dan ketekunan, mereka mungkin merasa termotivasi untuk terus bekerja keras. Sebaliknya, jika mereka mengatribusikan keberhasilan mereka kepada faktor-faktor lain di luar usaha mereka, motivasi mereka mungkin tidak sekuat jika mereka menghargai peran usaha dalam mencapai hasil.

¹⁷ Febriantoro, N. M. Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat). 2016.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Atribusi terhadap kemampuan: Cara kita mengatribusikan kemampuan kita dapat mempengaruhi motivasi kita untuk mengeksplorasi potensi kita dan mencoba tugas-tugas yang menantang. Jika seseorang mengatribusikan kemampuan mereka kepada faktor yang dapat berkembang, seperti usaha, latihan, atau pembelajaran, mereka mungkin merasa termotivasi untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mereka. Namun, jika mereka mengatribusikan kemampuan mereka kepada faktor yang tetap atau bawaan, mereka mungkin merasa kurang termotivasi untuk mencoba hal-hal baru atau mengatasi tantangan.

Dalam keseluruhan, teori atribusi mempengaruhi motivasi dengan cara kita menginterpretasikan penyebab perilaku atau keberhasilan. Memahami dan mengubah atribusi kita dapat membantu meningkatkan motivasi kita untuk mencapai tujuan dan berperilaku secara produktif.

Teori atribusi juga berkaitan dengan kompensasi yang diterima. Jika seorang individu mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerja mereka, maka mereka akan mengusahakan yang lebih baik di masa yang akan mendatang. Sedangkan jika seorang tersebut mendapatkan kompensasi yang tidak adil dan tidak sesuai dengan hasil kerjanya, maka mereka akan berfikir negative dan mudah putus asa serta tidak semangat dalam bekerja. Hal ini juga yang akan merugikan perusahaan tersebut.

Teori atribusi, dalam konteks kinerja pegawai, mengacu pada bagaimana orang memberikan penjelasan atau atribusi terhadap penyebab perilaku atau hasil kerja yang diamati. Teori ini menyatakan bahwa individu cenderung mencari penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, baik itu internal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

(seperti kemampuan, motivasi, atau usaha) maupun eksternal (seperti faktor lingkungan atau keberuntungan).

Dalam konteks kinerja pegawai, teori atribusi dapat digunakan untuk memahami bagaimana orang mengevaluasi dan menjelaskan kinerja individu atau kelompok dalam lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa contoh atribusi yang mungkin diberikan terhadap kinerja pegawai:¹⁸

- a. Kemampuan : Atribusi dapat diberikan kepada faktor-faktor kemampuan individu, seperti kecerdasan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Jika seseorang mencapai kinerja yang baik, mungkin dikaitkan dengan kemampuan yang tinggi.
- b. Motivasi : Atribusi juga dapat dikaitkan dengan tingkat motivasi individu. Jika seseorang mencapai kinerja yang baik, mungkin dikaitkan dengan motivasi yang kuat, keinginan untuk berhasil, atau tujuan yang jelas.
- c. Usaha : Atribusi dapat diberikan kepada usaha yang dikeluarkan oleh individu. Jika seseorang mencapai kinerja yang baik, mungkin dikaitkan dengan usaha yang konsisten, kerja keras, dan dedikasi yang tinggi.
- d. Dukungan Organisasi : Atribusi juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor eksternal, seperti dukungan yang diberikan oleh organisasi atau manajer. Jika seseorang mencapai kinerja yang baik, mungkin dikaitkan dengan lingkungan kerja yang mendukung, sumber daya yang memadai, atau dukungan tim yang baik.

¹⁸ Febriantoro, N. M. Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat). 2016

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Faktor Lingkungan : Atribusi dapat diberikan kepada faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu, seperti kondisi kerja, perubahan eksternal, atau hambatan yang dihadapi. Jika seseorang menghadapi kesulitan dalam kinerjanya, mungkin dikaitkan dengan faktor-faktor lingkungan yang tidak mendukung.

Penting untuk dicatat bahwa atribusi kinerja pegawai dapat bervariasi antara individu yang berbeda dan juga dipengaruhi oleh persepsi dan interpretasi masing-masing orang. Persepsi atribusi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan merancang intervensi atau pengembangan yang sesuai.

2. Kinerja Pegawai (Karyawan)

Kinerja adalah kesediaan seorang individu atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai tanggung jawabnya dengan menghasilkan sesuatu yang diharapkan (Rosaputri, 2012).¹⁹ Dalam Islam, kinerja memiliki arti yang sama seperti apa yang telah dikatakan para ilmuwan, yaitu kinerja merupakan sesuatu yang didapatkan seseorang setelah orang tersebut melakukan suatu pekerjaan. Dalam Islam dapat berarti juga imbalan yang diperoleh seseorang atas suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai islami. Seperti yang terdapat dalam Firman Allah SWT berikut:²⁰

¹⁹ Rosaputri, R. Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates, 2012)

²⁰ Cahyo, D. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Percetakan dan Penerbit Menara Kudus. 2017

(39) وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

(40) وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَىٰ

(41) ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ

Artinya :

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”. (Q.S. An-Najm 53 : 39-41)²¹

Ayat tersebut menegaskan ketika manusia ingin menggapai kehidupan yang cukup dan layak, maka dia harus bekerja keras. Taha Jabir menjelaskan bahwa manusia harus menggunakan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja, sehingga hasil adari pekerjaan tersebut maksimal. Hasil kerja yang maksimal tersebut kemudian akan diberikan imbalan yang layak pula sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.²²

Atas perbuatan yang baik, manusia hanya memperoleh ganjaran dari usahanya sendiri maka dia tidak berhak atas pahala suatu perbuatan yang tidak dakukannya. Dari ayat tersebut, Imam Malik dan Imam Syafi'i memahami bahwa tidak sah menghadiahkan pahala amalan orang hidup berupa bacaan Al-Qur'an kepada orang mati, karena bukan perbuatan mereka dan usaha mereka.

²¹ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

²² Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Begitu pula seluruh ibadah badaniah, seperti salat, haji dan tilawah, karena Nabi saw tidak pernah mengutarakan yang demikian kepada umat, tidak pernah menyuruhnya secara sindiran dan tidak pula dengan perantaraan nas dan tidak para sahabat menyampaikan kepada kita. Sekiranya tindakan itu baik, tentu mereka telah terlebih dahulu mengerjakannya. Ada pun mengenai sedekah, maka pahalanya sampai kepada orang mati, sebagaimana oleh Muslim dan al-Bukhari meriwayatkan dari Abu Hurairah, bahwa Nabi saw bersabda: Apabila seorang anak Adam meninggal dunia putuslah semua amal perbuatan (yang menyampaikan pahala kepadanya) kecuali tiga perkara, anak yang saleh yang berdoa kepadanya, sedekah jariah (wakaf) sesudahnya dan ilmu yang dapat diambil manfaatnya.²³

Amal perbuatan seseorang akan diperlihatkan di hari mahsyar sehingga semua orang akan dapat melihatnya. Ini berarti penghormatan bagi orang-orang baik dan penghinaan bagi orang-orang jahat. Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Kemudian Allah akan membalas amal perbuatan seseorang dengan balasan yang lebih sempurna dengan melipatgandakan baginya perbuatan baik, dan membalas suatu kejahatan dengan yang serupa atau dimaafkan.

²³ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan²⁴:

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seorang karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas yang diberikannya. Apabila perusahaan memberikan jabatan kepada karyawan sesuai keahliannya, maka hasil dari pekerjaan tersebut akan bagus dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Hal itu membuat karyawan semangat bekerja dan meningkatkan produktifitasnya.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang karyawan memihak atau bertahan pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan dan memelihara keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

c. Motivasi

Motivasi digunakan para pimpinan agar bisa memicu para bawahannya untuk bekerja secara giat dan bersungguh-sungguh.

d. Kepemimpinan

Ketika seorang pemimpin mampu membuat bawahannya untuk mengikuti apa yang diperintahkan secara sukarela dan pemimpin mampu menjaga hubungan baik dengan para karyawannya maka kinerja masing-masing juga akan semakin baik.

²⁴ Mangkunegara, A. A. A. prabu. . Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung:Remaja Rosdakarya,2017).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

f. Pendidikan

Pendidikan menjadikan seseorang mudah mempelajari hal-hal baru seperti cara dan system kerja yang telah ditetapkan.

g. Disiplin kerja

Disiplin kerja dengan menghargai waktu dan biaya serta bekerja secara tekun memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

h. Keahlian

Keahlian seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Keahlian dapat ditingkatkan melalui kursus, latihan, dan belajar kepada yang lebih menguasai.

i. Etika kerja

Adanya etika kerja pada diri karyawan yang baik akan memberikan kinerja yang baik juga.

j. Kesehatan

Ketika seorang karyawan memiliki kesehatan yang baik, maka kinerja mereka juga akan meningkat dengan diimbangi semangat dalam melakukan pekerjaan.

k. Gaji

Ketika karyawan mendapatkan tingkat gaji yang tinggi sesuai kinerjanya, maka dimasa yang mendatang mereka akan menambah semangatnya dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

l. Lingkungan kerja

Ketika karyawan telah mendapatkan teman dan suasana kerja yang menyenangkan baginya, maka otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

n. Mesin dan teknologi yang memadai

Adanya teknologi yang mendukung tingkat produksi akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

n. Faktor produksi

Faktor produksi seperti alat dan bahan yang memadai akan mendukung proses produksi dan meningkatkan kinerja.

o. Jaminan penunjang kesehatan dan keselamatan kerja

Ketika perusahaan memberikan jaminan dan pelayanan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan diharapkan mampu membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

p. Manajemen karyawan

Ketika perusahaan dapat memajemen karyawan secara sistematis dan terarah, membuat kinerja karyawan berhasil baik secara produktifitas maupun kepuasan kerjanya.

Menurut Robbins (2015), efisiensi sumber daya manusia dapat diukur dengan pengukuran kinerja, yang diukur dengan indikator:²⁵

a. Kualitas

Kualitas dapat diukur dengan mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dilakukan dengan kemampuan dan keterampilannya.

²⁵ Robbins, P. S. Perilaku Organisasi (16 Bahasa). (Jakarta : Salemba Empat. 2015)

d Keefektifan

Keefektifan yaitu pemakaian sumber daya tenaga, teknologi, uang, dan bahan baku dengan maksimal dan optimal sehingga dapat menaikkan hasil di masing-masing unit.

e. Mandiri

Mandiri yaitu ketika seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa harus selalu dibantu oleh karyawan yang lain sehingga membuat kinerja menjadi efektif dan efisien.

Selain itu, di Al-Qur'an Surat Al-Qasas ayat 77 dijelaskan kepada manusia untuk memanfaatkan harta dan sumber daya yang dimiliki dengan bijaksana, baik untuk kehidupan dunia maupun akhirat. Sebagai pegawai, hal ini mengajarkan pentingnya menggunakan kemampuan dan potensi kita dengan baik untuk mencapai kinerja yang baik dan tidak merugikan orang lain atau merusak lingkungan.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya :

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Q.S. Al-Qasas : 28-77).²⁶

Berdasarkan tafsir, Nasihat di atas tidak berarti seseorang hanya boleh beribadah murni (mahdah) dan melarang memperhatikan dunia. Berusahalah sekuat tenaga dan pikiran untuk memperoleh harta, dan carilah pahala negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu di dunia, berupa kekayaan dan karunia lainnya, dengan menginfakkan dan menggunakannya di jalan Allah. Akan tetapi pada saat yang sama janganlah kamu lupakan bagianmu dari kenikmatan di dunia dengan tanpa berlebihan. Dan berbuatbaiklah kepada semua orang dengan bersedekah sebagaimana atau disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dalam bentuk apa pun di bagian mana pun di bumi ini, dengan melampaui batas-batas yang telah ditetapkan oleh Allah. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan dan akan memberikan balasan atas kejahatan tersebut.²⁷

Pada ayat ini, Allah menerangkan nasihat dan petunjuk yang ditujukan kepada Karun oleh kaumnya. Orang yang mengamalkan nasihat dan petunjuk itu

²⁶ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

²⁷ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan memperoleh kesejahteraan di dunia dan akhirat. Orang yang dianugerahi oleh Allah kekayaan yang berlimpah ruah, perbendaharaan harta yang bertumpuk-tumpuk, serta nikmat yang banyak, hendaklah ia memanfaatkan di jalan Allah, patuh dan taat pada perintah-Nya, mendekatkan diri kepada-Nya untuk memperoleh pahala sebanyak-banyaknya di dunia dan akhirat.

3. Etos Kerja Islami

Etos kerja islami termasuk bagian keberhasilan manusia, baik dalam urusan kerja maupun sosial. Keberhasilan ini bukan hanya sebatas kemampuan menggunakan nalar, tapi juga kemampuan menggunakan nalar pada kebaikan, baik kebaikan individu atau kelompok.²⁸ Etos kerja islami adalah pancaran akidah yang bersumber dari keimanan dalam bekerja sebagai sikap hidup sehingga dibangun paradigma etos kerja islami.²⁹

Etos kerja Islami mengacu pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam yang mempengaruhi cara seseorang menjalankan pekerjaan dan memahami arti dari kerja. Beberapa karakteristik atau komponen yang terkait dengan etos kerja Islami meliputi:

- a. Niat dan Tujuan yang Luhur: Etos kerja Islami menekankan pentingnya memiliki niat yang baik dan tujuan yang luhur dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan dianggap sebagai ibadah dan sarana untuk mencari ridha Allah SWT.

²⁸ Irkhami, N. (2014). *Islamic Work Ethics*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

²⁹ Ahmed, S., & Uddin, M. N. (2012). Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: a case study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Ketaatan dan Disiplin: Etos kerja Islami menekankan pentingnya ketaatan terhadap peraturan, aturan, dan tugas yang diberikan. Disiplin dalam menjalankan pekerjaan dianggap sebagai bagian dari ibadah dan menunjukkan ketaatan terhadap Allah SWT.

c. Keadilan dan Kebaikan: Etos kerja Islami mendorong seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan prinsip keadilan, menghargai hak-hak orang lain, dan berusaha memberikan manfaat bagi masyarakat secara umum.

d. Ketulusan dan Kejujuran: Etos kerja Islami menekankan pentingnya ketulusan dan kejujuran dalam semua aspek pekerjaan. Tidak hanya jujur dalam tindakan dan ucapan, tetapi juga jujur dalam niat dan motivasi di balik pekerjaan yang dilakukan.

e. Kerja Keras dan Produktivitas: Etos kerja Islami mengajarkan pentingnya kerja keras, usaha, dan ketekunan dalam menjalankan pekerjaan. Produktivitas dianggap sebagai cara untuk memanfaatkan waktu dan potensi yang diberikan oleh Allah SWT.

f. Keseimbangan Hidup dan Akhirat: Etos kerja Islami mengajarkan pentingnya mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengingat bahwa akhirat adalah tujuan akhir yang lebih penting daripada kesuksesan duniawi semata.

Etos kerja Islami memberikan kerangka nilai dan prinsip yang mendalam bagi individu Muslim dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini membantu mereka menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan integritas, tanggung jawab,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kesadaran terhadap akhirat, sehingga mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka secara positif.³⁰

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu etos kerja islami adalah sikap hidup manusia yang yakin jika bekerja itu bukan cuma untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, melainkan termasuk manifestasi dari beramal saleh yang pada akhirnya menjadi suatu ibadah yang sangat luhur.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003) dalam Nadipah (2016) indikator etos kerja Islam, yaitu³¹:

- a. Baik dan bermanfaat (Al-Shalah)
- b. Al-Itqan/kemantapan dan perfectnees
- c. Melakukan yang terbaik (Al-Ihsan)
- d. Kerja keras (Al-Mujahadah)
- e. Berloba-lomba dan saling menolong (Tanafus dan ta'awun)
- f. Memanfaatkan waktu³²

Etos kerja Islami merujuk pada pendekatan atau prinsip-prinsip kerja yang berakar pada nilai-nilai dan ajaran dalam Islam³³. Etos kerja Islami mencakup

³⁰ Irkhani, N. (2014). Islamic Work Ethics. Salatiga:STAIN Salatiga Press.

³¹ Nadipah, A. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya, 2016)

³² Nadipah, A. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya, 2016

³³ Fadhlurrohman, Ahnaf. Fuad Masud. The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI-Journal). 2022

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aspek spiritual, moral, dan etika dalam menjalankan pekerjaan. Berikut adalah beberapa prinsip etos kerja Islami yang umum dipegang :³⁴

- a. Niat dan Tujuan yang Jelas: Seorang pekerja Muslim diharapkan memiliki niat yang tulus dan tujuan yang jelas dalam bekerja. Tujuan tersebut haruslah bermanfaat, baik bagi diri sendiri maupun bagi masyarakat secara umum.
- b. Kehalalan dan Kebaikan: Dalam etos kerja Islami, penting untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dijalankan halal (diperbolehkan) menurut hukum Islam. Selain itu, pekerjaan tersebut harus memberikan manfaat yang positif bagi individu dan masyarakat. Usaha yang melibatkan riba, perjudian, atau kegiatan haram lainnya harus dihindari.
- c. Kualitas dan Konsistensi: Seorang pekerja Muslim diharapkan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Kualitas dan profesionalisme harus dijaga agar pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar yang tinggi. Selain itu, konsistensi dalam bekerja juga ditekankan, yaitu menjaga komitmen, ketepatan waktu, dan integritas dalam melaksanakan tugas.
- d. Tanggung Jawab dan Kejujuran: Etos kerja Islami menekankan pentingnya menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh. Seorang pekerja Muslim harus berkomitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Kejujuran dan integritas

³⁴ Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123. 2012.

juga penting dalam semua aspek pekerjaan, baik dalam hal keuangan, laporan, maupun hubungan dengan rekan kerja.

- e. Kerjasama dan Keadilan: Dalam Islam, kerjasama dan keadilan sangat dihargai. Seorang pekerja Muslim diharapkan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja. Keadilan dalam memperlakukan sesama pekerja dan dalam mengambil keputusan juga ditekankan.
- f. Rendah Hati dan Syukur: Etos kerja Islami mengajarkan sifat rendah hati dan bersyukur terhadap rezeki yang diberikan Allah. Seorang pekerja Muslim diharapkan tetap rendah hati meskipun mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Syukur juga harus diungkapkan atas segala pencapaian yang telah diperoleh.
- g. Seimbang antara Dunia dan Akhirat: Etos kerja Islami menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat. Meskipun pekerjaan penting, seorang pekerja Muslim juga diharapkan menjalankan ibadah-ibadah yang diperintahkan dalam agama Islam serta mengutamakan nilai-nilai keluarga dan waktu bersama mereka. Prinsip-prinsip etos kerja Islami ini mendorong seorang pekerja Muslim untuk menjalankan pekerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَاصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضَيِّعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :

“Dan bersabarlah, karena sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang yang berbuat kebaikan” (Q.S. Hud : 11-115).³⁵

Pada ayat ini, Allah swt memerintahkan supaya berlaku sabar. Yang dimaksud dengan sabar dalam ayat ini ialah tabah dan tahan menghadapi segala kesulitan dalam menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Sabar dan salat adalah dua amal yang kembar yang dapat dijadikan penolong untuk dapat mengatasi segala kesulitan yang dihadapi, sehingga dengan mudah dapat sampai kepada yang dicita-citakan. Tidak sedikit ayat yang menganjurkan supaya sabar dan salat itu dijadikan penolong.³⁶

Dan selain mengerjakan salat, juga bersabarlah dalam menghadapi cobaan dan kesulitan ketika melaksanakan perintah Allah, karena tanpa kesabaran, amal ibadah terasa berat, terutama dalam hal beristikamah. Sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan sedikit pun pahala yang diberikan kepada orang yang berbuat kebaikan. Perintah bersabar pada ayat ini mencakup bersabar dalam melaksanakan perintah Allah, dan bersabar dalam menghindari perbuatan maksiat maupun bersabar dalam menghadapi ujian atau cobaan.

4. Budaya Kerja

Budaya kerja memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya Kerja melingkupi

³⁵ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

³⁶ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal.³⁷

Robbins juga menjelaskan bahwa Budaya Kerja menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap Budaya Kerja berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.³⁸ Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Budaya Kerja adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Budaya Kerja merupakan system makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu.³⁹

وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ وَالْعَاقِبَةُ

لِلتَّقْوَى

UIN SUSKA RIAU

³⁷ Yuliusdharma. Likdanawati. Khalsiah. Abdul Wafi. Work Islamic Ethics, Organizational Culture, Work Motivation on Citizenship Organization Behavior and Employees Performance at Bank Aceh Sharia. BIRCI- Journal. 2022

³⁸ Robbins, Stephen P., Timothy A Judge. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat. 2015

³⁹ Yuliusdharma. Amiur Nuruddin, Arfan Ikhsan, The Effect of Islamic Work Ethics and Organisational Cultural Motivation on OCB and Employee Performance at Bank Aceh Syariah, 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya :

“Dan perintahkanlah keluargamu melaksanakan shalat dan sabar dalam mengerjakannya. Kami tidak meminta rezeki kepadamu, Kamilah yang memberi rezeki kepadamu. Dan akibat (yang baik di akhirat) adalah bagi orang yang bertakwa” (Q.S. Taha : 132).⁴⁰

Ayat ini menjelaskan amanat berikutnya yang tidak kurang pentingnya dari perintah sebelumnya ialah perintah Allah kepada Nabi saw menyuruh untuk keluarganya mengerjakan salat dan sabar dalam melaksanakan salat dengan menjaga waktu dan kesinambungannya. Perintah itu diiringi dengan perintah yang kedua yaitu dengan peringatan bahwa Allah tidak minta rezeki kepada Nabi, sebaliknya Allah yang akan memberi rezeki kepadanya, sehingga Nabi tidak perlu memikirkan soal rezeki keluarganya. Oleh sebab itu keluarganya agar jangan terpengaruh atau menjadi silau matanya melihat kekayaan dan kenikmatan yang dimiliki oleh istri-istri orang kafir itu. Demikianlah amanat Allah kepada Rasulullah sebagai bekal untuk menghadapi perjuangan berat, yang patut menjadi contoh teladan bagi setiap pejuang yang ingin menegakkan kebenaran di muka bumi. Mereka harus lebih dahulu menjalin hubungan yang erat dengan Khaliknya yaitu dengan tetap mengerjakan salat dan memperkokoh batinnya dengan sifat tabah dan sabar. Di samping itu haruslah seisi rumah tangganya mempunyai sifat seperti yang dimilikinya. Dengan demikian ia akan tabah berjuang tidak

⁴⁰ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibombangbomngkan oleh perhiasan kehidupan dunia seperti kekayaan, pangkat dan kedudukan.⁴¹

Amanat-amanat inilah yang dipraktekkan oleh Rasulullah saw dan para sahabatnya sehingga mereka benar-benar sukses dalam perjuangan mereka sehingga dalam masa kurang lebih 23 tahun saja Islam telah berkembang dengan pesatnya di seluruh jazirah Arab dan jadilah kalimah Allah kalimah yang paling tinggi dan mulia

Setelah memahami apa yang akan terjadi pada orang musyrik dan kafir, maka taatlah kepada-Nya dan perintahkanlah kepada keluargamu mendirikan salat dan bersabarlah kamu dalam mengerjakannya. Wahai nabi Muhammad, Kami tidak meminta rezeki kepadamu, melainkan Kamilah yang memberi rezeki kepadamu. Orang yang taat akan mendapat pahala, dan akibat yang baik itu adalah balasan yang paling layak bagi orang yang bertakwa.

Budaya kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut dan dijalankan oleh anggota suatu organisasi.⁴² Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat mendorong kinerja yang baik, sementara budaya yang negatif atau tidak mendukung dapat memiliki dampak negatif terhadap

⁴¹ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

⁴² Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo Suharnomo, Fuad Mas'ud, Ali Mursid, Islamic Work Ethics and Employee Performance :The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction, journal of asian finance, economics and business vol 8 no 1 (2021) 997–1007

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja pegawai. Berikut adalah beberapa hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai.⁴³

- a. Nilai dan Norma Kerja: Budaya kerja yang kuat dan jelas mendefinisikan nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi dalam organisasi. Nilai-nilai yang mendorong kerja keras, kerjasama, inovasi, dan kejujuran dapat memberikan landasan yang kuat untuk kinerja yang baik.
- b. Motivasi dan Keterlibatan: Budaya kerja yang mempromosikan motivasi intrinsik dan keterlibatan pegawai cenderung mendorong kinerja yang lebih tinggi. Jika budaya kerja memberikan ruang untuk pengembangan diri, pengakuan atas prestasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, pegawai akan lebih termotivasi untuk berkinerja dengan baik.
- c. Kolaborasi dan Timwork: Budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja tim efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dan bekerja dalam lingkungan yang saling mendukung dan membangun, mereka cenderung bekerja sama dengan rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan mencapai hasil yang lebih baik.
- d. Inovasi dan Pembelajaran: Budaya kerja yang mendorong inovasi dan pembelajaran terus-menerus dapat merangsang kinerja pegawai. Jika organisasi mendorong eksperimen, gagasan baru, dan

⁴³ Yuliusdharma. Amiur Nuruddin, Arfan Ikhsan, The Effect of Islamic Work Ethics and Organisational Cultural Motivation on OCB and Employee Performance at Bank Aceh Syariah, 2019

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. **Komunikasi dan Umpan Balik:** Budaya kerja yang memfasilitasi komunikasi terbuka dan umpan balik yang konstruktif dapat memperkuat kinerja pegawai. Jika pegawai merasa dapat berkomunikasi dengan bebas, mendapatkan umpan balik yang jelas, dan memiliki saluran untuk menyampaikan masalah atau saran, mereka dapat mengatasi hambatan dan meningkatkan kinerja.
- f. **Keselarasn Nilai:** Budaya kerja yang sejalan dengan nilai-nilai individu dan kebutuhan pegawai cenderung mempengaruhi kinerja mereka. Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, pegawai cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka.

Penting bagi organisasi untuk mengembangkan budaya kerja yang positif, transparan, dan mendukung kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pengakuan atas prestasi, pengembangan karyawan, dan pemenuhan kebutuhan psikologis pegawai.

Etos Kerja Islami dan budaya kerja memiliki keterkaitan erat karena etos kerja Islami dapat membentuk dan mempengaruhi budaya kerja di suatu organisasi. Berikut adalah hubungan antara Etos Kerja Islami dan budaya kerja:⁴⁴

- a. **Nilai-nilai dan Prinsip Islami:** Etos Kerja Islami didasarkan pada ajaran-ajaran agama Islam, yang meliputi nilai-nilai seperti kejujuran, integritas,

⁴⁴ Yuliusdharma. Amior Nuruddin, Arfan Ikhsan, The Effect of Islamic Work Ethics and Organisational Cultural Motivation on OCB and Employee Performance at Bank Aceh Syariah, 2019

tanggung jawab, kerjasama, dan keadilan. Nilai-nilai ini membentuk fondasi etika dan moral dalam budaya kerja.

- b. Etika Kerja: Etos Kerja Islami mendorong individu untuk bekerja dengan penuh dedikasi, kejujuran, dan tanggung jawab. Hal ini mempengaruhi budaya kerja dengan mempromosikan sikap yang positif, profesionalisme, dan standar tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.
- c. Ketaatan Terhadap Hukum Islam: Etos Kerja Islami menekankan pentingnya mematuhi ajaran agama Islam, termasuk dalam menjalankan bisnis dan bekerja. Budaya kerja yang dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami akan menghargai dan mendorong ketaatan terhadap prinsip-prinsip hukum Islam, seperti menghindari praktik haram dan menjaga keadilan dalam hubungan kerja.
- d. Kolaborasi dan Solidaritas: Etos Kerja Islami mengajarkan pentingnya kerjasama dan kebersamaan dalam bekerja. Dalam budaya kerja yang terinspirasi oleh Etos Kerja Islami, kolaborasi dan solidaritas di antara pegawai akan dipromosikan, yang menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung.
- e. Keseimbangan antara Dunia dan Akhirat: Etos Kerja Islami mendorong keseimbangan antara dunia materi dan kehidupan spiritual. Budaya kerja yang terpengaruh oleh Etos Kerja Islami akan mengakui pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, serta pentingnya nilai-nilai keluarga dan kehidupan pribadi yang sehat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Penghargaan terhadap Keberagaman dan Inklusivitas: Etos Kerja Islami mengajarkan penghargaan terhadap keberagaman dan inklusivitas dalam bekerja. Budaya kerja yang dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami akan menciptakan ruang untuk keragaman, menghormati perbedaan, dan menciptakan lingkungan yang inklusif bagi semua pegawai.

Penting bagi organisasi untuk memahami dan mempromosikan Etos Kerja Islami dalam budaya kerja mereka. Hal ini dapat dicapai dengan memperkenalkan nilai-nilai Islami dalam kebijakan dan praktik organisasi, memberikan pelatihan yang relevan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan prinsip-prinsip Etos Kerja Islami secara konsisten.

Fungsi Budaya Kerja

Budaya Kerja sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Menurut Pasolong (2013) menjelaskan bahwa budaya dapat melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.

 45

Pasolong, H. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung:CV. Alfabeta. 2013

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya kerja memiliki berbagai fungsi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa fungsi budaya kerja terhadap kinerja pegawai:

a. Orientasi Nilai dan Norma: Budaya kerja menciptakan orientasi nilai dan norma yang diadopsi oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai terkait dengan pekerjaan. Jika budaya kerja mendorong nilai-nilai seperti inovasi, kerja tim, integritas, dan keunggulan, maka pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi yang sejalan dengan nilai-nilai tersebut.

Komitmen dan Identifikasi: Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan komitmen dan identifikasi yang kuat dari pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai kinerja yang baik.

Norma Kinerja: Budaya kerja juga menetapkan norma kinerja yang diharapkan dalam organisasi. Norma-norma ini mencakup standar kualitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan profesionalisme. Pegawai yang terpapar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan budaya kerja yang mendorong norma kinerja yang tinggi akan merasa terdorong untuk mencapai dan melebihi standar yang ditetapkan.

Kolaborasi dan Kerja Tim: Budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja tim dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya tersebut menciptakan lingkungan yang mendukung saling bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan saling membantu antarpegawai. Kolaborasi dan kerja tim yang baik memungkinkan pegawai untuk saling melengkapi, mempercepat pencapaian tujuan, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

e. Inovasi dan Pembelajaran: Budaya kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran mendorong pegawai untuk mencari solusi kreatif, berinovasi, dan terus belajar. Ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memungkinkan mereka untuk mengembangkan ide-ide baru, meningkatkan proses kerja, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

f. Penting untuk dicatat bahwa fungsi budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada karakteristik budaya kerja yang ada dalam organisasi. Budaya kerja yang positif, inklusif, dan memberdayakan cenderung memiliki dampak yang lebih positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sejalan dengan nilai-nilai atau tidak mendukung kinerja yang tinggi dapat menghambat kinerja pegawai.⁴⁶

⁴⁶ Nadipah, A. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya. 2016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya Kerja di Bank Syariah Indonesia

Nilai-nilai perusahaan di Bank Syariah Islam disebut juga dengan **AKHLAK**, penjelasan adalah sebagai berikut :⁴⁷

a. Amanah :

BSI memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh nasabah, mitra bisnis, dan masyarakat. Sebagai bank syariah, kepercayaan merupakan aset yang sangat berharga bagi BSI, dan bank ini berkomitmen untuk mempertahankan dan memperkuat kepercayaan tersebut melalui prinsip dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

BSI menempatkan kepercayaan sebagai dasar dalam hubungan dengan nasabah. Bank ini berupaya memberikan layanan yang berkualitas, transparan, dan mengutamakan kepentingan nasabah. BSI juga menjaga kerahasiaan informasi dan melindungi privasi nasabah dengan sepenuhnya, sehingga nasabah dapat merasa aman dan nyaman dalam melakukan transaksi perbankan.

Selain itu, BSI juga menjalin hubungan yang kuat dengan mitra bisnisnya berdasarkan kepercayaan. Bank ini menjaga komitmen dalam menjalankan kewajiban dan kesepakatan yang telah dibuat, serta menjunjung tinggi etika dan integritas dalam berinteraksi dengan mitra bisnisnya.

Seluruh karyawan BSI juga turut bertanggung jawab dalam mempertahankan kepercayaan yang diberikan. Mereka diharapkan untuk berperilaku dengan

⁴⁷ https://ir.bankbsi.co.id/corporate_values.html

integritas, menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan layanan yang terbaik kepada nasabah.

Melalui prinsip-prinsip ini, BSI berusaha untuk membangun dan memperkuat kepercayaan yang diberikan oleh semua pihak terkait. Bank ini mengakui bahwa kepercayaan adalah fondasi yang vital dalam membangun hubungan yang berkelanjutan dan sukses.

Kompeten :

BSI terus belajar dan mengembangkan kapabilitasnya agar dapat tetap relevan dan berkembang dalam industri perbankan syariah yang terus berubah. Sebagai bank yang berorientasi pada keunggulan dan inovasi, BSI menyadari pentingnya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para karyawan serta penerapan praktik terbaik dalam operasionalnya.

BSI melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa karyawan-karyawannya terus mengembangkan diri dan memperoleh pemahaman yang mendalam tentang industri perbankan syariah. Ini termasuk melalui pelatihan, seminar, workshop, dan program pengembangan profesional lainnya yang diselenggarakan oleh BSI.

Selain itu, BSI juga secara aktif memantau perkembangan industri perbankan syariah dan mengikuti perubahan dalam peraturan dan standar terkait. Bank ini berupaya untuk tetap memahami dan menerapkan praktik terbaik dalam industri, termasuk inovasi teknologi dan pelayanan yang relevan dengan kebutuhan nasabah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam upaya pengembangan kapabilitasnya, BSI juga dapat menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan, lembaga keuangan, atau organisasi lain yang memiliki keahlian dan pengetahuan dalam bidang perbankan syariah. Hal ini memungkinkan BSI untuk mendapatkan wawasan baru, akses ke sumber daya yang lebih luas, serta mengikuti tren dan perubahan terbaru dalam industri.

Dengan terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, BSI dapat memperkuat posisinya sebagai lembaga keuangan syariah yang kompetitif dan inovatif. Hal ini juga memungkinkan bank ini untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada nasabah dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin berkembang.

c. Harmonis :

BSI mengedepankan nilai saling peduli dan menghargai perbedaan dalam lingkungan kerjanya. Bank ini memahami pentingnya inklusi, keragaman, dan sikap saling menghormati dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

BSI mempromosikan budaya kerja yang inklusif, di mana semua karyawan dihargai tanpa memandang perbedaan agama, suku, ras, gender, atau latar belakang lainnya. Bank ini mendorong kerjasama tim yang kuat dan saling mendukung antar karyawan, sehingga menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil.

Selain itu, BSI juga mendorong penghargaan terhadap perbedaan pendapat dan sudut pandang yang dibawa oleh karyawan. Bank ini memperkuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kolaborasi dan dialog yang terbuka, sehingga memungkinkan adanya ruang untuk diskusi yang konstruktif dan pemecahan masalah yang inovatif.

BSI juga dapat memiliki kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka, tanpa memandang gender.

Melalui praktik-praktik ini, BSI menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai, didengar, dan dihormati. Hal ini mencerminkan komitmen BSI terhadap nilai-nilai sosial dan keadilan dalam menjalankan operasionalnya.

Dalam memperluas nilai saling peduli dan menghargai perbedaan, BSI juga dapat mengadopsi program pelatihan dan kesadaran yang meningkatkan pemahaman tentang keragaman dan mempromosikan sikap inklusif di antara karyawan. Ini membantu membangun budaya yang saling mendukung dan memperkuat kolaborasi di antara semua anggota tim BSI.

Loyal :

BSI berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Sebagai bank yang berperan dalam sektor keuangan, BSI menyadari tanggung jawabnya untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional, meningkatkan inklusi keuangan, dan berkontribusi pada pertumbuhan dan stabilitas ekonomi Negara.

BSI mengemban tanggung jawab sosial dengan menyediakan layanan perbankan syariah yang berkualitas, aman, dan terpercaya untuk masyarakat Indonesia. Bank ini berkomitmen untuk mendukung pengembangan sektor

usaha kecil, menengah, dan mikro (UMKM) yang merupakan pilar utama perekonomian negara. BSI juga memberikan layanan keuangan yang inklusif, sehingga memberikan akses keuangan kepada mereka yang belum terlayani.

Selain itu, BSI mematuhi peraturan dan kebijakan pemerintah dalam menjalankan operasionalnya. Bank ini berpartisipasi dalam program-program pemerintah yang bertujuan untuk memperkuat sektor keuangan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BSI juga berupaya memastikan kepatuhan terhadap hukum dan regulasi yang berlaku, serta menerapkan standar kepatuhan yang tinggi dalam semua aspek kegiatan perbankan syariah.

Dalam mendukung kepentingan Bangsa dan Negara, BSI juga dapat melibatkan diri dalam inisiatif sosial, seperti program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), yang dapat meliputi program-program pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan lainnya. Ini merupakan bentuk kontribusi BSI dalam memajukan masyarakat dan lingkungan di sekitarnya.

Dengan berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, BSI berperan sebagai mitra yang bertanggung jawab dalam pembangunan ekonomi dan sosial Indonesia. Bank ini menjalankan kegiatan operasionalnya dengan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan masyarakat serta berperan dalam menciptakan dampak positif bagi pertumbuhan dan stabilitas ekonomi Negara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adaptif

BSI terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan yang terjadi dalam industri perbankan syariah dan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Bank ini menyadari pentingnya adaptasi terhadap perubahan yang terjadi agar tetap relevan dan dapat memberikan layanan yang terbaik kepada nasabah.

BSI mendorong budaya inovasi di dalam organisasinya. Bank ini mendorong karyawan-karyawannya untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan mengembangkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi, kualitas layanan, dan kemampuan operasional bank.

Selain itu, BSI juga mengikuti perkembangan teknologi dan tren pasar yang mempengaruhi industri perbankan. Bank ini berinvestasi dalam pengembangan teknologi informasi dan sistem perbankan yang modern untuk meningkatkan kemampuan layanan dan memenuhi harapan nasabah. BSI dapat mengadopsi teknologi seperti layanan perbankan digital, aplikasi perbankan berbasis mobile, dan teknologi keamanan canggih untuk menjaga kerahasiaan dan integritas data nasabah.

Selain berinovasi, BSI juga memiliki antusiasme dalam menghadapi perubahan. Bank ini memiliki sikap yang adaptif terhadap perubahan regulasi dan kebutuhan pasar. BSI berkomitmen untuk selalu memahami perubahan kebijakan pemerintah dan standar industri yang berlaku, serta memastikan kepatuhan penuh terhadapnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selama menghadapi perubahan, BSI juga dapat melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal, seperti karyawan, nasabah, dan mitra bisnis, dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis. Kolaborasi dengan pemangku kepentingan ini memungkinkan BSI untuk mendapatkan wawasan yang beragam dan memastikan keberhasilan dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

f. Kolaboratif

BSI aktif dalam membangun kerja sama yang sinergis dengan berbagai pihak, baik itu mitra bisnis, lembaga keuangan, pemerintah, maupun komunitas masyarakat. Bank ini memahami bahwa kolaborasi yang kuat dan sinergis dapat memberikan manfaat yang lebih besar daripada bekerja sendiri.

Dalam kerja sama dengan mitra bisnis, BSI menjalin kemitraan strategis yang saling menguntungkan. Bank ini dapat bekerja sama dengan perusahaan lain dalam menyediakan produk atau layanan yang saling melengkapi, meningkatkan jangkauan pemasaran, atau mengoptimalkan sumber daya bersama. Melalui kerja sama ini, BSI dapat memberikan nilai tambah kepada nasabahnya dan meningkatkan daya saing di pasar.

Selain itu, BSI juga berupaya menjalin kerja sama dengan lembaga keuangan lainnya, seperti bank-bank syariah lainnya atau lembaga keuangan internasional. Hal ini bertujuan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, memperluas jaringan, serta meningkatkan pemahaman tentang praktik terbaik dalam industri perbankan syariah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BSI juga menjalin kerja sama dengan pemerintah dan otoritas pengatur. Bank ini berpartisipasi dalam program-program pemerintah yang mendukung pengembangan sektor keuangan, inklusi keuangan, dan pertumbuhan ekonomi. Melalui kerja sama ini, BSI berperan aktif dalam mendorong pembangunan ekonomi nasional dan mendukung kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan industri perbankan syariah.

Selain itu, BSI juga berkomitmen dalam membangun kerja sama yang sinergis dengan komunitas masyarakat. Bank ini dapat terlibat dalam program-program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang memberikan manfaat kepada masyarakat, seperti program pendidikan, pengembangan ekonomi lokal, atau inisiatif lingkungan.

5. Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin dari kata “movere” yang bermakna dorongan atau penggerak yang mengakibatkan seseorang melakukan suatu perbuatan dan tindakan. Menurut Tindow et al., (2014) kata movere sering dipadankan dengan kata motivation dalam Bahasa Inggris yang bermakna keadaan yang mendorong atau menimbulkan dorongan.⁴⁸ Afandi (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan yang mempersoalkan bagaimana suatu perusahaan dapat mendorong para karyawannya agar dapat mengerahkan semua potensi yang mereka miliki dalam menggapai tujuan perusahaan.⁴⁹ Sedangkan arti dari motivasi kerja menurut Mukhlis (2012) adalah suatu kondisi

⁴⁸ Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank

⁴⁹ Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta:Deepublish.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang bagaimana mengarahkan, membangkitkan, dan memelihara perbuatan seseorang yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.⁵⁰

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artiya :

Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki); sungguh, Dia Maha Mengetahui, Maha Melihat hamba-hamba-Nya. (QS. Al-Isra Ayat : 30).⁵¹

Sebab utama sifat kikir manusia adalah karena takut terjermus ke dalam kemiskinan. Ayat ini mengingatkan bahwa sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki untuk dilapangkan rezekinya dan menyempitkannya kepada siapa yang Dia kehendaki untuk disempitkan rezekinya; sesungguhnya Dia Maha Mengetahui segala sesuatu, Maha melihat akan hamba-hambanya. Dia memberikan kepada hamba-Nya segala sesuatu yang menjadi kebutuhan dan kemaslahatannya apabila ia menjalani sebab-sebab untuk mendapatkannya.

Kemudian Allah Swt menjelaskan bahwa Dialah yang melapangkan rezeki kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Dia pula yang membatasi-nya. Semuanya berjalan menurut ketentuan yang telah ditetapkan Allah terhadap para hamba-Nya dalam usaha mencari harta dan cara mengembangkannya. Hal ini berhubungan erat dengan alat dan pengetahuan tentang pengolahan harta itu. Yang

⁵⁰ Mukhlis, S. (2012). Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta:Leutika Prio.

⁵¹ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

demikian adalah ketentuan Allah yang bersifat umum dan berlaku bagi seluruh hamba-Nya. Namun demikian, hanya Allah yang menentukan menurut kehendak-Nya.⁵²

Di akhir ayat ini, Allah swt menegaskan bahwa Dia Maha Mengetahui para hamba-Nya, siapa di antara mereka yang memanfaatkan kekayaan demi kemaslahatan dan siapa pula yang menggunakannya untuk kemudharatan. Dia juga mengetahui siapa di antara hamba-hamba-Nya yang dalam kemiskinan tetap bersabar dan tawakal kepada Allah, dan siapa yang karena kemiskinan, menjadi orang-orang yang berputus asa, dan jauh dari rahmat Allah. Allah Maha Melihat bagaimana mereka mengurus dan mengatur harta benda, apakah mereka itu membelanjakan harta pemberian Allah itu dengan boros ataukah bakhil.

Oleh sebab itu, kaum Muslimin hendaknya tetap berpegang kepada ketentuan-ketentuan Allah, dengan menaati segala perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Dalam membelanjakan harta hendaklah berlaku wajar. Hal itu termasuk sunnah Allah.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perbuatan atau perlakuan dalam melakukan suatu kegiatan.

Motivasi pegawai adalah faktor penting yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

⁵² Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Berikut adalah beberapa cara di mana motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai:

- a. Usaha dan Konsistensi: Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk menunjukkan usaha maksimal dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih berkomitmen dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan sungguh-sungguh.
- b. Peningkatan Produktivitas: Pegawai yang termotivasi merasa termotivasi untuk mencapai target dan hasil yang baik. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif, meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan.
- c. Kualitas Kerja: Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berfokus pada kualitas kerja mereka. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan.
- d. Kreativitas dan Inovasi: Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif. Mereka lebih terbuka terhadap gagasan baru dan memiliki keberanian untuk mencoba pendekatan yang berbeda. Hal ini dapat meningkatkan inovasi di tempat kerja dan membantu organisasi dalam menghadapi perubahan.
- e. Inisiatif dan Tanggung Jawab: Pegawai yang termotivasi cenderung mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka. Mereka tidak hanya menunggu petunjuk, tetapi juga berani mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Peningkatan Kepuasan Kerja: Motivasi yang tinggi berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa termotivasi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka.
- g. Daya Tahan dan Ketahanan: Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan daya tahan dan ketahanan pegawai dalam menghadapi tantangan dan hambatan. Mereka lebih mampu mengatasi stres, menjaga semangat, dan tetap fokus pada tujuan mereka.

Penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi yang tinggi. Hal ini dapat mencakup memberikan umpan balik positif, memberikan kesempatan pengembangan dan promosi, menciptakan budaya kerja yang inspiratif, dan mengakui pencapaian pegawai secara teratur

Menurut Hasibuan (2017), motivasi terdiri dari 2 macam:

Motivasi intrinsik, yaitu motivasi dari diri sendiri tanpa dipengaruhi apapun yang berasal dari luar. Jenis yang termasuk dalam motivasi intrinsik ini adalah pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, pengakuan, prestasi, dan pengembangan potensi diri sendiri.

Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar diri seseorang.

Jenis yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik ini seperti gaji, kebijakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan tempat ia bekerja, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan juga kualitas supervisor atau atasannya.⁵³

Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa tujuan motivasi yaitu:

- a. Meningkatkan sikap / perilaku dan kepuasan kerja
- b. Menumbuhkan produktifitas karyawan yang tinggi
- c. Menjaga kestabilan kinerja karyawan
- d. Menumbuhkan sikap disiplin yang tinggi
- e. Menciptakan kinerja yang efektif
- f. Menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang menyenangkan
- g. Menciptakan kreatifitas, partisipasi dan loyalitas karyawan
- h. Menambah kesejahteraan karyawan
- i. Menciptakan rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi
- j. Mengefisienkan pemakaian alat dan bahan

Dalam QS. Al-Insyirah ayat 5 dijelaskan tentang motivasi sebagai berikut:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya :

Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan (QS. Al-Insyirah : 5)⁵⁴

Penjelasan dari ayat tersebut Allah mengungkapkan bahwa sesungguhnya dalam setiap kesempitan, terdapat kelapangan, dan di dalam setiap kekurangan

⁵³ Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

⁵⁴ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semana untuk mencapai suatu keinginan, terdapat pula jalan keluar. Namun demikian, dalam usaha untuk meraih sesuatu itu harus tetap berpegang pada kesabaran dan tawakal kepada Allah. Ini adalah sifat Nabi Muhammad SAW, baik sebelum beliau diangkat menjadi rasul maupun sesudahnya, ketika beliau terdesak menghadapi tantangan kaumnya.⁵⁵

Walaupun demikian, beliau tidak pernah gelisah dan tidak pula mengubah tujuan, tetapi beliau bersabar menghadapi kejahatan kaumnya dan terus menjalankan dakwah sambil berserah diri dengan tawakal kepada Allah dan mengharap pahala daripada-Nya. Begitulah keadaan Nabi saw sejak permulaan dakwahnya. Pada akhirnya, Allah memberikan kepadanya pendukung-pendukung yang mencintai beliau sepenuh hati dan bertekad untuk menjaga diri pribadi beliau dan agama yang dibawanya. Mereka yakin bahwa hidup mereka tidak akan sempurna kecuali dengan menghancurkan segala sendi kemusyrikan dan kekufuran. Lalu mereka bersedia menebus pahala dan nikmat yang disediakan di sisi Allah bagi orang-orang yang berjihad pada jalan-Nya dengan jiwa, harta, dan semua yang mereka miliki. Dengan demikian, mereka sanggup menghancurkan kubu-kubu pertahanan raja-raja Persi dan Romawi.

Ayat tersebut seakan-akan menyatakan bahwa bila keadaan telah terlalu gawat, maka dengan sendirinya kita ingin keluar dengan selamat dari kesusahan tersebut dengan melalui segala jalan yang dapat ditempuh, sambil bertawakal kepada Allah. Dengan demikian, kemenangan bisa tercapai walau bagaimanapun hebatnya rintangan dan cobaan yang dihadapi.

⁵⁵ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan ini pula, Allah memberitahukan kepada Nabi Muhammad bahwa keadaannya akan berubah dari miskin menjadi kaya, dari tidak mempunyai teman sampai mempunyai saudara yang banyak dan dari kebencian kaumnya kepada kecintaan yang tidak ada taranya.

Demikianlah nikmat-nikmat-Ku kepadamu. Maka tetaplah optimis dan berharap pada pertolongan Tuhanmu karena sesungguhnya beserta kesulitan apapun pasti ada kemudahan yang menyertainya. Engkau hadapi kesulitan besar dalam menyampaikan dakwah kepada kaummu; mereka ingkar dan menentangmu, tetapi Allah memberimu kemudahan untuk menaklukkan mereka.

Motivasi Kerja Islami di BSI

Motivasi kerja Islami di BSI didorong oleh prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan dalam menjalankan tugas-tugas di bank tersebut. Beberapa motivasi kerja Islami yang mungkin ada di BSI meliputi:⁵⁶

a. Ibadah dalam Pekerjaan:

Para karyawan di BSI memiliki kesadaran bahwa pekerjaan mereka adalah bentuk ibadah kepada Allah. Mereka memandang bahwa dengan menjalankan tugas-tugas mereka dengan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, mereka dapat meraih keberkahan dari Allah dan menjadikan pekerjaan mereka sebagai sarana untuk mendapatkan pahala.

b. Mengabdikan kepada Masyarakat:

Para karyawan di BSI termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah dan masyarakat secara umum. Mereka menyadari bahwa

⁵⁶ https://ir.bankbsi.co.id/corporate_values.html

dengan memberikan layanan perbankan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan nasabah, mereka dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan membantu dalam pembangunan ekonomi yang berkeadilan.

Etika Kerja Islami:

Motivasi kerja Islami di BSI juga berasal dari keinginan untuk mengikuti prinsip-prinsip etika kerja Islami. Para karyawan di BSI mendorong diri mereka sendiri untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan jujur, adil, dan profesional sesuai dengan nilai-nilai Islam. Mereka berupaya menghindari perilaku tidak etis, korupsi, dan penyalahgunaan kepercayaan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

d. Keadilan dan Kesetaraan:

Para karyawan di BSI termotivasi oleh nilai-nilai keadilan dan kesetaraan dalam Islam. Mereka berupaya menjalankan tugas-tugas mereka dengan adil, tanpa diskriminasi atau perlakuan tidak adil terhadap siapa pun. Motivasi ini mendorong mereka untuk memberikan pelayanan yang setara kepada semua nasabah, tanpa memandang latar belakang atau status mereka.

e. Kontribusi untuk Kemaslahatan Umat:

Para karyawan di BSI termotivasi oleh pemikiran bahwa melalui pekerjaan mereka, mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk kemaslahatan umat dan masyarakat luas. Mereka menyadari bahwa dengan menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik, mereka dapat membantu membangun perekonomian, mendukung sektor usaha kecil dan menengah, serta memberikan akses keuangan yang inklusif bagi masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan memotivasi diri mereka dengan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam, para karyawan di BSI menjalankan tugas-tugas mereka dengan tujuan yang lebih tinggi, yaitu untuk meraih keberkahan, memberikan manfaat bagi masyarakat, dan mengabdikan kepada Allah melalui pekerjaan mereka.

QS. Al-Kahfi : 103-104

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا
 الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يُحْسِبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا

Artinya :

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah perlu kami beri tahukan orang-orang yang paling rugi perbuatannya kepadamu?” (Yaitu) orang-orang yang sia-sia usahanya dalam kehidupan dunia, sedangkan mereka mengira bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya. (QS. Al-Kahfi : 103-104)⁵⁷

Penjelasan dari ayat tersebut ayat ini menjelaskan perintah Allah kepada Nabi Muhammad untuk mengatakan kepada orang-orang yang membantahnya di antara Ahliabli Kitab yaitu Yahudi dan Nasrani, “Maukah kamu diberi tahu tentang orang-orang yang paling merugi perbuatannya yaitu orang-orang yang telah bersusah payah mengerjakan suatu perbuatan yang dengan perbuatan itu ia mengharap pahala dan karunia, tetapi yang mereka peroleh hanyalah mala-petaka dan kebinasaan, seperti orang-orang yang telah membeli barang dengan mengharap keuntungan, tetapi yang diperolehnya hanyalah ke-rugian belaka.

⁵⁷ Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)

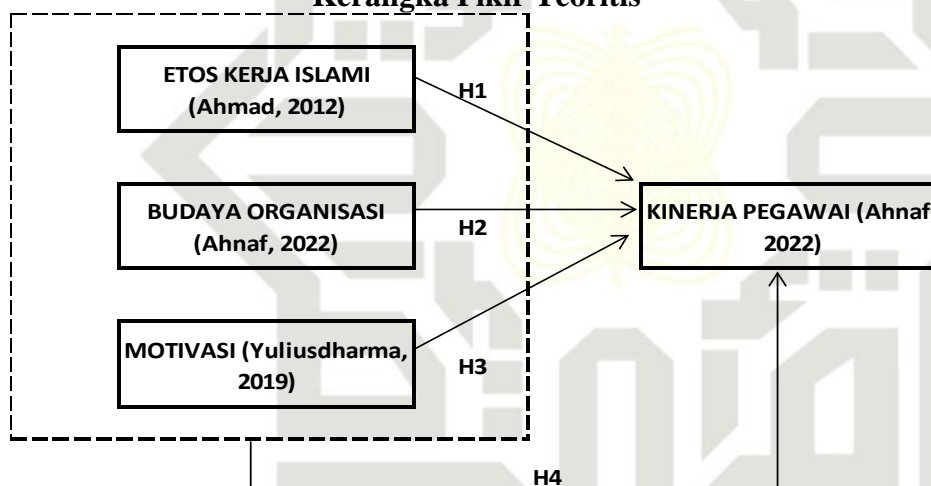
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yaitu orang-orang yang sia-sia perbuatannya dalam menghimpun kebaikan di dunia, mereka melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perbuatan yang diridai Allah dan mereka menyangka bahwa mereka telah berbuat yang sebaik-baiknya. Kemudian ternyata mereka telah berbuat keliru dan menempuh jalan yang sesat sehingga amal perbuatan yang telah mereka kerjakan itu tidak memberi manfaat sedikit pun bagaikan debu yang terbang habis dihembus angin.

6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Teoritis



Sumber : Penelian terdahulu, 2023

B Hipotesis Penelitian

Hipotesis Pertama :

Etos kerja Islami memberikan kerangka nilai dan prinsip yang mendalam bagi individu Muslim dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini membantu mereka menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan integritas, tanggung jawab, dan kesadaran terhadap akhirat, sehingga mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka secara positif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu etos kerja islami adalah sikap hidup manusia yang yakin jika bekerja itu bukan cuma untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, melainkan termasuk manifestasi dari beramal saleh yang pada akhirnya menjadi suatu ibadah yang sangat luhur. Oleh karena itu hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁. Diduga Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

Hipotesis Kedua :

Budaya kerja yang ada di sebuah bank dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang mendorong integritas dan etika kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja pegawai bank. Nilai-nilai ini akan mendorong pegawai untuk berperilaku jujur, transparan, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan dapat meningkatkan kepercayaan nasabah serta citra bank.

Budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja tim akan meningkatkan kinerja pegawai bank. Kolaborasi yang baik antara berbagai departemen atau unit dalam bank akan mempercepat penyelesaian tugas dan meminimalkan hambatan komunikasi. Kerja tim yang solid juga akan mendorong inovasi dan pencapaian hasil yang lebih baik.

Budaya kerja yang menekankan pencapaian kualitas dan keunggulan akan mendorong pegawai bank untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada nasabah. Dalam budaya kerja tersebut, pegawai bank diberikan dorongan untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terus meningkatkan kompetensi mereka, mengikuti perkembangan industri perbankan, dan memberikan solusi terbaik untuk kebutuhan nasabah.

Budaya kerja yang memiliki orientasi pada nasabah akan berdampak positif pada kinerja pegawai bank. Budaya tersebut mendorong pegawai untuk memahami dan memenuhi kebutuhan nasabah dengan memberikan pelayanan yang ramah, responsif, dan personal. Ini akan menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dan nasabah, serta membangun loyalitas nasabah terhadap bank.

Budaya kerja yang mendorong inovasi dan pembelajaran akan meningkatkan kinerja pegawai bank. Budaya tersebut mendorong pegawai untuk terus mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi operasional, memberikan produk dan layanan yang inovatif, dan menjawab perubahan kebutuhan nasabah. Pembelajaran berkelanjutan juga akan memperkuat kompetensi pegawai dalam menghadapi perubahan dan tantangan di sektor perbankan.

Penting bagi bank untuk memiliki budaya kerja yang mendukung kinerja pegawai dengan mengembangkan nilai-nilai yang positif, mendorong kolaborasi dan kerja tim, serta memberikan perhatian pada nasabah dan inovasi. Budaya kerja yang baik dapat menjadi faktor penting dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang bagi bank. Oleh karena itu hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₂. Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hipotesis Ketiga :

Motivasi memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai bank. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai bank. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan kerja, menyelesaikan tugas dengan efisiensi, dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Motivasi yang tinggi juga mendorong pegawai untuk bekerja dengan fokus dan mengalokasikan waktu dan upaya mereka secara optimal.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai bank. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah. Motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi sikap positif dan kepedulian pegawai terhadap kebutuhan nasabah, sehingga memperbaiki pengalaman nasabah dan membangun hubungan yang baik dengan mereka.

Motivasi yang tinggi mendorong pegawai bank untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi dengan ide-ide kreatif. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih aktif mencari solusi, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan berinovasi dalam menjalankan tugas mereka. Inisiatif dan kreativitas tersebut dapat menghasilkan efisiensi operasional, peningkatan layanan, dan solusi yang lebih baik untuk nasabah.

Motivasi yang tinggi dapat membantu pegawai bank tetap bertahan dan berkembang dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan. Ketika pegawai memiliki motivasi yang kuat, mereka akan lebih mampu mengatasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hambatan dan menjaga semangat dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi yang tinggi juga dapat memperkuat ketahanan mental dan motivasi diri untuk terus belajar dan berkembang di tengah perubahan yang terjadi di sektor perbankan.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap bank. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan bank dan merasa terikat untuk memberikan kontribusi yang terbaik. Loyalitas dan komitmen tersebut dapat mempengaruhi tingkat retensi pegawai, stabilitas tim, dan citra bank di mata nasabah.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai bank, penting bagi manajemen bank untuk memperhatikan motivasi pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui strategi pengakuan dan penghargaan, peluang pengembangan karir, komunikasi yang efektif, memberikan tantangan dan tanggung jawab yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan pegawai. Oleh karena itu hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut :

H3. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

Hipotesis Keempat :

Pengaruh Etos Kerja Islami, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di bank dapat saling mempengaruhi dan memberikan dampak yang positif. Etos Kerja Islami mencakup nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam yang diaplikasikan dalam lingkungan kerja. Etos Kerja Islami yang kuat dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bank. Etos Kerja Islami



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendorong pegawai bank untuk menjunjung tinggi integritas dan etika kerja yang tinggi. Hal ini dapat mendorong mereka untuk menjalankan tugas dengan jujur, adil, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja dan kepercayaan nasabah. Etos Kerja Islami menekankan pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pegawai bank yang memiliki etos kerja Islami yang kuat cenderung lebih disiplin dalam menjalankan proses kerja dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dihasilkan.

Budaya kerja yang ada di bank juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja tim akan meningkatkan kinerja pegawai bank. Kolaborasi yang baik antara tim atau departemen dalam bank akan mempercepat penyelesaian tugas dan meminimalkan hambatan komunikasi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan. Budaya kerja yang memiliki orientasi pada pelayanan nasabah akan berdampak positif pada kinerja pegawai bank. Budaya tersebut mendorong pegawai untuk memahami dan memenuhi kebutuhan nasabah dengan pelayanan yang berkualitas, ramah, dan responsif. Budaya kerja yang mendorong inovasi dan pembelajaran akan meningkatkan kinerja pegawai bank. Budaya ini mendorong pegawai untuk mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi operasional, memberikan produk dan layanan yang inovatif, serta mengembangkan diri secara terus-menerus.

Motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai bank. Motivasi yang tinggi seringkali terkait dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka

cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kinerja terbaik. Motivasi pegawai bank dapat ditingkatkan melalui pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang mereka capai. Pengakuan tersebut dapat memberikan dorongan motivasi ekstra dan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai bank juga dapat dipengaruhi oleh adanya peluang pengembangan karir yang jelas. Ketika pegawai melihat adanya kesempatan untuk berkembang dan naik pangkat dalam organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerja mereka.

Penting untuk memperhatikan dan memadukan faktor-faktor tersebut dalam pengelolaan pegawai bank. Dengan memperkuat etos kerja Islami, menciptakan budaya kerja yang positif, dan memberikan motivasi yang tinggi, dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai bank secara keseluruhan. Oleh karena itu hipotesis keempat dapat dirumuskan sebagai berikut :

H4. Diduga Etos Kerja Islami, Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad tahun 2023.

C Tinjauan Kepustakaan

No.	Nama	Variabel	Judul	Hasil
	Ahnaf Fadlurrahman dan Fuad Masud (2022)	Islamic work ethics (X1), Islamic Organizational	The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic	Etos kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yuliusdharma, Likdanawati, Khalsiah, Abdul Wafi (2022)	Culture (X2), Employee Performance (Y) Work Islamic Ethics (X1), Organizational Culture (X2), Work Motivation on Citizenship Organization Behavior (X3) and Employees Performance (Y)	Organizational Culture on Employee Performance Work Islamic Ethics, Organizational Culture, Work	penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika organisasi mampu menerapkan budaya organisasi Islami dengan baik, maka akan lebih besar kemungkinannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Yang berpengaruh terhadap pemasaran ekonomi kreatif.
---	---	---	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivation on Citizenship Organization Behavior and Employees Performance at Bank Aceh Sharia	Kajian akan mencakup proses pengelolaan pegawai Bank Aceh Syariah mulai dari. Rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karir karyawan yang bersangkutan harus dilakukan secara profesional. Bank Aceh Syariah perlu memperhatikan dan meningkatkan peran etos kerja Islami bagi pegawai yang memiliki kemampuan, sikap, nilai dan
--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yuliusdharma, Amiur Nuruddin, Arfan Ikhsan (2019)	Islamic Work Ethics (X1), Work Cultural Motivation on OCB (X2) and Employee Performance (Y)	The Effect of Islamic Work Ethics and Organisational Cultural Motivation on OCB and Employee Performance at Bank Aceh Syariah	kepribadian dalam menjalankan kegiatan operasional bank. Bank syariah menganggap sangat penting untuk menjaga etos kerja Islami yang dipegang oleh karyawan. Pertama-tama, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karir karyawan harus dilakukan secara profesional. Peran etika kerja Islami perlu ditingkatkan bagi pegawai yang memiliki
--	--	---	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			kemampuan, sikap, nilai, dan kepribadian untuk menjalankan kegiatan operasional bank.
Kuntarno Noor	Islamic Work Ethics (X1),	Islamic Work	Variabel etos kerja
Aflah, Suharnomo	Employee	Ethics and	islami terhadap
suharnomo, Fuad	Performance	Employee	motivasi islami,
Mas'ud, Ali	(X2), The	Performance:	komitmen afektif,
Mursid (2021)	Role of	The Role of	kepuasan kerja, dan
	Islamic	Islamic	karyawan
	Motivation	Motivation,	pertunjukan. Hasil
	(X3),	Affective	penelitian ini
	Affective	Commitment,	menunjukkan
	Commitment	and Job	delapan hipotesis
	(Y1), and Job	Satisfaction	yang diterima: ada
	Satisfaction		pengaruh positif
	(Y2)		dan signifikan
			etika kerja islami
			pada motivasi
			islami; ada sebuah
			pengaruh positif

dan signifikan etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja; ada pengaruh positif dan signifikan dari Karya Islami tentang komitmen afektif; ada yang positif dan pengaruh signifikan motivasi islami terhadap afektif komitmen; terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi islami terhadap kepuasan kerja; ada yang positif dan pengaruh signifikan

<p>dan signifikan etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja; ada pengaruh positif dan signifikan dari Karya Islami tentang komitmen afektif; ada yang positif dan pengaruh signifikan motivasi islami terhadap afektif komitmen; terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi islami terhadap kepuasan kerja; ada yang positif dan pengaruh signifikan</p>			
---	--	--	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kepuasan kerja terhadap karyawan pertunjukan; ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen afektif terhadap kinerja pegawai; ada sebuah pengaruh positif dan signifikan motivasi Islami terhadap kinerja karyawan. Satu hipotesis ditolak: ada pengaruh positif non-signifikan etika kerja Islam pada kinerja karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam perusahaan ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. BSI Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Achmad. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan kriteria tertentu.⁵⁸

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengalaman kerja minimal 3 tahun;
- b. Pendidikan minimal S1;
- c. Jabatan minimal teller.

Adapun jumlah sampel penelitian dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

B. Jenis Data Penelitian

Menurut metodenya, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survei (*survey research*) yang berupa penelitian penjelasan dan pengujian hipotesa (*explanatory*). Berdasarkan klasifikasi data penelitian, penelitian ini menggunakan data kualitatif yang mana data penelitian dapat diartikan sebagai bentuk interpretasi konsep data. Fungsi dari data kualitatif adalah menerjemahkan data mentah ke dalam uraian, eksplanasi ataupun deskripsi.⁵⁹

⁵⁸ Sugiyono. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Publisher:Bandung : Alfabeta, 2014

⁵⁹ Sugiyono. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Publisher:Bandung : Alfabeta, 2014

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang mana data yang diperoleh dari subjek penelitian secara langsung, data ini dapat berupa data orisinal, objektif dan reliabel. Karena data yang ada digunakan sebagai dasar dalam memecahkan suatu permasalahan. Data primer juga bisa berupa wawancara dengan subjek, kuesioner, dan hasil dari semuanya.

Dalam penelitian menggunakan metode survei, informasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang akan menjadi sampel penelitian. Periode waktu yang digunakan adalah cross sectional yaitu fakta sesaat berupa data yang hanya dapat digunakan sekali dalam suatu periode pengamatan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang dipilih oleh peneliti untuk dapat mengumpulkan data sehingga dapat diolah dan dianalisis yang pada akhirnya dapat diambil sebuah kesimpulan. Beberapa metode yang dilakukan oleh peneliti dalam usahanya mengumpulkan data adalah:

a. Menyebar kuesioner

Kuesioner atau angket berisikan pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Jawaban dari responden tersebut kemudian dikumpulkan, lalu diolah dan dianalisis untuk memecahkan sebuah permasalahan yang ada di lapangan, serta menghitung dan menguji hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Definisi Konsep dan Operasional

a. Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seorang individu atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai tanggung jawabnya dengan menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Indikator pengukuran kinerja meliputi:⁶⁰

1) Kualitas

Kualitas adalah atribut atau karakteristik suatu produk, layanan, atau proses yang menunjukkan tingkat keunggulan, kepuasan, atau kesesuaian dengan standar yang ditetapkan atau harapan yang diinginkan. Kualitas dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk produk fisik, layanan pelanggan, manajemen organisasi, dan proses produksi.

Dalam konteks produk, kualitas dapat merujuk pada fitur, performa, keandalan, daya tahan, dan keamanan suatu produk. Kualitas produk yang baik menjamin bahwa produk tersebut memenuhi standar yang ditetapkan dan memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pelanggan.

Dalam konteks layanan, kualitas mengacu pada pengalaman pelanggan, responsifitas, kecepatan, keakuratan, dan kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan. Layanan berkualitas memberikan pengalaman yang positif dan memenuhi kebutuhan pelanggan.

Dalam konteks manajemen organisasi, kualitas melibatkan pengelolaan yang efektif dan efisien, pemenuhan standar, inovasi, kepemimpinan yang baik, dan kepuasan pemangku kepentingan. Organisasi yang memiliki

⁶⁰ Yuliusdharma, Likdanawat, Khalsiah, Abdul Wafi, Work Islamic Ethics, Organizational Culture, Work Motivation on Citizenship Organization Behavior and Employees Performance at Bank Aceh Sharia. 2022

kualitas manajemen yang baik mampu mencapai tujuan mereka dan memberikan nilai tambah kepada pemangku kepentingan.

Dalam konteks proses produksi, kualitas melibatkan pengendalian kualitas, efisiensi operasional, peningkatan berkelanjutan, dan peningkatan produktivitas. Proses produksi yang berkualitas memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan dan meminimalkan ketidaksesuaian atau cacat.

Secara keseluruhan, kualitas merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan dalam berbagai bidang. Fokus pada kualitas membantu memastikan bahwa produk, layanan, manajemen organisasi, dan proses produksi memenuhi standar yang ditetapkan, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan memberikan nilai tambah yang tinggi

2) Kuantitas

Kuantitas adalah ukuran atau jumlah suatu objek, substansi, atau fenomena yang dapat diukur atau dihitung. Secara sederhana, kuantitas mengacu pada seberapa banyak atau berapa banyak suatu hal ada dalam konteks tertentu.

Kuantitas dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk dalam pengukuran benda fisik, jumlah produksi, jumlah populasi, waktu, atau volume.

Pentingnya memperhatikan kuantitas tergantung pada konteks dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam beberapa kasus, kuantitas yang lebih besar mungkin diinginkan, seperti dalam meningkatkan produksi atau populasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Namun, dalam konteks lain, kualitas dapat lebih penting daripada kuantitas, seperti dalam mencapai hasil yang berkualitas tinggi atau mempertahankan keseimbangan ekosistem.

3) Tepat waktu

Tepat waktu adalah sikap atau perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap waktu yang telah ditentukan atau diharapkan. Hal ini mencakup kesediaan untuk memulai, menyelesaikan, atau melakukan sesuatu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Tepat waktu sering kali dianggap penting dalam berbagai konteks, termasuk dalam pekerjaan, kewajiban pribadi, pertemuan, dan berbagai aktivitas sehari-hari. Menjadi orang yang tepat waktu dapat membangun kepercayaan dan reputasi yang baik. Orang lain cenderung menghargai dan mengandalkan individu yang konsisten dalam menjalankan kewajiban mereka sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tepat waktu penting karena dapat mempengaruhi efektivitas, efisiensi, dan hubungan antarindividu atau organisasi. Melalui sikap tepat waktu, kita dapat menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan menjalani kehidupan sehari-hari.

4) Keefektifan

Keefektifan adalah kemampuan atau hasil dari melakukan sesuatu dengan cara yang paling berhasil atau efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keefektifan melibatkan mencapai hasil yang diinginkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau mencapai tujuan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Dalam konteks organisasi atau bisnis, keefektifan sering kali diukur berdasarkan sejauh mana organisasi mencapai tujuan strategisnya atau mencapai hasil yang diharapkan. Keefektifan juga dapat merujuk pada kemampuan individu atau tim dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Keefektifan seringkali dikaitkan dengan efisiensi, namun keduanya memiliki perbedaan. Keefektifan berfokus pada pencapaian tujuan yang diinginkan, sedangkan efisiensi berfokus pada penggunaan sumber daya yang efektif dan hemat. Kedua faktor ini saling terkait dan diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai konteks

5) Mandiri

Mandiri adalah kemampuan atau sikap untuk dapat mengatur dan melakukan sesuatu dengan independen, tanpa bergantung pada orang lain atau faktor eksternal. Mandiri berarti memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan informasi, mengevaluasi pilihan, dan membuat keputusan yang tepat tanpa bergantung pada orang lain. Ini melibatkan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan.

Mandiri juga mencakup kemampuan untuk bertindak dan melakukan tugas atau aktivitas tanpa memerlukan bantuan atau pengawasan yang berlebihan. Ini melibatkan kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, dan melaksanakan tugas secara mandiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mandiri dalam hal keuangan berarti memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengatur keuangan pribadi dengan baik. Ini melibatkan pembuatan anggaran, pengelolaan pengeluaran, dan pengambilan keputusan yang bijaksana terkait dengan uang. Kemandirian dalam Keterampilan Hidup: Mandiri juga melibatkan pengembangan keterampilan hidup yang diperlukan untuk mengatasi tantangan sehari-hari. Ini termasuk kemampuan untuk mengurus diri sendiri, berkomunikasi efektif, mengelola waktu, dan beradaptasi dengan perubahan.

b. Etos kerja Islam

Etos kerja islami adalah sikap hidup yang berkeyakinan bahwa bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan diri mereka sendiri, tetapi juga merupakan manifestasi dari beramal saleh sehingga bekerja termasuk ibadah yang sangat luhur. Indikator penilaian etos kerja islami ini meliputi:⁶¹

1) Berperan aktif dan pekerja keras

Berperan aktif dan pekerja keras memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan hasil yang dicapai. Ketika seseorang berperan aktif, mereka lebih cenderung terlibat secara penuh, memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang dilakukan, dan mampu memberikan ide atau solusi yang kreatif. Pekerja keras, di sisi lain, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan bersedia melakukan usaha ekstra untuk mencapai hasil yang diinginkan.

⁶¹ Yuliusdharma, Likdanawat, Khalsiah, Abdul Wafi,. Work Islamic Ethics, Organizational Culture, Work Motivation on Citizenship Organization Behavior and Employees Performance at Bank Aceh Sharia. 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Hemat dan bersemangat

Kedua sikap ini memiliki pengaruh positif dalam berbagai aspek kehidupan. Sikap hemat membantu seseorang mengelola keuangan dengan baik, menghindari pemborosan, dan mencapai kestabilan finansial. Selain itu, hemat juga dapat mengajarkan nilai-nilai pengendalian diri, disiplin, dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang dimiliki.

Sementara itu, sikap bersemangat membantu meningkatkan motivasi, fokus, dan kinerja dalam berbagai tugas atau aktivitas. Seseorang yang bersemangat memiliki energi positif yang dapat mempengaruhi lingkungan sekitarnya, menghadapi tantangan dengan optimisme, dan meraih hasil yang lebih baik.

Kombinasi dari kedua sikap ini, yaitu hemat dan bersemangat, dapat memberikan keuntungan yang signifikan dalam mencapai tujuan, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan kehidupan yang lebih seimbang dan bermakna.

3) Bersikap profesional dan tekun

Kedua sikap ini sangat penting dalam konteks profesional dan lingkungan kerja. Sikap profesional membantu membangun kepercayaan, menjaga reputasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan bersikap profesional, seseorang dapat menjaga hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan klien, serta menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di sisi lain, sikap tekun membantu seseorang untuk tidak mudah menyerah di tengah perjalanan, mengatasi kegagalan atau hambatan, dan terus berkembang dalam karier atau pekerjaan. Dengan ketekunan, seseorang dapat mencapai tujuan jangka panjang, mengatasi tantangan yang sulit, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kombinasi sikap profesional dan tekun membantu seseorang menjadi pekerja yang handal, dapat diandalkan, dan memiliki reputasi yang baik. Mereka juga berkontribusi pada keberhasilan individu dan pertumbuhan karier dalam jangka panjang.

4) Efektif, efisien dan kreatif

Dalam konteks pekerjaan atau bisnis, menjadi efektif, efisien, dan kreatif penting untuk mencapai kesuksesan. Efektivitas membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efisiensi membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga, atau anggaran. Kreativitas membantu menciptakan ide-ide baru, produk inovatif, atau strategi yang berbeda untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Dalam kehidupan sehari-hari, konsep ini juga berlaku. Menjadi efektif membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Menjadi efisien membantu mengelola waktu dan sumber daya dengan baik. Menjadi kreatif membantu menemukan solusi yang lebih baik atau pendekatan yang unik untuk menghadapi tantangan atau masalah.

Kombinasi ketiga konsep ini, yaitu efektif, efisien, dan kreatif, dapat membantu seseorang atau organisasi mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan sukses dalam berbagai aspek kehidupan.

5) Bertanggung jawab, disiplin dan jujur

Ketiga sikap ini memiliki peran penting dalam kehidupan pribadi dan profesional. Bertanggung jawab membantu seseorang untuk menghargai tanggung jawabnya, mengembangkan rasa percaya diri, dan membangun reputasi yang baik. Disiplin membantu seseorang untuk mengatur diri sendiri, mencapai tujuan dengan efisien, dan menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas. Jujur membantu membangun hubungan yang kuat, memupuk kepercayaan, dan menciptakan integritas yang tinggi.

Kombinasi dari ketiga sikap ini, yaitu bertanggung jawab, disiplin, dan jujur, membantu seseorang untuk menjadi individu yang terpercaya, berkinerja baik, dan memiliki pengaruh positif dalam lingkungan sekitar.

6) Tidak bergantung kepada orang lain

Tidak bergantung kepada orang lain bukan berarti menolak bantuan atau kerjasama dengan orang lain. Kerjasama dan dukungan sosial tetap penting dalam kehidupan manusia. Namun, sikap tidak bergantung kepada orang lain menunjukkan kemampuan untuk bertahan dan berfungsi secara mandiri dalam situasi yang memungkinkan.

Sikap tidak bergantung kepada orang lain dapat mengembangkan kemandirian, kemampuan problem solving, dan rasa percaya diri yang kuat. Ini dapat membantu seseorang untuk mengambil kendali atas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hidupnya, mencapai tujuan yang diinginkan, dan menjadi pribadi yang mandiri dan tangguh.

7) Memiliki tujuan hidup ke depan dan berfikir rasional

Dalam perspektif agama, memiliki tujuan hidup ke depan dan berpikir rasional juga sesuai dengan nilai-nilai agama yang menekankan pentingnya visi yang jelas, pemikiran yang bijaksana, dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab. Agama Islam, misalnya, mendorong umatnya untuk memiliki tujuan hidup yang bermanfaat dan berpikir rasional dalam mengambil keputusan, dengan mengacu pada Al-Qur'an dan Sunnah sebagai panduan.

Dalam kesimpulan, memiliki tujuan hidup ke depan dan berpikir rasional adalah dua aspek penting dalam merencanakan dan mengambil keputusan dalam kehidupan. Keduanya saling mendukung dan membantu seseorang untuk mencapai visi hidup yang diinginkan dan mengambil langkah-langkah yang bijaksana untuk mencapainya.

8) Mampu bekerjasama dengan orang lain dan percaya diri

Kombinasi antara kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan memiliki rasa percaya diri yang kuat sangat penting dalam lingkungan kerja. Mampu bekerja sama dengan orang lain memungkinkan kolaborasi yang efektif, saling mendukung, dan menghasilkan sinergi dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, memiliki rasa percaya diri yang tinggi membantu seseorang untuk mengambil inisiatif, menghadapi tantangan, dan tampil secara optimal dalam pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam perspektif agama, nilai-nilai kerjasama dan percaya diri juga ditekankan. Agama Islam, misalnya, mendorong umatnya untuk saling bekerja sama dalam kebaikan dan menghargai peran dan kontribusi masing-masing individu dalam masyarakat. Selain itu, Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki kepercayaan diri yang sehat, dengan mengandalkan kekuatan iman, ketekunan, dan keyakinan akan pertolongan dari Allah SWT.

Dalam konteks kerja, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan memiliki rasa percaya diri yang baik akan memberikan dampak positif terhadap hubungan kerja, produktivitas, dan keberhasilan individu maupun tim.

9) Sabar dan sederhana

Sabar dan sederhana memiliki hubungan erat dengan prinsip-prinsip agama, termasuk dalam Islam. Dalam Al-Qur'an, sabar dan sederhana sering kali ditekankan sebagai nilai-nilai penting dalam menjalani kehidupan yang benar. Sabar dipandang sebagai sifat yang dianugerahkan oleh Allah SWT dan membawa pahala, sementara sederhana dipandang sebagai bentuk rasa syukur dan penghargaan terhadap nikmat Allah SWT yang telah diberikan.

Dalam kehidupan sehari-hari, sabar membantu seseorang untuk mengelola konflik, menghadapi tantangan dengan bijaksana, dan menjaga kestabilan emosi. Sederhana membantu seseorang untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghindari kelelahan material, menghargai kehidupan yang sederhana, dan menumbuhkan kepuasan dari hal-hal yang lebih esensial.

Kombinasi antara sabar dan sederhana membawa manfaat dalam mengelola stres, meningkatkan kesejahteraan mental, dan memperkuat hubungan sosial. Sikap sabar membantu dalam menghadapi ujian hidup dan tetap berpegang pada nilai-nilai yang penting, sementara sikap sederhana membantu untuk menghindari keinginan berlebihan dan menghargai kehidupan yang sederhana dan berarti

c. Budaya Kerja

Budaya Kerja menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap Budaya Kerja berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Indikator Budaya Kerja meliputi:⁶²

1) Inovatif Memperhitungkan Resiko

Dalam perspektif agama, inovasi yang positif dan memperhitungkan risiko adalah sikap yang dianjurkan. Agama Islam, misalnya, mendorong umatnya untuk menggunakan akal sehat dan mengembangkan potensi yang diberikan Allah SWT untuk kebaikan. Namun, dalam berinovasi dan mengambil risiko, juga ditekankan pentingnya melakukannya dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶² Ahnaf Fadhlurrohmah, Fuad Masud, The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance, BIRCI-Journal. 2022

penuh pertimbangan dan tanggung jawab, serta mematuhi prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai agama.

Kombinasi inovatif dan memperhitungkan risiko membawa manfaat bagi kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Inovasi membantu untuk menghasilkan ide-ide baru, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Sementara itu, memperhitungkan risiko membantu dalam pengambilan keputusan yang cerdas, mengurangi risiko kerugian, dan melindungi kepentingan jangka panjang.

2) Inovatif Mengantisipasi Risiko.

Dalam perspektif agama, inovasi yang berkelanjutan dan mengantisipasi risiko merupakan sikap yang dianjurkan. Agama Islam, misalnya, mendorong umatnya untuk menggunakan akal sehat dan potensi yang diberikan oleh Allah SWT untuk melakukan perubahan yang baik. Namun, dalam melakukannya, juga ditekankan pentingnya mempertimbangkan konsekuensi, menghindari risiko yang tidak perlu, dan bertindak dengan tanggung jawab dan integritas.

Kombinasi inovatif dengan kemampuan mengantisipasi risiko membawa manfaat signifikan dalam konteks kinerja pegawai dan organisasi. Inovasi membantu untuk menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi, dan menghadapi tantangan dengan cara yang baru dan efektif. Sementara itu, kemampuan mengantisipasi risiko membantu untuk mengurangi kemungkinan risiko terjadi, melindungi kepentingan jangka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

panjang, dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang tepat untuk menjaga stabilitas dan keberhasilan.

3) Memberi Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail.

Dalam perspektif agama, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail dapat dihubungkan dengan nilai-nilai seperti keadilan, akuntabilitas, dan kecermatan. Agama mengajarkan pentingnya memperhatikan setiap aspek kehidupan dan melakukan tugas-tugas dengan cermat dan tanggung jawab.

Dalam konteks kinerja pegawai, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail membantu dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, meminimalkan kesalahan, dan mengoptimalkan pencapaian hasil yang diinginkan. Ini juga mencerminkan sikap profesionalisme, ketekunan, dan komitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan yang dilakukan.

4) Berorientasi Terhadap Hasil Yang Akan Dicapai.

Dalam perspektif agama, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dapat dikaitkan dengan konsep tawakkal atau bertawakal. Meskipun seseorang berusaha keras dan berorientasi terhadap hasil, dia juga harus melepaskan diri dari ketergantungan penuh pada upaya dan hasil tersebut, dan mempercayakan diri kepada Allah SWT sebagai pemegang akhir dari hasil tersebut. Berorientasi terhadap hasil yang baik juga harus didasarkan pada prinsip-prinsip kebaikan, keadilan, dan etika yang dianjurkan oleh agama.

Dalam konteks kinerja pegawai, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai membantu dalam mencapai pencapaian yang signifikan, memaksimalkan hasil kerja, dan mencapai keberhasilan yang diinginkan. Ini melibatkan penetapan tujuan yang realistis dan terukur, pengembangan rencana tindakan yang efektif, dan komitmen untuk terus mengupayakan hasil yang optimal.

5) Berorientasi Kepada Semua Kepentingan Karyawan

Dalam perspektif agama, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan dapat dikaitkan dengan konsep keadilan, empati, dan amanah. Agama mengajarkan pentingnya memperlakukan karyawan dengan adil, menghormati hak-hak mereka, dan menjaga kesejahteraan mereka. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip etika yang diajarkan dalam ajaran agama.

Dalam konteks kinerja pegawai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi, dan meningkatkan kepuasan kerja serta retensi karyawan. Ini melibatkan mendengarkan dan memahami kebutuhan karyawan, memberikan dukungan dan pengembangan yang diperlukan, serta memastikan adanya keadilan dalam kebijakan dan praktik organisasi yang berkaitan dengan karyawan.

6) Agresif dalam Bekerja.

Dalam perspektif agama, sikap agresif dalam bekerja perlu disesuaikan dengan nilai-nilai agama yang diajarkan, seperti keadilan, kejujuran, dan etika kerja. Agresivitas yang tidak sejalan dengan nilai-nilai tersebut dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdampak negatif pada hubungan antarmanusia dan menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks kinerja pegawai, sikap agresif dalam bekerja dapat membantu meningkatkan produktivitas, mencapai target, dan meraih keberhasilan dalam pekerjaan. Namun, penting untuk menjaga keseimbangan dengan sikap kerjasama, etika kerja, dan kepedulian terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

d. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perbuatan atau perlakuan dalam melakukan suatu kegiatan. Indikator penilaian motivasi meliputi :⁶³

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yang terpenuhi secara memadai sangat penting dalam konteks kinerja pegawai. Ketika karyawan tidak memiliki kebutuhan dasar seperti makanan yang cukup, akses ke air bersih, atau kondisi kerja yang aman dan sehat, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Ketidakpuasan atau kekurangan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dapat mengganggu konsentrasi, energi, dan kesehatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

⁶³ Yuliusdharma, Likdanawat, Khalsiah, Abdul Wafi. Work Islamic Ethics, Organizational Culture, Work Motivation on Citizenship Organization Behavior and Employees Performance at Bank Aceh Sharia. 2022

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi dengan baik. Hal ini meliputi memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menyediakan fasilitas makanan dan minuman yang memadai, serta menjaga kebersihan dan kesehatan di tempat kerja. Dengan memastikan kebutuhan fisiologis terpenuhi, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai yang optimal.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Dalam konteks kinerja pegawai, kebutuhan akan rasa aman yang terpenuhi sangat penting. Ketika karyawan merasa aman di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih fokus, percaya diri, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Rasa aman yang baik juga memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapat, berbagi ide, dan mengambil risiko yang konstruktif dalam pekerjaan.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan akan rasa aman, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memperhatikan aspek keamanan di berbagai dimensi. Ini termasuk kebijakan keamanan yang jelas, pengawasan yang efektif, komunikasi yang terbuka dan transparan, serta pemenuhan hak-hak karyawan secara adil. Dengan memenuhi kebutuhan akan rasa aman, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja pegawai yang optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan psikologis dasar manusia untuk berinteraksi, terhubung, dan memiliki hubungan yang bermakna dengan orang lain. Kebutuhan ini mencakup perasaan diterima, dicintai, dihargai, dan merasa terhubung dengan komunitas atau kelompok sosial.

Kebutuhan sosial sangat penting dalam konteks kinerja pegawai karena interaksi sosial yang positif dan dukungan dari rekan kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan manfaat signifikan bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Dalam Islam, kebutuhan sosial diakui sebagai salah satu aspek penting dalam menjalani kehidupan yang bermakna. Agama Islam mendorong umatnya untuk membangun hubungan yang sehat dengan sesama manusia, berbagi kasih sayang, menghormati hak-hak orang lain, dan memperhatikan kebutuhan sosial mereka.

Dengan memperhatikan kebutuhan sosial karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, organisasi dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja pegawai.

4) **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan adalah salah satu kebutuhan psikologis manusia yang mendasar, yang melibatkan keinginan untuk dihargai, diakui, dan dihormati oleh orang lain. Kebutuhan ini berkaitan dengan perasaan pentingnya peran dan kontribusi seseorang dalam lingkungan sosialnya.

Dalam konteks kinerja pegawai, kebutuhan akan penghargaan sangat penting. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya dan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa termotivasi, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Penghargaan yang tepat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membantu membangun hubungan positif antara karyawan, atasan, dan rekan kerja.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah salah satu konsep dalam hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang menggambarkan kebutuhan tertinggi yang dimiliki oleh individu. Kebutuhan ini melibatkan keinginan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan diri secara optimal.

Aktualisasi diri melibatkan eksplorasi dan pengembangan potensi individu dalam berbagai aspek kehidupan, seperti kreativitas, pengetahuan, keterampilan, dan pencapaian pribadi. Ini mencakup kemauan untuk terus belajar, tumbuh, dan mencapai hal-hal yang bermakna secara pribadi.

Dalam konteks kinerja pegawai, kebutuhan akan aktualisasi diri dapat memainkan peran penting. Ketika karyawan merasa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan potensi mereka, mereka cenderung merasa puas, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mencari tantangan baru, mencari cara untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, dan melibatkan diri dalam proyek-proyek yang bermakna.

F. Teknik Analisa Data

a. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu yang dilihat dari kriteria nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness.⁶⁴

b. Uji Kualitas Data (Instrumen)

Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data, sehingga kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten bila diajukan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda. Untuk mengetahui reliabilitas suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian, maka di perlukan uji reliabilitas dan validitas.⁶⁵ Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka di perlukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji validitas (*Test of Validity*)

Uji validitas dilakukan terhadap item-item yang telah disusun berdasarkan konsep operasionalisasi variabel beserta indikator-indikatornya. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin diukur. Suatu item dianggap shahih jika item tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan atau apa yang ingin

⁶⁴ Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

⁶⁵ Sugiyono. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Publisher:Bandung : Alfabeta, 2014

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa suatu item kuesioner dapat dikatakan valid jika *Corrected item-Total Correlation* memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $>$ 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $<$ 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.⁶⁶

2. Uji Keandalan/Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau, mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pada SPSS reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk dikatakan handal atau reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Nunally dalam Imam Ghozali, 2018).⁶⁷

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai

⁶⁶ Sugiyono. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Publisher:Bandung : Alfabeta, 2014

⁶⁷ Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Pada tabel uji normalitas disajikan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov.⁶⁸ Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009) dasar pengambilan keputusannya, yaitu apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05; maka data tersebut terdistribusi normal dan apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05; maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .⁶⁹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas.

⁶⁸ Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

⁶⁹ Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas.⁷⁰

Penelitian ini menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser. Dalam uji glejser jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas.⁷¹

4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis penelitian, penulis menggunakan Regresi Berganda menggunakan software SPSS. Adapun dalam regresi berganda perlu dilihat :

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁷²

⁷⁰ Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

⁷¹ Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

⁷² Imam Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

b. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018).

Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degrees of freedom) $df_1 = (\text{jumlah total variabel} - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Statistik t

Uji statistik t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam menentukan nilai t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dan 2 sisi dengan derajat kesesuaian $df = (n - k)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, dan menyediakan tantangan dan peluang pengembangan. Ini akan memotivasi pegawai untuk mencapai potensi terbaik mereka dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hipotesis I diterima, dimana variabel etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. BSI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad. Hal ini sesuai dengan penjelasan teori Atribusi yang menjelaskan bahwa etos kerja Islami, dan kinerja pegawai dapat saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Dalam teori Atribusi mengacu pada cara individu memberikan penjelasan atau atribusi terhadap penyebab perilaku atau hasil kerja yang diamati. Dalam konteks kinerja pegawai, teori atribusi dapat membantu dalam memahami bagaimana individu memberikan penjelasan terhadap kinerja mereka sendiri atau kinerja pegawai lain dalam lingkungan kerja.

2. Hipotesis II diterima yang mana variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. BSI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad. Hal ini sesuai dengan penjelasan teori Atribusi yang menjelaskan bahwa budaya kerja dan kinerja pegawai dapat saling berhubungan yang kompleks dan saling mempengaruhi. Berdasarkan teori Atribusi menjelaskan bagaimana individu memberikan penjelasan atau atribusi terhadap perilaku atau hasil kerja yang diamati. Dalam konteks kinerja pegawai, teori atribusi membantu dalam memahami bagaimana individu memberikan penjelasan terhadap kinerja mereka sendiri atau kinerja pegawai lain di dalam organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Atribusi dapat berkaitan dengan faktor internal, seperti kemampuan atau usaha individu, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja atau dukungan organisasi.

3 Hipotesis III diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. BSI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Arifin Ahmad. Hal ini sesuai dengan penjelasan teori Atribusi yang menjelaskan bahwa motivasi dan kinerja pegawai saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Teori atribusi menjelaskan cara individu memberikan penjelasan atau atribusi terhadap perilaku atau hasil kerja yang diamati. Dalam konteks kinerja pegawai, teori atribusi membantu dalam memahami bagaimana individu memberikan penjelasan terhadap kinerja mereka sendiri atau kinerja pegawai lain di dalam organisasi. Atribusi dapat melibatkan faktor internal, seperti kemampuan atau usaha individu, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja atau dukungan organisasi.

4 Hipotesis IV diterima dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islami, budaya kerja, motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Diantara variabel independen tersebut dapat terlihat variabel motivasi yang memiliki nilai paling kecil yang berarti motivasi merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel lainnya. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk meningkatkan usaha mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Mereka cenderung bekerja lebih

keras, lebih berfokus, dan lebih berdedikasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Usaha yang meningkat ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan keakuratan pengisian kuesioner, sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan metode selain metode survey, contohnya seperti metode eksperimen.
2. Berdasarkan keterbatasan mengenai jumlah sampel pada penelitian ini, saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebaiknya menambah jumlah sampel penelitian dengan memperluas periode pengamatan dan dengan kriteria yang berbeda.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan supaya menggunakan sampel perusahaan di bank lain atau mengambil dari keseluruhan bank syariah yang ada di Pekanbaru supaya memperoleh hasil yang lebih valid.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Handi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta:Deepublish.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.
- Aamed, S., & Uddin, M. N. (2012). Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: a case study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*.
- Amnaf Fadhlurrohman, Fuad Masud, (2022) The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance, *BIRCI-Journal*
- Arinal, V., & Rahayu, A. tanti. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di STIK Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1).
- Bawono, A., & Shina, A. F. I. (2018). *Ekonometrika Terapan Untuk Ekonomi dan Bisnis Islam*. Salatiga:LP2M IAIN Salatiga Press.
- Cahyo, D. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Percetakan dan Penerbit Menara Kudus*.
- Fbriantoro, N. M. (2016). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)*
- Firianto, F. R. (2011). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga*
- Fusia, F. (2020). Kuliner Ayam Penyet Surabaya Dinobatkan Jadi “The Most Promising Brand”. *Bengawan News*.
<https://kumparan.com/bengawannews/kuliner-ayam-penyet-surabayadinobatkan-jadi-the-most-promising-brand-1uQgImc8rkS>
- Hazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Gozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen UNS*, 4(3), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 07(02), 135–142.
- Irawati, W. (2014). *Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada BMT Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang Tahun 2014*
- Irkhami, N. (2014). *Islamic Work Ethics*. Salatiga:STAIN Salatiga Press.
- Isnaeni, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Bakpia Pathok 25 Di Daerah Istimewa Yogyakarta)*
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja PNS di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ISSN : 2337-3067*, 4(11).
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1).
- Kemenag, Qur'an Kemenag (<https://quran.kemenag.go.id/>)
- Kurniawan, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang)*
- Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo, Fuad Mas'ud, Ali Mursid, (2021) Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction, *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Mangkunegara, A. A. A. prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mariono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mukhlis, S. (2012). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta:Leutika Prio.
- Nadipah, A. (2016). *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya*
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Patra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Publisher:Bandung : Alfabeta
- Yuliusdharma, Amiur Nuruddin, Arfan Ikhsan, (2019) *The Effect of Islamic Work Ethics and Organisational Cultural Motivation on OCB and Employee Performance at Bank Aceh Syariah*, International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 9, Issue 4.
- Yuliusdharma, Likdanawat, Khalsiah, Abdul Wafi, (2022). Work Islamic Ethics, Organizational Culture, Work Motivation on Citizenship Organization Behavior and Employees Performance at Bank Aceh Sharia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN :
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja Islami	35	11,00	25,00	18,0700	3,52267
Budaya Kerja	35	1,00	5,00	4,0400	1,12744
Motivasi	35	9,00	25,00	18,0000	4,62972
Kinerja Pegawai	35	11,00	25,00	18,4700	4,13278
Valid N (listwise)	35				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos Kerja Islami	Budaya Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,0700	18,2300	18,0000	18,4700
	Std. Deviation	3,52267	4,88836	4,62972	4,13278
Most Extreme Differences	Absolute	,128	,111	,100	,114
	Positive	,088	,090	,076	,095
	Negative	-,128	-,111	-,100	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,281	1,114	,999	1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075	,167	,271	,146

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	150,0244	224,974	,710	,799	,735
KP2	149,9756	223,474	,861	,864	,731
KP3	150,3902	212,394	,775	,753	,716
KP4	149,8049	223,111	,466	,469	,731
KP5	150,3902	208,194	,817	,870	,710
KP6	150,0000	217,800	,479	,494	,724
KP7	150,6098	211,844	,379	,389	,720
KP8	150,0732	226,920	,333	,376	,740
KP9	150,0732	209,870	,639	,689	,713
KP10	151,3902	210,094	,728	,779	,713
KP11	150,2927	210,212	,730	,797	,713
KP12	150,8293	205,295	,615	,649	,709
KP13	150,1951	212,611	,536	,562	,718
TOTKP	77,0732	56,720	1,000	1,000	,836

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EKI1	296,0488	691,748	,878	,885	,744
EKI2	296,0000	681,000	,869	,891	,739
EKI3	295,3415	704,730	,321	,308	,749
EKI4	296,1220	693,010	,739	,794	,744
EKI5	295,7317	691,351	,811	,805	,744
EKI6	296,0976	710,990	,458	,477	,751
EKI7	296,1951	694,061	,372	,321	,744
EKI8	297,0000	679,300	,744	,735	,738
EKI9	295,5610	702,952	,749	,793	,748
EKI10	296,9512	672,548	,951	,912	,735
EKI11	296,1463	677,428	,555	,552	,738
EKI12	297,5122	642,956	,877	,872	,724
TOTEKI	150,0976	174,840	1,000	1,000	,933



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	134,2927	350,462	,812	,824	,703
BK2	134,3659	353,388	,827	,872	,705
BK3	134,7805	366,076	,704	,739	,716
BK4	134,0732	357,720	,772	,722	,709
BK5	134,5610	383,452	,380	,304	,730
BK6	134,0732	362,670	,699	,695	,713
BK7	134,7805	388,226	,927	,970	,736
BK8	134,0244	375,224	,391	,309	,725
TOTBK	68,9024	98,590	1,000	1,000	,844

ka Ri

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	143,27	44,301	,322	,322	,563
M2	143,17	45,295	,542	,542	,571
M3	143,80	42,411	,698	,698	,539
M4	143,22	44,326	,430	,430	,560
M5	143,90	44,340	,390	,360	,562
M6	143,61	48,194	,608	,605	,603
M7	144,78	55,076	,655	,636	,678
M8	143,78	57,576	,689	,649	,687
M9	143,41	38,799	,692	,690	,505
M10	144,85	41,878	,630	,635	,535
TOTM	73,73	11,751	1,000	1,000	,231

mic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,743	,756	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,874	,876	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,896	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,781	,849	10

HETERO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,418	,781		3,096	,257
	Etos Kerja Islami	,038	,048	,095	,776	,439
	Budaya Kerja	,008	,035	,028	,226	,216
	Motivasi	,005	,039	,017	,131	,896

a. Dependent Variable: AbsUt

SKMULTI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,299	1,162		,257	,798		
	Etos Kerja Islami	,340	,072	,290	4,724	,000	,687	1,457
	Budaya Kerja	,402	,052	,476	7,762	,000	,885	1,588
	Motivasi	,261	,057	,292	4,551	,000	,725	1,299

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

REGRES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,852	,845	2,08819

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1272,300	3	424,100	97,259	,000 ^a
	Residual	418,610	96	4,361		
	Total	1690,910	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,299	1,162		,257	,008
	Etos Kerja Islami	,340	,072	,290	4,724	,003
	Budaya Kerja	,402	,052	,476	7,762	,001
	Motivasi	,261	,057	,292	4,551	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja Islami	35	11,00	25,00	18,0700	3,52267
Budaya Kerja	35	1,00	5,00	4,0400	1,12744
Motivasi	35	9,00	25,00	18,0000	4,62972
Kinerja Pegawai	35	11,00	25,00	18,4700	4,13278
Valid N (listwise)	35				

Undang-Undang
sebagian at:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos Kerja Islami	Budaya Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,0700	18,2300	18,0000	18,4700
	Std. Deviation	3,52267	4,88836	4,62972	4,13278
Most Extreme Differences	Absolute	,128	,111	,100	,114
	Positive	,088	,090	,076	,095
	Negative	-,128	-,111	-,100	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,281	1,114	,999	1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075	,167	,271	,146

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

tan menyebutkan sumber:

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	150,0244	224,974	,710	,799	,735
KP2	149,9756	223,474	,861	,864	,731
KP3	150,3902	212,394	,775	,753	,716
KP4	149,8049	223,111	,466	,469	,731
KP5	150,3902	208,194	,817	,870	,710
KP6	150,0000	217,800	,479	,494	,724
KP7	150,6098	211,844	,379	,389	,720
KP8	150,0732	226,920	,333	,376	,740
KP9	150,0732	209,870	,639	,689	,713
KP10	151,3902	210,094	,728	,779	,713
KP11	150,2927	210,212	,730	,797	,713
KP12	150,8293	205,295	,615	,649	,709
KP13	150,1951	212,611	,536	,562	,718
TOTKP	77,0732	56,720	1,000	1,000	,836

s ii

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EKI1	296,0488	691,748	,878	,885	,744
EKI2	296,0000	681,000	,869	,891	,739
EKI3	295,3415	704,730	,321	,308	,749
EKI4	296,1220	693,010	,739	,794	,744
EKI5	295,7317	691,351	,811	,805	,744
EKI6	296,0976	710,990	,458	,477	,751
EKI7	296,1951	694,061	,372	,321	,744
EKI8	297,0000	679,300	,744	,735	,738
EKI9	295,5610	702,952	,749	,793	,748
EKI10	296,9512	672,548	,951	,912	,735
EKI11	296,1463	677,428	,555	,552	,738
EKI12	297,5122	642,956	,877	,872	,724
TOTEKI	150,0976	174,840	1,000	1,000	,933

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	134,2927	350,462	,812	,824	,703
BK2	134,3659	353,388	,827	,872	,705
BK3	134,7805	366,076	,704	,739	,716
BK4	134,0732	357,720	,772	,722	,709
BK5	134,5610	383,452	,380	,304	,730
BK6	134,0732	362,670	,699	,695	,713
BK7	134,7805	388,226	,927	,970	,736
BK8	134,0244	375,224	,391	,309	,725
TOTBK	68,9024	98,590	1,000	1,000	,844

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	143,27	44,301	,322	,322	,563
M2	143,17	45,295	,542	,542	,571
M3	143,80	42,411	,698	,698	,539
M4	143,22	44,326	,430	,430	,560
M5	143,90	44,340	,390	,360	,562
M6	143,61	48,194	,608	,605	,603
M7	144,78	55,076	,655	,636	,678
M8	143,78	57,576	,689	,649	,687
M9	143,41	38,799	,692	,690	,505
M10	144,85	41,878	,630	,635	,535
TOTM	73,73	11,751	1,000	1,000	,231

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,743	,756	13

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,874	,876	12

tip r

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,896	8

car r

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,781	,849	10

Auto

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,418	,781		3,096	,257
	Etos Kerja Islami	,038	,048	,095	,776	,439
	Budaya Kerja	,008	,035	,028	,226	,216
	Motivasi	,005	,039	,017	,131	,896

a. Dependent Variable: AbsUt

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MULTI



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,299	1,162		,257	,798		
	Etos Kerja Islami	,340	,072	,290	4,724	,000	,687	1,457
	Budaya Kerja	,402	,052	,476	7,762	,000	,885	1,588
	Motivasi	,261	,057	,292	4,551	,000	,725	1,299

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,852	,845	2,08819

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1272,300	3	424,100	97,259	,000 ^a
	Residual	418,610	96	4,361		
	Total	1690,910	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,299	1,162		,257	,008
	Etos Kerja Islami	,340	,072	,290	4,724	,003
	Budaya Kerja	,402	,052	,476	7,762	,001
	Motivasi	,261	,057	,292	4,551	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum WR Wb

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Tujuan penelitian ini yaitu untuk meneliti tentang pengaruh etos kerja Islami, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. BSI KC Pekanbaru Arifin Ahmad. Menurut metodologinya jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survei (survey research) yang berupa penelitian penjelasan dan pengujian hipotesa (explanatory). Dalam survei, informasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang akan menjadi sampel penelitian. Periode waktu yang digunakan adalah cross sectional yaitu fakta sesaat berupa data yang hanya dapat digunakan sekali dalam suatu periode pengamatan.

Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar atau salah, peneliti ingin mengetahui persepsi dan opini pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari atas faktor-faktor yang kinerja pegawai di BSI KC Pekanbaru Arifin Ahmad.

Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan, bukan dilakukan per individu dan digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah. Atas kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Yusrizal

Program Pascasarjana

Magister Ekonomi Syariah

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



1. DATA RESPONDEN :

© Hak cipta dan hak milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of
 Kasim Riau

State Islamic University of
 Kasim Riau

State Islamic University of
 Kasim Riau

State Islamic University of
 Kasim Riau

Nama :
(boleh tidak diisi)

Pilih salah satu dengan memberikan tanda silang (X) atau checklist (V)

Jenis Kelamin ?

Pria	Wanita
------	--------

a. tahun

b. tahun

c. tahun

Sudah berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bekerja di bidang ini ? tahun

a.

b.

c.

d.

Pendidikan Terakhir :

DIII / Akademi	Jurusan :
S1	Jurusan :
S2	Jurusan :
S3	Jurusan :

II. KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan dibawah ini berkaitan dengan pengaruh **etos kerja Islami, budaya kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai**. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diminta untuk menjawab pernyataan yang ada, dengan memberikan tanda **silang (X)** atau **checklist (√)** pada angka yang menunjukkan persepsi Bapak / Ibu / Saudara / Saudari.

Adapun makna dari nomor-nomor tersebut adalah sebagai berikut:

1	2	3	4	5
SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	NETRAL	SETUJU	SANGAT SETUJU



KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	1	2	3	4	5
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	1	2	3	4	5
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
4	Saya mempunyai inisiatif dan kreatifitas sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
5	Saya mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi oleh atasan	1	2	3	4	5
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	1	2	3	4	5
7	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	1	2	3	4	5
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	1	2	3	4	5
9	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	1	2	3	4	5
10	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
11	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Organisasi	1	2	3	4	5
12	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda	1	2	3	4	5
13	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh Organisasi	1	2	3	4	5
14	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	1	2	3	4	5

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengumpulan nanya untuk kepentingan penilaian, penilaian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merujuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ETOS KERJA ISLAMI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat beribadah hanya kepada Allah SWT	1	2	3	4	5
2	Saya dapat menerima kenyataan apabila melihat teman sekantor mendapatkan pujian dari atasan	1	2	3	4	5
3	Saya memiliki motivasi ibadah dan hasrat untuk memperoleh kehidupan yang bahagia dunia dan akhirat	1	2	3	4	5
4	Saya berpendirian teguh dan Istiqomah dalam melakukan pekerjaan sehari-hari	1	2	3	4	5
5	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah atau baik dan buruk	1	2	3	4	5
6	Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa dan saya kuasai saja	1	2	3	4	5
7	Saya mengutamakan efisien dan efektivitas dalam bekerja dan tidak melakukan korupsi waktu	1	2	3	4	5
8	Saya merasa takut menghadapi resiko apabila melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya	1	2	3	4	5
9	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, profesional dan menjaga amanah)	1	2	3	4	5
10	Saya menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang barudan bersikap sabar	1	2	3	4	5
11	Dalam bekerja saya selalu menjaga sikap tawaqal kepada Allah SWT	1	2	3	4	5
12	Saya memiliki hubungan yang akrab dengan teman-teman saya diluar kantor	1	2	3	4	5

nyebutkan sumber:

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- a. Pengumpulan nanya untuk kepentingan peniaikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BUDAYA KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	1	2	3	4	5
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	1	2	3	4	5
3	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
4	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan disebabkan suasana kerja yang nyaman.	1	2	3	4	5
5	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	1	2	3	4	5
6	Saya harus inovatif dalam memperhitungkan resiko perusahaan tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
7	Saya harus Memberi Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail	1	2	3	4	5
8	Saya terbiasa dengan budaya kerja agresif yang ada dalam perusahaan dan saya meyakinkannya	1	2	3	4	5

- a. Pengujiannya nanya untuk kepentingan penilaian, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTIVASI (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bahwa gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya	1	2	3	4	5
2	Saya merasa aman di semua lingkungan kerja saya	1	2	3	4	5
3	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik.	1	2	3	4	5
4	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	1	2	3	4	5
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	1	2	3	4	5
6	Saya merasa bahwa gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiologis saya	1	2	3	4	5
7	Saya merasa bahwa gaji saya sudah cukup untuk memenuhi rasa aman saya	1	2	3	4	5
8	Saya merasa bahwa gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sosial saya	1	2	3	4	5
9	Atasan saya selalu memberikan penghargaan apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	1	2	3	4	5
10	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima aktualisasi dirir saya sebagai patner yang baik.	1	2	3	4	5

- a. Pengumpulan karya untuk kepentingan penilaian, penelitian, penerbitan, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.