

Pengaruh Nilai Etika Kerja Islam, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pendapatan Pegawai Bila Modiste

Mutiara Rahmadita Marpaung¹, Arnida Wahyuni Lubis², Yenni Samri Juliaty Nasution³

¹Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, mrpmutiara48@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, arnidawahyuni@yahoo.com

³Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yenni.samri@uinsu.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out how the influence of Islamic values of work ethics, work motivation, work environment on employee income in the Modiste, humans should also have technical skills and also demand knowledge that includes provisions and principles in Islam properly. also has moral character according to Islamic teachings on work motivation, work ethics, work environment, simultaneously and partially to the income of Bila Modiste employees. This research method is to use saturated sampling method which is a technique in determining the sample when all partisan populations are used as samples. There are two variables used in this study including the dependent variable namely work motivation, work ethics, work environment, then the independent variable is employee income . The result of the test applied is the simultaneous test showing that the dependent variable simultaneously influences the independent variable significantly. This is caused by the F count (20.713) > F table (4.76) and its significant value (0.001) < a (0.05), and it is concluded that work ethics variable X1 work motivation X2 work environment X3 can simultaneously affect employees.

Keywords: Work Ethics, Work Motivation, Work Environment, and Employee Income

PENDAHULUAN

Dalam Islam, bumi serta seluruh isinya adalah amanah dari Allah SWT kepada para manusia untuk dimanfaatkan dengan sebaik mungkin agar terciptanya kesejahteraan bersama. Hal tersebut berdasar pada tugas kekhilafahan manusia untuk terwujudnya kesejahteraan serta kemakmuran dalam kehidupan manusianya. Sementara itu tiap manusia diberi kewajiban melakukan kegiatan perekonomian guna kesejahteraan hidupnya dengan cara bekerja, setiap manusia diberi kewenangan untuk menjalankan serta menikmatinya sesuai dengan aturan yang ditetapkan Allah SWT. Dalam Islam, bekerja ataupun mencari nafkah ialah satu hal yang diwajibkan serta ibadah yang mbertujuan dalam pemenuhan kebutuhan perut, serta pula dalam pemeliharaan kehormatan serta kedudukan manusia yang haruslah dijunjung tinggi, sebab dalam Islam bekerja ditempati pada posisi yang sangat mulia. Tiap orang yang

melakukan pekerjaan dengan tangannya sendiri sangatlah dimuliakan dalam Islam, sebab bekerja bukanlah tujuan namun hanya sekedar sarana dalam pencarian ridho Allah SWT.

Selain dari harus memiliki kecakapan teknis, sumber daya manusianya sendiri dalam perusahaan yang Islami juga menuntut agar diketahuinya pengetahuan terkait pengetahuan serta prinsip-prinsip dalam Islam yang baik dan pula mempunyai akhlak serta moral sesuai ajaran Islam. Pernyataan pada akhlak serta moral yang Islami dalam melakukan pekerjaan termuat ke dalam 4 (empat) ciri utamanya ialah: shiddiq (benar ataupun jujur), tabligh (meningkatkan perkembangan lingkungan ataupun tabiat kepada kebaikan), amanah (dapat dipercayakan), serta fathanah (profesional dan cakap). Dari empat ciri utama tersebut hendaklah mampu jadi ketetapan yang lazim serta sifatnya normatif dalam menetapkan kualitas sumber daya manusianya baik pimpinannya ataupun penerapan dalam perusahaan Islami tersebut. Kemampuan para pegawai ialah suatu hal yang cukup penting serta diperlukannya memperoleh attensi yang baik dalam upaya meningkatkan serta memperbaiki mutu terhadap pelayanan publik (Purwaningrum et al., 2014)

Menurut Mulyanto et al., (2021) etika kerja ialah pembauran nilai dari berbagai macam falsafah hidup, agama, tradisi yang berguna dalam penentuan sikap seseorang, golongan, ataupun bangsa pada suatu pekerjaan. Sikap itu bisa terlihat dari luar terhadap tingkah lakunya, caranya bekerja, kebiasaannya, serta pandangannya pada arti dari kerja itu sendiri ataupun etika kerja membuat terbentuknya sebuah keyakinan persepsi, tanggapan, kebiasaan, ciri-ciri serta cara bekerja dalam melakukan pekerjaan. Paham terhadap konsep etika kerja yang Islami yang berpedoman syariah yang diantaranya ialah Al-Qur'an, Sunnah Hadist, Ijma' serta Qiyas (Indriyati, 2017)

Etika kerja ialah unsur lain yang cukup berpengaruh pada kemampuan. Menurut (Imam & Sattar, 2013), dalam penelitiannya mendekripsi bahwasanya etika kerja dalam Islam dapat berdampak terhadap kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Pada tiap organisasinya pastilah mengaplikasikan aturan yang isinya mengenai etika dalam menata tingkah laku pegawainya dalam suatu organisasi. Ketentuan ataupun etika tersebut memiliki tujuan agar pegawai mampu dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri untuk batasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapula sikap ataupun perilaku yang hendak dilakukan oleh tiap pegawai suatu perusahaan Islami ialah seperti berikut ini; (1) Jujur atas tindakannya, (2) Rajin serta tepat waktu, (3) Mudah senyum selalu, (4) Baik hatinya serta peramah, (5) Sopan santun, (6) Penggembira serta senantiasa ceria, (7) Bersympati, (8) Luwes, (9) Serius serta bertanggung jawab, (10) Rasa ingin mempunyai perusahaannya tinggi, (11) Senang membantu pembeli. Sikap serta perilaku pun termasuk unsur penting dalam moral perusahaan Islami tersebut.

Dalam Islam, motivasi kerja ialah pengetahuan mengenai kegunaan serta tingkatan pada pekerjaan. Salah satu yang diwajibkan dalam Islam ialah mencari nafkah. Islam merupakan agama fitrah, yang setara dengan keperluan manusianya, antaranya kebutuhan fisiknya. Dalam pemenuhan kebutuhan fisik tersebut dapat dilakukan dengan cara bekerja.

Bekerja dengan jalan yang dihalalkan serta bukanlah bekerja pada kerjaan yang haram menurut Allah SWT.

Motivasi bekerja dalam Islam bersumber dari perihal dasarnya, berdasar pada keyakinan bahwasanya manusia tercipta sebagai yang memegang amanah di bumi. Menurut Hayat & Alvi (2019) dalam memotivasi manusia ada dua unsurnya dalam pandangan Islam, yang pertama ialah hukuman serta ganjaran yang berbentuk material. Dalam keyakinan Islam, perilaku manusia tak hanya termotivasi atas kebutuhan ekonominya saja, namun dengan memburu keridhoan dari Allah pula, pahala di akhirat, serta tak lupa memperkirakan pertanggungjawabannya di hari kiamat kelak. Dalam Islam, motivasi manusia sendiri bertujuan dalam menciptakan manusianya, diantaranya manusia yang bercita-cita, memiliki kemauan, serta kebuuhan. Hal itu dapat jadi pemacu manusia dalam belajar, melakukan tindakan, beribadah, bekerja, bermain dan lain sebagainya (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022)

Dalam peningkatan semangat pegawai untuk bekerja dapat dilakukan dengan memberi motivasi yang baik serta tepat pula, hal itu dapat berdampak pada hasil pekerjaan yang mampu tercapai pegawainya dengan optimal serta sejalan pada target dari organisasi. Manajemen di satu organisasi sudah sepantasnya membuat rancangan ketentuan yang mampu memaksimalkan kemampuan kerja para pegawainya dalam rangka mencapai kepuasan saat bekerja serta agar menurunkan ketidakseimbangan dalam suatu organisasi. Kondisi ini pula sejalan dengan hasil penelitian yang terlaksana apabila kemampuan pegawai dalam bekerja berpengaruh kuat oleh variabel motivasi kerja (Radyasasmita & Suryaningsih, 2022)

Makna lingkungan kerja sendiri dalam Islam ialah suatu norma, sikap, serta perasaan yang umumnya dimiliki para pegawai yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Penciptaan manusia dan alam dalam pandangan Islam merupakan konsep khalifah serta amanah. Khalifah disini menjelaskan bahwasanya manusia sudah terpilih sebelumnya oleh Allah di muka bumi ini (khalifatullah fil'ardh). Manusia wajiblah agar mampu menampilkan dirinya sejalan dengan sifat Allah, hal itu menjelaskan bahwa manusia sebagai wakil Allah. (Devin Nelfan, 2011).

Segala sesuatunya yang ada di sekitaran para pegawai serta mampu mempengaruhi diri sendiri dalam melaksanakan tugasnya disebut sebagai lingkungan kerja. Instansi haruslah mampu mengamati keadaan yang terjadi dalam satu usaha baik itu di dalam maupun di luar ruangan tempat bekerja, hingga pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan aman serta lancar. Keadaan lingkungan tempat bekerja terbilang baik dan sesuai bilamana manusia sendiri mampu melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman serta nyaman (Hidayah et al., 2021).

Pendapatan atau yang di maksud dengan upah pegawai ialah penerimaan pembayaran seorang buruh ataupun saat ia masih melaksanakan suatu kerjaan atau dianggap mbekerja, pendapatan bisa berbentuk uang ataupun barang termasuk pula pengobatan, pengangkutan, perumahan, perawatan dan lain-lain (Purnama et al., 2016).

Pendapatan ialah imbalan setelah memberikan jasa pada orang lain, tiap orang memperoleh penghasilan dari menolong orang lain. Sementara itu, pendapatan pribadi ialah segala bentuk pendapatan di antaranya pendapatan yang diperoleh dengan tak melakukan apapun yang diperoleh dari masyarakat di satu negara. Yang termasuk dalam pendapatan pribadi ialah segala bentuk pendapatan masyarakat dengan tak memperhatikan apakah pendapatan tersebut didapatkan dari tersedianya faktor dari produksi ataukah tidak (Pendapatan, 2023).

Upah ialah kompensasi yang diperoleh pegawai dari jasa yang diberinya dalam proses produksi barang ataupun jasa di satu perusahaan. Pada umumnya upah ialah penerimaan pembayaran buruh saat ia melaksanakan pekerjaannya ataupun dianggap bekerja. Secara ekonominya, upah ialah harga yang haruslah dibayar pada buruh atas jasa yang diberinya dalam produksi kekayaan, di antaranya unsur produksi yang lain, tenaga kerja diberi kompensasi atas jasanya (Nazli et al., 2022).

Gaji biasanya merupakan pelunasan atas jasa yang diserahkan dan dilakukan oleh pegawai yang memiliki posisi manager, adapun upah pada umumnya merupakan pelunasan atas pemberian jasa yang dilaksanakan oleh pegawai pelaksananya (Putra, 2015). Dalam usaha meningkatkan pendapatan pegawai, adapun berbagai faktornya ataupun masalah yang mungkin berpengaruh pada perkembangan baik ataupun buruknya pendapatan pegawai perusahaan Islami dalam pencapaian tujuannya suatu perusahaan, antara lain etika kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Masalah yang di temukan Pada Bila Modiste gajipegawai yang belum sesuai UMR.

Adapula fenomena yang terjadi pada etika kerja di Bila Modiste tampak berdasar hasil dari survei penelitian yang dilaksanakan di hari Kamis, 23 Februari 2023 menemukan bahwa adapula faktor lainnya yang mana merupakan usaha para pegawai dalam pemberian partisipasi demi terwujudnya tujuan melalui aktivitas yang dimaksud dengan bekerja, dengan memberi motivasi kerja pada para pegawai. Ada 10 pegawai Bila Modiste menjelaskan bahwasanya ada sebagian pegawainya pada saat melaksanakan kerjaan sejalan dengan kebijakan yang diterapkan di Bila Modiste. Di sisi lain semangat pegawai saat melakukan pekerjaan dikarenakan motivasi pegawai yang sangat tinggi. Hal itu bisa mempengaruhi pendapatan pegawai dikarenakan mempuanyai niat baik serta bermotivasi tinggi saat melakukan pekerjaannya hingga menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja pada Bila Modiste.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika kerja Islam

Semangat kerja yang tinggi dalam pandangan Islam dimaknai sebagai gambaran dari aqidah yang berasal dari pola keimanan Islam yaitu, sikap hidup yang dasar dan bertepatan pada kerja hingga dapatlah terbangun pola dari semangat kerja yang Islami, hal tersebut berdasar pada teori atribusi. Adapula perihal yang krusial dalam etika kerja Islam mengenai

etika kerja yang haruslah diamati sebagai contohnya ialah berniat yang dibarengi dengan usaha secara halal di dalam segala bentuk pekerjaan serta orang-orang beriman selalu memohon dan membuat dirinya bergantung pada Allah serta bantuan yang berasal daripada Allah SWT. Sebagai contoh unsur yang memengaruhi pendapatan para pegawainya ialah etika kerja Islam. Jika kegunaan yang dirasa dari etika kerja Islam meningkat, maka meningkat pula pendapatan pegawainya. Berdasar pada penjelasan diatas, maka hipotesis pertama dapat pula diajukan seperti berikut :

H₁ : Etika Kerja Islam dapat mempengaruhi Pendapatan Pegawai

Motivasi kerja Islami

Motivasi kerja Islami ialah keadaan mental yang mendorong terlaksanakannya satu aktivitas serta memberi kekuatan yang mengacu pada tercapainya kebutuhan, memberikan kemauan maupun menekan adanya ketimpangan. Motivasi senantiasa berkaitan dengan keinginan, keperluan, serta menyokong aktivitas hingga seseorang berupaya dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Demi keperluan dunianya banyak pula orang yang bekerja hanya sekedar mengajarkan materi saja, tak sedikit dari mereka yang memedulikan kepentingan akhiratnya kelak. Maka dari itutelah waktunya para pegawai bekerja dengan motivasi yang mampu memberi kepribadian yang baik serta Islam pun membenarkannya dan haruslah memiliki ciri seperti berikut ini: motivasi kerja Islam ditaksir menjadi contoh daripada unsur yang memengaruhi pendapatan pegawai. Jika kegunaan yang dirasa oleh pendapatan atas program motivasi Islam makin meningkat, maka pendapatan pegawai pun meningkat (Radyasasmita & Suryaningsih, 2022). Berdasar pada penjelasan diatas, jadi diajukan pula hipotesis kedua seperti berikut :

H₂ : Motivasi Kerja Islam dapat mempengaruhi Pendapatan Pegawai.

Lingkungan kerja Islam

Lingkungan kerja Islam dimaknai sebagai norma, sikap, serta anggapan yang umum dipunyai pegawai sejalan dengan suatu organisasi, hal ini berdasar pada teori atribusi. Terciptanya manusia dan alam dijelaskan dalam ajaran Islam ialah konsep khalifah serta amanah. Dalam hal ini khalifah dinyatakan bahwasanya manusia sudah terpilih oleh Allah di muka bumi (khalifatullah fil'ardh). Manusia diwajibkan agar mampu menunjukkan dirinya sejalan dengan sifat Allah, ini dikarenakan manusia sebagai wakil Allah. Jika lingkungan kerja Islam yang diberi pada pegawai semakin meningkat, maka meningkat pula pendapatan pegawai (Cahyadi, 2019). Berdasar pada penjelasan diatas, maka hipotesis ketiga diajukan seperti berikut ini :

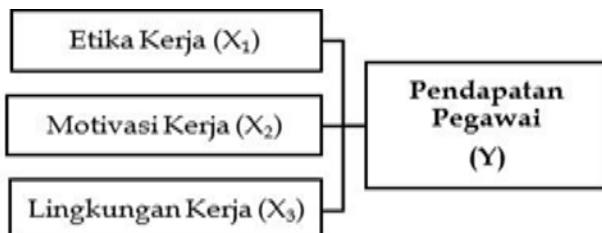
H₃ : Lingkungan Kerja Islam dapat mempengaruhi Pendapatan Pegawai.

Dalam penelitian Bagus Ngurah Rai Ari Putra 2017, memberi pernyataan bahwasanya motivasi kerja Islam melalui peningkatan maka dari itu angka kemampuan kerja pegawai pun

akan meningkat pula. Kinerja pegawainya akan terpengaruh secara positif serta signifikan atas kerjasama lingkungannya. Selanjutnya dalam penelitian Meilinda setiawati (2018) menyatakan bahwasanya kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai, akan tetapi yang berpengaruh positif serta signifikan hanyalah variabel motivasi.

Yasa Bagus Saputro (2014) Menyatakan bahwasanya dengan cara parsial, motivasi, kepemimpinan serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai. Secara simultan, motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja berdampak signifikan pada kemampuan pegawai dalam bekerja.

Riski Ade Satriyani (2015) menyatakan bahwasanya motivasi Islam berdampak positif terhadap kinerja pegawai, lalu kinerja disiplin pegawai berdampak positif serta signifikan pada kemampuan pegawai dalam bekerja, selanjutnya lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam bekerja. Variabel motivasi kerja Islam, lingkungan kerja, disiplin kerja bisa diuraikan variabel kinerja pegawainya sebesar 73,1% serta sisanya 26,9% diterangkan oleh variabel lainnya yang tak termasuk dalam penelitian ini. Konsep dari penelitian ini bisa diperlihatkan seperti berikut :



Gambar 1. Konsep penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai data primer yaitu data yang dengan cara langsung didapat pada sumber penelitiannya. Pada penelitian ini, metode pengumpulan datanya dengan memberi rincian pertanyaan (kuisioner) yang pastinya akan diisi ataupun dijawab para narasumber. Kuesioner yang diberikan kepada narasumbernya bersifat tertutup, yang mana rincian pertanyaannya serta alternatif pilihan jawaban yang sudah tersedia berbentuk skala likert.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Bila Modiste yang masih aktif bekerja,. Menurut Sugiyono, populasi diartikan menjadi daerah general yang diantaranya sebagai berikut: objek maupun subjek yang memiliki sifat serta kualitas yang ditentukan yang mana diterapkan peneliti agar dipahami lalu kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah 10 pegawai di Bila Modiste. Dan sampel yang dipergunakan pada penelitian ini diambil dengan memakai metode sampling jenuh yang mana berarti teknik untuk menentukan sampel bilamana seluruh partisipan populasinya dipergunakan menjadi sampel.

Perihal tersebut kerap dilaksanakan bilamana banyaknya populasi yang cukup kecil, atau kurang daripada 30 orang. Sampel jenuh dikatakan pula dengan sebutan sensus, yang mana seluruh partisian populasi menjadi sampelnya (Fitria&Ariva, 2018).

Terdapat 2 (dua) variabel pada penelitian ini di antaranya ialah variabel terikat serta variabel bebas. Etika kerja ialah penyesuaian terhadap pekerjaannya serta melakukan pekerjaan sebagai strategi kebaikan pada hidup manusianya, Etika Kerja islam (X_1); Motivasi Kerja ialah keadaan mental yang memacu terlaksananya suatu aktivitas serta memberi penguatan yang mengacu pada tercapainya keperluan, memuaskan serta menekan daripada ketidakseimbangan motivasi kerja (X_2); Lingkungan kerja Islam ialahsuatu norma, sikap, serta anggapan yang tak umumnya dipunya pegawai sejalan dengan organisasinya, Lingkungan Kerja Islam (X_3); Pendapatan pegawai ialah sebanyak apa para pegawai mendapat pendapatan dari partisipasinya pada organisasi atau perusahaan Pendapatan Pegawai (Y). Penjadwalan pemberian penghargaan oleh perusahaan, Pencapaian target perusahaan, jam kerja para pegawai, serta Kesesuaian kontribusi para pegawai dengan penghargaan yang didapat (Andina, 2022). Penelitian ini menggunakan analisis liner berganda dengan persamaan: (Basuki & Prawoto, 2017)

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

Keterangan:

- Y = Pendapatanpegawai
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien
- b_2 = Koefisien
- b_3 = Koefisien
- X_1 = EtikaKerja
- X_2 = MotivasiKerja
- X_3 = lingkungankerja Islam
- e = eror

Uji reliabilitasdiperlukan dalam pengukuran konsistensi variabel penelitian. Dalam pengukuran uji reliabilitas dilaksanakan dengan mempergunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). nilai koefisien α reliabel bilamana nilainya $> 0,70$. Uji validitasdiperlukan pada pengujian setiap variabelnya yang dipergunakan di penelitian ini yang terdiri dari 20 pertanyaan yang harusnya narasumber untuk menjawabnya.

Uji normalitas sebagai pengujian variabel dependen, independen ataupun dua-duanya menyebar secara normal, mendekat antara normal maupun tidak. Model regresi yang baik hendaklah menyebar normal ataupun mendekat normal. Melacak apakah data tersebut terdistribusi secara normal ataukah tidak, untuk mengetahuinya bisa pula dengan menggambar data yang tersebar melalui suatu grafik. Apabila data itu terditribusi pada sekitar garis diagonal serta mengikut ke arah diagonalnya, maka asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresinya.

Analisis pada grafik dilaksanakan dengan memperhatikan histogram serta normal probability plot. Penerapan uji tersebut agar menganalisis regresi berganda yang memuat dua atau pun lebih variabel bebasnya. Seharusnya tidak terjadinya hubungan diantara variabel independen jika itu merupakan model regresi yang baik. Untuk melacak ada ataukah tidak adanya multikolinieritas dengan memperhatikan nilai tolerance dan VIF. Deteksi tak terjadi multikolinieritas tampak pada collinearity statistic, dengan kebijakan bilamana nilai tolerance value setiap variabel independennya ada pada atas 0,1 (10%) serta variance inflation factor (VIF) setiap variabel independennya ada pada batas bawah 10, maka multikolinieritas tak terjadi.

Uji homoskedastisitas ini mempunyai target demi menguji model regresi ada ataukah tidak terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu penelitian ke penelitian lainnya tetap pula dikatakan homoskedastisitas, untuk itu agar varians yang beda dikatakan heteroskedastisitas. Dikatakan model regresi yang baik jika tak terjadinya heteroskedestisitas.

Peneliti mempergunakan analisis regresi berganda,. Agar diketahuinya sejauh apa pengaruh suatu variabel bebas (Etika Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja) saat menguraikan variasi variabel terikat (kinerja keuangan) dengan cara tersisih, maka dilakukannya Uji t. Kriteria yang dipergunakan yaitu : bilamanat hitungnya $> t$ tabel serta signifikansi $<0,05$, oleh karenanya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan bilamana nilait hitungnya $< t$ tabel serta signifikansinya $>0,05$, oleh karenanya variable independent tak berpengaruh terhadap variable dependen. (layla 2018).

Pada intinya koefisien determinasi guna menaksirkan sejauh apa keunggulan model untuk menjelaskan variasi variabel terikatnya. Indikasi terhadap kemampuan variabel independennya saat menguraikan variabel dependen sangat terbatas jika nilai koefisien determinasinya kecil. Nilai koefisien determinasi ialah antar nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekat ke satu yang artinya keunggulan pada variabel independennya memberi nyaris seluruh fakta yang diperlukan guna menaksirkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang diukur serta bertujuan untuk mengetahui kevalidan angket. Variabel yang digunakan dalam uji instrumen ada 2 yaitu variabel dependen dan variable independen. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengujian instrumen menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*).

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Kriteria
Etika kerja Islam(X ₁)	0,839	0,632	Valid
	0,885	0,632	Valid
	0,960	0,632	Valid
	0,699	0,632	Valid
Motivasi Kerja Islam (X ₂)	0,870	0,632	Valid
	0,737	0,632	Valid
	0,867	0,632	Valid
	0,811	0,632	Valid
Lingkungan Kerja Islam (X ₃)	0,858	0,632	Valid
	0,825	0,632	Valid
	0,665	0,632	Valid
	0,790	0,632	Valid
Pendapatan Pegawai (Y)	0,942	0,632	Valid
	0,902	0,632	Valid
	0,942	0,632	Valid
	0,680	0,632	Valid

Sumber : Data Penelitian,2023

Uji validitas dipergunakan guna melakukan pengujian pada setiap variabel yang dipakai pada penelitian ini, yang mana seluruh variabel dalam penelitian ini terdiri dari 16 pertanyaan yang haruslah terjawab oleh narasumber. Dalam penentuan signifikansi ataukah tidak, dilakukan uji dengan melakukan perbandingan antar nilai daripada r hitungnya dengan nilai r tabel untuk degree of freedom = n-2 serta 2 (dua) wilayah yang diuji dengan $\alpha : 5\% (0,05)$. Apabila r hitungnya pada setiap unsur dari yang dipertanyakan nilainya positif dan juga lebih besar daripada r tabelnya oleh karenanya pada tiap unsur yang dipertanyakan itu disebut valid. Dalam perihal ini 10-2 atau df = 6 serta nilai daripada r tabelnya yang didapat ialah 0,632.

Berdasar pada tabel diatas, maka diketahuinya nilai r hitung dari seluruh pertanyaan yang dilakukan uji nilainya positif serta lebih besar daripada nilai r tabelnya. Jadi bisa ditarik kesimpulannya, bahwa dari seluruh unsur dari yang dipertanyakan dipakai di penelitian ini lolos pada pengujian validitas serta dianggap valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Etika Kerja Islam(X1)	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja Islam(X2)	0,790	Reliabel

Lingkungan Kerja Islam(X3)	0,768	Reliabel
Pendapatan pegawai (Y)	0,887	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2023

Melakukan pengukuran konsistensi variabel penelitian dipergunakan uji reliabilitas. Dalam pengukuran uji reliabilitas pula yang dipergunakan ialah uji statistik Cronbach Alpha (α). Nilai dari koefisien α reliabel apabila nilainya $> 0,70$. Hasil dari pengujian yang dilakukan pada tabel diatas menjelaskan bahwasanya nilai koefisien Alpha atas beberapa variabel yang ditelaah memaparkan hasil yang cukup bermacam. Namun, seluruh unsur dari yang dipertanyakan dari variabel independen (X) serta variabel dependen (Y) itu mempunyai nilai koefisien Alpha yang lebih besar daripada 0,70. Hingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya alat ukur yang dipergunakan di penelitian ini ialah reliabel.

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72754159
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	- .115
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Penelitian, 2023

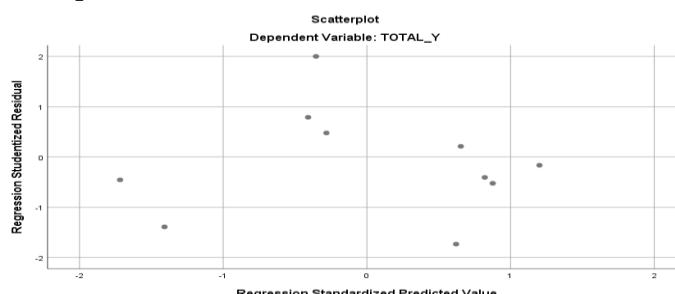
Selanjutnya pada tabel normalitas tersebut diatas diketahuinya bahwasanya hasil hasil dari uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai probabilitas atau asymp. Sig (2 tailed) sekitar 0,200 yang artinya lebih besar daripada 0,05, hingga bisa disimpulkan bahwasanya data di penelitian ini tersebar dengan normal.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Etika Kerja (X_1)	.704	1.421	
Motivasi Kerja (X_2)	.538	1.858	
Lingkungan Kerja (X_3)	.705	1.419	

Sumber: Data Penelitian,2023

Dari tabel coefisients tersebut, maka diketahuinya nilai tolerance serta nilai VIF daripada ketiga variabel independen ialah Etika Kerja (X_1) dengan nilai dari a hitungnya (0.704) $> a (0,1)$ serta VIF hitungnya (1.421) $< VIF (10)$. Motivasi Kerja (X_2) dengan besaran nilai daripada a hitungnya (0,538) $> a (0,1)$ serta VIF hitungnya (1.858) $< VIF (10)$. Lingkungan Kerja Islam (X_3) dengan nilai dari a hitungnya (0.705) $> a (0,1)$ dan VIF hitung (1.419) $< VIF (10)$. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tak terjadinya multikolinieritas pada model regresi, dikarenakan nilai tolerance (a) dari setiap variabel independen ada diatas 0,1 serta nilai dari VIF dari tiap variabel independen dibawah 10.

**Gambar 2. Grafik Scatterplots**

Sumber: Data Penelitian,2023

Dari gambar grafik Scatterplots dapat terlihat bahwasanya titik-titik dalam grafik yang tak terbentuknya pola yang ditentukan dengan jelas, dimana titik-titiknya tersebar diatas ataupun dibawah dari angka 0 pada sumbu Y hingga grafik itu tak terbaca secara jelas. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwasanya heteroskedastisitas tak terjadi, maka guna memperkirakan Pendapatan Pegawai dapat menggunakan model regresi berdasar pada masukan variabel independen Etika Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja.

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.181	3.118			-.700	.510

Etika Kerja (X_1)	.761	.157	.702	4.857	.003
Motivasi Kerja (X_2)	.483	.191	.418	2.533	.045
Lingkungan Kerja (X_3)	-.149	.160	-.135	-.932	.387

Sumber: Data Penelitian,2023

$$Y = -2,181 + 0,761X_1 + 0,483X_2 - 0,149X_3 + e$$

Dari persamaan diatas, maka diterangkan bahwasanya nilai konstanta Pendapatan Pegawai sekitar -2,181, apabila variabel Etika Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) serta Lingkungan Kerja (X_3) bernilai = 0.

Untuk variabel Etika Kerja (X_1), koefisien regresinya sekitar 0,761 yang artinya positif. Yang mana jika Etika Kerja meningkat sebanyak 1%, Pendapatan Pegawai tetap bisa mengalami peningkatan, dimana faktor lainnya dipandang konstan, pada variabel Motivasi Kerja (X_2) Koefisien regresinya sekitar 0,483 adalah positif. Yang maksudnya jika meningkatnya Motivasi Kerja sebesar 1% Pendapatan Pegawai tetap bisa mengalami peningkatan, yang mana faktor lainnya dipandang konstan, pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) koefisien regresinya sekitar -0,149 berarti negatif. Maksudnya bilamana Lingkungan Kerja meningkat sebanyak 1% Pendapatan Pegawai tidak mengalami peningkatan, yang mana faktor lainnya dipandang konstan.

Tabel 6 Uji T (Persial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.181	3.118			-.700	.510
	Etika Kerja (X_1)	.761	.157	.702	4.857	.003	
	Motivasi Kerja (X_2)	.483	.191	.418	2.533	.045	
	Lingkungan Kerja (X_3)	-.149	.160	-.135	-.932	.387	

Sumber: Data Penelitian,2023

Dalam uji ini peneliti terlebih dahulu mencari nilai t tabelnya dengan mengamati nilai daripada t tabelnya dengan signifikansinya $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = 6$ dan t tabel yang diperoleh adalah 2,446

Nilai t hitungnya untuk variabel Etika Kerja (X_1) ialah sekitar 4,857 yang mana tingkatan signifikansinya sekitar 0,003. dikarenakan nilai daripada t hitungnya lebih besar daripada t tabelnya dengan nilai ($4,857 > 2,446$) dan nilai signifikansinya $0,003 < 0,05$, artinya Etika kerja (X_1) dapat mempengaruhi Pendapatan pegawai(Y). Dari hasil pengujian ini bisa ditarik kesimpulan bahwasanya H_2 dapat diterima. Selanjutnya nilai t hitungnya untuk tabel variabel Motivasi Kerja (X_2) ialah sebesar 2,533 dengan tingkatan signifikansinya ialah sebesar

0,045. dikarenakan nilai t hitungnya lebih besar daripada t tabel dengan nilai ($2,533 > 2,446$) serta untuk nilai signifikansinya $0,045 < 0,05$, artinya Motivasi Kerja (X2) dapat mempengaruhi Pendapatan Pegawai(Y). Berdasar hasil pengujian ini bisa ditarik kesimpulan bahwa H_3 dapat diterima. Berikutnya nilai t hitungnya untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) ialah sekitar -0,932 yang tingkatannya signifikansinya sekitar 0,387. Dikarenakan nilai dari t hitungnya lebih kecil dibanding t tabelnya dengan nilai ($-0,932 < 2,446$) serta nilai signifikansinya $0,387 > 0,05$, artinya Lingkungan Kerja (X3) tidak mempengaruhi Pendapatan Pegawai(Y). berdasarkan hasil uji ini dapat disimpulkan H_4 ditolak.

Tabel 7 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.336	3	16.445	20.713	.001 ^b
Residual	4.764	6	.794		
Total	54.100	9			

Sumber: Data Penelitian,2023

Berdasar pada tabel tersebut diatas, oleh karenanya diketahui pula nilai F hitungnya sekitar 20,713 serta nilai dari signifikansinya sebesar 0,001. Jadi diketahuinya F tabel sebesar 4,76, maka nilai dari F hitungnya ($20,713 > 4,76$) serta nilai signifikannya ($0,001 < 0,05$), maka disimpulkan bahwasanya variabel Etika Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dengan cara simultan dapat mempengaruhi Pendapatan Pegawai (Y).

Dari pengujian simultan (uji F) yang dibuat menjelaskan bahwa dengan cara bersamaan ataupun simultan variabel independen memengaruhi variabel dependennya dengan cara signifikan, hal tersebut disebabkan F hitungnya ($20,713 > 4,76$) serta nilai signifikannya ($0,001 < 0,05$), maka bisa ditarik kesimpulan H_{a1} diterima dan H_o ditolak, yang berarti dapat disimpulkan bahwasanya Etika Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) dengan cara bersamaan ataupun simultan mempengaruhi Pendapatan Pegawai.

Tabel 8 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.868	.891

Sumber: Data Penelitian,2023

Berdasar daripada tabel tersebut diatas menyajikan nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,868 ataupun setara dengan 86,8%. Hal itu yang maksudnya variabel pendapatan pegawai dapat diuraikan sekitar 86,8% oleh variabel etika kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Sementara itu, sisa sebesar 13,2% terpengaruh oleh beberapa unsur lain yang tak termasuk pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasar daripada hasil penelitian ini serta pembahasannya terkait pengaruh nilai-nilai Islam etika kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap pendapatan pegawai di Bila Modiste dapat disimpulkan seperti berikut ini : Nilai t hitungnya untuk variabel Etika Kerja n (X_1) ialah sekitar 4,857 dengan tingkatan signifikansinya sekitar 0.003. dikarenakan nilai dari t hitungnya lebih besar dibanding t tabelnya dengan nilai ($4,857 > 2,4469$) serta nilai signifikansinya $0.003 < 0.05$, artinya Etika kerja (X_1) dapat mempengaruhi Pendapatan pegawai(Y). Berdasar dari hasil pengujian bisa ditarik kesimpulan bahwasanya H_2 dapat diterima. Selanjutnya nilai t hitungnya untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) ialah sekitar 2,533 dengan tingkatan signifikansinya sekitar 0.045. Dikarenakan nilai dari t hitungnya lebih besar dibanding t tabelnya dengan nilai $2,533 < 2,4469$ serta nilai signifikansinya $0.045 > 0,05$, artinya Motivasi Kerja (X_2) dapat mempengaruhi Pendapatan Pegawai(Y). Berdasar pada hasil pengujiannya bisa ditarik kesimpulan bahwasanya H_3 dapat diterima. Berikutnya nilai dari t hitungnya untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) ialah sekitar -0,932 dengan tingkatan signifikansinya sekitar 0.387. Dikarenakan nilai dari t hitungnya lebih kecil dibanding t tabelnya dengan nilai ($-0,932 < 2,4469$) serta nilai signifikansinya $0.387 < 0.05$, artinya Lingkungan Kerja (X_3) tidak mempengaruhi Pendapatan Pegawai(Y). berdasarkan hasil uji ini dapat disimpulkan H_4 ditolak. Disebabkan oleh F hitungnya ($20,713 > F$ tabelnya (4.76) serta nilai signifikansinya $(0.001) < \alpha (0.05)$, maka bisa ditarik kesimpulan H_{a1} diterima dan H_o ditolak, yang berarti dapat bahwasanya Etika Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), serta Lingkungan Kerja (X_3) secara bersamaan ataupun simultan mempengaruhi terhadap pendapatan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Mitivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RumahSakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Hishna*, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. PT Raja grafindo Persada, 1–239.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Darwin, M., Mamondol, et al. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Toman Sony Tambunan (ed.)). CV.Media Sains Indonesia.
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukang genteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208.

- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. El-Mal: *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>
- Indriyati, I. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 134–146. <https://doi.org/10.26460/mmud.v1i2.1990>
- Mulyanto, M., Faisal, M., Prakosa, S. W., & Leu, J. S. (2021). Effectiveness of focal loss for minority classification in network intrusion detection systems. *Symmetry*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/sym13010004>
- Nazli, P., Marliyah, & Nasution, Y. S. J. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 2083–2092. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5859>
- Pendapatan, T. (2023). (Studi Kasus: Pendapatan Petani Desa Medan Krio) Tahta Media Group.
- Purnama, R. H., Cholifah, & Istanti, E. (2016). Pengaruh jenjang karir, masa kerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan pegawai di PTMI won indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 2(3), 314–326.
- Purwaningrum, et al. (2014). Studi pada Pegawai Tetap PT . Aggiomultimex. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Putra, A. (2015). Analisis Sistem dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji dan Upah Pada Pegawai PT Bara Dinamika Muda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 127–137.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120–129. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n1.p120-129>