

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETIKA KERJA ISLAM  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. JASA  
RAHARJA KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



**UIN PALOPO**

**Oleh:**

**KARMILA KLAUDIA**  
20 0403 0073

**Pembimbing:**

**Agussalim Sanusi, S.E., M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETIKA KERJA ISLAM  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. JASA  
RAHARJA KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



**UIN PALOPO**

**Oleh:**

**KARMILA KLAUDIA**  
20 0403 0073

**Pembimbing:**

**Agussalim Sanusi, S.E., M.M.**

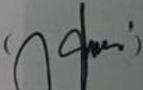
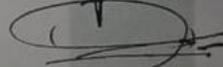
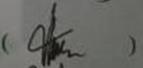
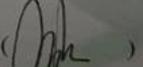
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo yang ditulis oleh Karmila Klaudia dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030073, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 29 Agustus 2025 Miladiah bertepatan dengan 5 Rabi'ul Awal 1447 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

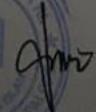
Palopo, 10 September 2025

### TIM PENGUJI

- |   |                   |   |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.          | Ketua Sidang      | (  ) |
| 2. Ilham., S.AG., M.A.                        | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 5. Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. | Penguji I         | (  ) |
| 4. Muh. Nur Alam Muhajir, L.c., M.Si          | Penguji II        | (  ) |
| 5. Agussalim Sanusi, S.E., M.M                | Pembimbing        | (  ) |

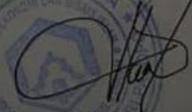
### Mengetahui:

a.n. Rektor UIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Umar, S.E., M.SE.  
NIP 199404072020121017

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karmila Klaudia

Nim 2004030073

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 25 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



**Karmila Klaudia**

NIM 2004030073

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ  
وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo” setelah melalui proses yang cukup panjang.

Sholawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Harman Saputra dan Ibu Halija, yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa yang tiada henti, serta segala pengorbanan, nasehat, dan motivasi kepada saya dalam perjalanan akademik ini, sehingga saya dapat mencapai titik ini.

Selanjutnya peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Rektor UIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag., Dr. Munir Yusuf M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Mustaming, S.Ag. M.HI selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, beserta Ilham, S. Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Alia Lestari, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan dan Muhammad Ilyas, S.Ag., MA. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, yang telah banyak memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Umar, S.E., M.SE. dan Sekertaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, M. Ikhsan Purnama, S.E., M.E.Sy.
4. Dosen Pembimbing Agussalim Sanusi, S.E., M.M. yang telah memberikan masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dosen Penguji I Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. dan dosen Penguji II Muh. Nur Alam Muhajir, Lc., M.Si. yang telah banyak memberi arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Musayyanah Jabani S.T., M.M. selaku Penasihat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Zainuddin S, S.E., M.Ak. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup UIN Palopo, yang telah banyak membantu khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepada Pimpinan PT. Jasa Raharja Kota Palopo, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Seluruh responden pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada kakek saya Dr. Nurdin K, M.Pd. yang telah membantu dan selalu memberikan dukungan yang menjadikan motivasi bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah UIN Palopo angkatan 2020 (khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas setiap bantuan, doa, dukungan motivasi dan kerjasama kepada semua yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan skripsi penulis. Aamiin Allahumma Aamiin. Pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan, tetapi penulis dapat melewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat

membangun masih dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang memerlukan dan bernilai ibadah di sisi-Nya. Aamiin.

Palopo, 25 Juni 2025

**Karmila Klaudia**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vocal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>dammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َئِ	<i>fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
َؤِ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

ل هُوَ : *haula*

### 3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ...ى	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya'</i>	ā	a dan garis di atas
ى	<i>kasrah</i> dan <i>ya'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

### 4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta'marbutah* ada dua, yaitu: *ta'marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta'marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta'marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta'marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: raudhah al-athfāl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madinah al-fādhilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

#### 5. *Syaddah (Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda asydid ( ّ ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجَّيْنَا	: najjainā
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
نُعْمٍ	: nu'ima
عَدُوٌّ	: ‘aduwwun

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ىِ), maka ia ditrasliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ	: ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)
عَرَبِيٌّ	: ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf

langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah(az-zalزالah)

الفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْعُ : al-nau'

شَيْءٌ : syai'un

أُمِرْتُ : umirtu

## 8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi

ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba 'īn al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului seperti partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ dīnullāh billāh اللهُ دِينُ

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafaz al-jalālah*, di transliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

اللهِ رَحْمَةً فِي هُمْ hum fī rahmatillāh

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama yang ditulis

dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terterletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadhān al-lazī unzila fīh al-Qur‘ān*

*Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī*

*Naṣr Ḥāmid Abū Zayd*

*Al-Ṭūfi*

*Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī‘ al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zāid, ditulismenjadi: Abū Zāid, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zāid, Naṣr Ḥamīd Abū)

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT	= Subhānahū wa ta'ālā
SAW	= Ṣallallāhu 'Alaihi wa Sallam
AS	= 'Alaihi al-Salām
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
1	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat tahun
QS.../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadist Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR AYAT .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR ISTILAH .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	10
B. Landasan Teori .....	19
C. Kerangka Pikir .....	38
D. Hipotesis Penelitian .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	43
C. Defenisi Operasional Variabel .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Instrumen Penelitian .....	48

G. Sumber Data .....	49
H. Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
B. Pembahasan .....	74
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>98</b>

**DAFTAR KUTIPAN AYAT**

Kutipan Ayat 1 QS. Al-Baqarah/2:124.....	3
Kutipan Ayat 2 QS. An-Najm/53:39-41 .....	5
Kutipan Ayat 3 QS. Al-Baqarah/2:286.....	30

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	44
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian .....	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1).....	50
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam (X2) .....	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y) .....	51
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan .....	58
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Etika Kerja Islam.....	61
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi Koefisien ( $R^2$ ).....	74

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian ..... 39

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 4 Tabel Distribusi r
- Lampiran 5 Tabel Distribusi t
- Lampiran 6 Tabel Dstribusi f
- Lampiran 7 Dokumentasi di Lokasi Penelitian
- Lampiran 8 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 9 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 10 Nota Dinas Tim Penguji
- Lampiran 11 Halaman Persetujuan Tim Penguji
- Lampiran 12 Halaman Pengesahan
- Lampiran 13 Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi
- Lampiran 14 Bukti Pembayaran UKT
- Lampiran 15 Sertifikat TOFL
- Lampiran 16 Sertifikat PBAK
- Lampiran 17 Sertifikat Ma'had
- Lampiran 18 Surat Keterangan Lulus Mengaji
- Lampiran 19 Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 20 Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR ISTILAH**

MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SDM	: Sumber Daya Manusia
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
Al-Shalah	: Baik dan Bermanfaat
Al-Itqan	: Kemantapan
Al-Ihsan	: Melakukan Yang Terbaik dan Lebih Baik Lagi
SPSS	: Statistical Product and Service Solutions

## ABSTRAK

**Karmila Klaudia, 2025.** “*Pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo*”. Skripsi program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Agussalim Sanusi.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan etika kerja Islam terhadap motivasi pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasinya adalah seluruh pegawai PT. Jasa Raharja yang Kota Palopo dengan sampel sebanyak 12 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling. Data diperoleh melalui kuesioner, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji determinan koefisien ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Etika Kerja Islam ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam secara simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Hasil  $R^2$  sebesar 0,278 atau 27,8% menunjukkan variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh kedua faktor independent yang digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan memperbaiki aspek internal mereka guna mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah elemen kunci dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi MSDM mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, motivasi, dan pengelolaan pegawai. Salah satu elemen yang paling penting dalam MSDM adalah kinerja pegawai, dan motivasi yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesuksesan keseluruhan organisasi perusahaan. Dalam konteks bisnis modern, organisasi atau perusahaan harus mampu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan bisnis mereka dengan sukses. Pada tingkat individu dan organisasi, orang dapat dengan mudah memahami motivasi menjadi pelengkap untuk kapasitas. Pada tingkat individu, kapasitas untuk melakukan adalah kombinasi dari skil kerja pribadi dan motivasi dari pimpinan perusahaan dalam memberi pembelajaran kepada pegawainya. Belajar dalam arti pengembangan kapasitas individu, pada dasarnya fungsi dari motivasi intrinsik yang secara sukarela untuk memperoleh pengetahuan dan sarana untuk melakukannya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Evelyn Br Hutagalung, Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi* Vol.2, No.4 Oktober 2024 e-ISSN: 2985-7678;

PT. Jasa Raharja, yang bergerak di bidang perasuransian, memiliki peran penting dalam memberikan jaminan asuransi kecelakaan bagi penumpang transportasi umum atau pribadi serta pihak ketiga yang menjadi korban. Sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan publik, PT. Jasa Raharja dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan dan kinerja pegawainya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada masyarakat.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan termotivasi. Namun, perbedaan motivasi kerja di antara pegawai sering menjadi tantangan bagi perusahaan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik tidak selalu menunjukkan kinerja yang tinggi, sementara pegawai lain mungkin kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Situasi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.<sup>2</sup> Pemimpin yang efektif dapat mengarahkan visi dan misi perusahaan, menciptakan budaya kerja yang produktif, dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang adaptif dapat disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan organisasi yang

---

<sup>2</sup> Edi Setiawan and Herry Krisnandi, "The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The DPR RI," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 81–102, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.4936>.

menjadi kunci dalam menciptakan etika kerja dan motivasi kerja yang tinggi di antara pegawai.

Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berpikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa di sini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi.<sup>3</sup>

Firman Allah Swt dalam Q.S. Al-Baqarah/2:124 yang terjemahnya sebagai berikut:

*“Dan (ingatlah), Ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman sesungguhnya aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia. Dia (Ibrahim) berkata dan juga dari anak cucuku, Allah berfirman (benar tetapi) janjiKu tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”*<sup>4</sup>

Ayat di atas menyatakan pentingnya kepemimpinan yang adil dan bertanggung jawab. Dalam konteks organisasi Perusahaan kepemimpinan yang adil dan apik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati.<sup>5</sup> Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan pegawai dan situasi organisasi perusahaan akan lebih efektif dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

---

<sup>3</sup> M H Sebagust, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, ... FALAH: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2021, <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/25718/>.

<sup>4</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Q.S. Al-Baqarah/2:124.

<sup>5</sup> Ina Mumtadzah, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Vocational Life Skill Di Lembaga Pendidikan Islam (Studi Empiris Di Man Kota Pasuruan)*”, *Jurnal Al-Makrifat* 9, No 2, (2024): 27. <https://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/makrifat/article/download/6124/3879/>

Setiap pekerjaan baik yang dilakukan muslim karena Allah berarti ia sudah melakukan kegiatan *jihad fi sabilillah*. Etika kerja setiap umat muslim harus dilandasi Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi setiap muslim. Maka berpedoman kepada Al-Qur'an dan hadislah seorang muslim akan menorehkan etika kerjanya dalam akhirat.<sup>6</sup> Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Agama menjadikan kerja sebagai cara untuk mendekati diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha bersungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah.<sup>7</sup>

Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2008 dalam Zahra, 2015). Islam memberikan penekanan yang kuat pada kerja, seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an:

*“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang sempurna.” (QS. An-Najm, 53:39-41)<sup>8</sup>*

Manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja menggunakan apa yang telah diciptakan-Nya yaitu

---

<sup>6</sup> A Salsabila, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI,” 2017, <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/document/504316>.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Catur Sigit, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kabupaten Banjarnegara,” *Jurnal Akuntansi*, no. 1979 (2016): 1–10.

berbagai macam sumber daya alam bagi kebermanfaatan umat manusia. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah.<sup>9</sup>

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.<sup>10</sup>

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja, masih terdapat gap dalam penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam konteks perusahaan

---

<sup>9</sup> Ibid.

Ibid.

<sup>10</sup> Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugrah Semesta Semarang*, 2022, <https://lib.unnes.ac.id/18042/>.

perasuransian seperti PT. Jasa Raharja. PT. Jasa Raharja sebagai salah satu Perusahaan nasional yang bergerak dibidang jasa tersebar di seluruh kota di Indonesia termasuk salah satunya di Kota Palopo. Untuk mengetahui kondisi objektif PT. Jasa Raharja Kota Palopo maka peneliti tertarik menelusuri lebih dalam dengan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi dengan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan memengaruhi etos kerja dan motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan etika kerja dan motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja kota Palopo. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, PT. Jasa Raharja dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo." Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji bagaimana pegawai merespon kepentingan publik dalam memberikan pelayanan, terutama dalam mengatasi persepsi bahwa layanan kepada korban kecelakaan masih memiliki kendala birokrasi yang berbelit-belit. Dengan memahami faktor kepemimpinan dan etika

kerja Islam, diharapkan PT. Jasa Raharja dapat memperbaiki sistem pelayanan agar lebih cepat dan efisien.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan suatu pernyataan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Namun demikian terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu;

1. Bagaimanakah pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial etika kerja Islam terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan etika kerja Islam secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui secara parsial etika kerja Islam terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan etika kerja Islam secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Secara sederhana, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sumber referensi guna melakukan penelitian lebih lanjut dari perspektif yang berbeda sekaligus menambah wawasan dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori mengenai pengaruh kepemimpinan holistik terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Bagi perguruan tinggi

Mampu memberikan bahan sebagai informasi mengenai tentang kepemimpinan dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

###### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu:

1. untuk memberikan wawasan yang positif kepada pimpinan untuk terus meningkatkan kepemimpinannya agar kinerja pegawainya dapat meningkat.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif.
3. Untuk menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang kebetulan meneliti pada bidang yang sama.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Peneliti Terdahulu yang Relevan

Peneliti mengkaji beberapa penelitian – penelitian sebelumnya tentang pokok bahasan yang diteliti. Tinjauan ini dilakukan untuk mengkaji perbedaan dan persamaan dari penelitian sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrani Amalia<sup>1</sup>, Ady Andardinata, Andi Rifqah Purnama Alam yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan*”. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan, (2) Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>1</sup>

Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu ini yaitu membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan tiga variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $Y$ ). Sedangkan

---

<sup>1</sup>Syahrani Amalia, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan”, *Movere Journal* 3, No. 2 (2021), 120 – 133. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>

pada penelitian ini peneliti membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dengan menggunakan dua variabel (X) dan (Y), persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.

2. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Jaya Muda Hulu, Progresif Buulolo, Anskaria S. Gohae yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dan variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).<sup>2</sup>

Perbedaan penelitian Jaya Muda Hulu, dkk dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu penelitian sebelumnya menambahkan kompensasi pada variabel bebasnya sedangkan penelitian ini hanya menggunakan kepemimpinan. Selain itu perbedaan keduanya metode penelitian yang digunakan dan tempat penelitian.

Persamaan kedua penelitian ini adalah sama – sama menggunakan satu variabel terikat yaitu motivasi kerja.

---

<sup>2</sup> Jaya Muda Hulu, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, No. 2, (2021): 36-45. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/222>

3. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Agus Nurofik, Sartika Yuliana yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Pariaman. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.<sup>3</sup>

Perbedaan penelitian Agus Nurofik, Sartika Yuliana dengan penelitian ini terletak pada bebasnya yaitu menggunakan tiga variabel bebas dengan menambahkan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas yaitu kepemimpinan. Selain itu perbedaan kedua penelitian terletak pada waktu dan tempat penelitian.

Persamaan kedua penelitian adalah sama – sama menggunakan metode kuantitatif

4. Herliana, Herlina Rasjid, Valentina Monoarfa, Zulfia K. Abdussamad yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*

---

<sup>3</sup> Agus Nurofik, Sartika Yuliana, “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman”, *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, No. 3, (2022): 23-32. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/1883>

*Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan jumlah sampel 139 orang pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo. Besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo mencapai 15,3% sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>4</sup>

Perbedaan penelitian Herliana, dkk dengan penelitian yang ini terletak pada variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan sedangkan penelitian ini variabel bebasnya adalah kepemimpinan. Selain itu perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada tempat penelitian yaitu Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

Persamaan dari kedua penelitian ini sama – sama menggunakan menggunakan analisis regresi linier sederhana karena variabel bebasnya terdiri dari satu variabel dan variabel terikatnya adalah motivasi kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Evelyn Br Hutagalung, Indra Siregar, Suriyadi,

---

<sup>4</sup> Herliana,dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6. No 3. (2024): 1260-1270. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

Nursiah Fitri, John Sihar Manurung yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara*". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,520 > 2,02619$ . Sebaliknya, gaya kepemimpinan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,893 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,135 < 2,02619$ . Namun, secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} (14,484) > F_{tabel} (3,24)$  dan nilai signifikansi  $(0,000) < (0,05)$ . Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X1 sebesar 0,496 menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara koefisien regresi X2 sebesar 0,017 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak signifikan jika dipertimbangkan secara parsial. Nilai R square sebesar 0.439 menunjukkan bahwa 43.9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, sementara 56.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai di PT Jasa Raharja Cabang

Sumatera Utara.<sup>5</sup>

Perbedaan pada penelitian terdahulu ini yaitu membahas mengenai motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara sedangkan pada penelitian ini peneliti membahas tentang kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai PT Jasa Raharja Kota Palopo. Adapun persamaan penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif.

No.	Peneliti & Judul	Variabel	Metode	Hasil	Kelemahan	Kontribusi terhadap Institusi
1	Syahrani Amalia, Ady Andardinata, Andi Rifqah Purnama Alam - <i>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan</i>	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti pengaruh etika kerja Islam dan hanya berfokus pada dua variabel utama	Menambahkan etika kerja Islam sebagai variabel dan mengkaji secara spesifik di Kota Palopo

<sup>5</sup>Evelyn Br Hutagalung, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara", *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi* 2, No. 4 (2024): 544-551. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i4.2587>.

2	<p>Jaya Muda Hulu, Progresif Buulolo, Anskaria S. Gohae</p> <p>- <i>Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan</i></p>	<p>Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y)</p>	<p>Kuantitatif (Asosiatif)</p>	<p>Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Tidak mempertimbangkan faktor organisasi berbasis etika Islam</p>	<p>Memfokuskan penelitian pada perusahaan perasuransian dan menambahkan etika kerja Islam</p>
3	<p>Agus Nurofik, Sartika Yuliana - <i>Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman</i></p>	<p>Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (Y)</p>	<p>Kuantitatif (Survei &amp; Deskriptif)</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja</p>	<p>Tidak meneliti sektor perasuransian dan tidak mengaitkan kepemimpinan dengan etika kerja Islam</p>	<p>Fokus pada PT. Jasa Raharja dengan pendekatan etika kerja Islam</p>

4	Herliana, Herlina Rasjid, Valentina Monoarfa, Zulfia K. Abdussamad - <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo</i>	Gaya Kepemimpinan (X), Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif Korelasional	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai	Tidak mempertimbangkan sektor perasuransian dan faktor budaya kerja Islam	Mengkaji secara spesifik peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja dengan pendekatan Islam
5	Evelyn Br Hutagalung, Indra Siregar, Suriyadi, Nursiah Fitri, John Sihar Manurung - <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja</i>	Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif (Regresi Berganda)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan	Tidak menjelaskan mekanisme hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai	Menganalisis lebih dalam hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan etika kerja Islam di PT. Jasa Raharja Kota Palopo

	<i>Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara</i>					
--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja, namun belum ada yang secara khusus meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja dengan mempertimbangkan etika kerja Islam sebagai faktor yang memoderasi hubungan tersebut. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor pemerintahan dan swasta secara umum, tanpa melihat secara spesifik konteks perusahaan perasuransian seperti PT. Jasa Raharja.

Penelitian ini akan mengisi gap penelitian dengan menambahkan dimensi etika kerja Islam, serta mengkaji secara lebih khusus hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja di PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Penelitian ini selain memberikan kontribusi teoritis tetapi juga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengelolaan SDM di perusahaan berbasis pelayanan publik.

## B. Landasan Teori

### 1. Aspek-aspek Kepemimpinan

#### a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepemimpinan diartikan perihal pemimpin, cara memimpin<sup>6</sup>.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi sekelompok orang untuk bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Masing-masing pemimpin memiliki strategi dan cara yang berbeda dalam mempengaruhi dan mengarahkan pengikut atau memiliki gaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik organisasi dan pengikut, dan berbagai gaya kepemimpinan telah diteliti dalam konteks organisasi maupun pegawai.<sup>7</sup>

Kepemimpinan dalam organisasi turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh seseorang dan sekumpulan orang yang berkeinginan untuk menghasilkan suatu tujuan.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia versi online <https://kbbi.web.id>

<sup>7</sup>Setyo et al., "Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 7 No. 1, (2020): 50–58. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>.

<sup>8</sup>Yusuf, D., Adriansyah, T. M., "Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan* 5 No. 2, 2022: 366–378.

Kepemimpinan adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya.<sup>9</sup>

Adapun teori-teori gaya kepemimpinan yang relevan dan sistematis, seperti:

#### 1) Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.<sup>10</sup>

Gaya kepemimpinan ini juga dapat mengubah dan memotivasi para pegawai dengan: (1) membuat para pegawai lebih menyadari pentingnya hasil tugas, (2) mempengaruhi para pegawai untuk mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, memberi suatu penghargaan untuk kreativitas dan inovasi yang pegawai lakukan. Pegawai diberikan kesempatan dalam mengambil keputusan dan diberikan fasilitas-fasilitas yang membantu melaksanakan keputusan tersebut.

---

<sup>9</sup> Maria Angelika Bunga dan (Robbins dan Coulter) Ramadea, "Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Menurut Gender Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan* 4, no. 2 (2019), <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1850/>.

<sup>10</sup>2017 Ramadea, Maria Angelika Bunga and ((Robbins dalam Septyan, Musadieq, & Mukzam, 2017), "Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Menurut Gender Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan* 4, no. 2 (2019), <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1850/>.

## 2) Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins dan Coulter (2012), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi seseorang yang memiliki kemampuan dalam berkeinginan untuk menghasilkan suatu tujuan organisasi.

### b. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu sebagai berikut:<sup>12</sup>

#### 1) Fungsi Instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilaman, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

#### 2) Fungsi Konsultasi

---

<sup>11</sup> 2017 Ramadea, Maria Angelika Bunga and (Robbins dan Coulter,2012), “Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Menurut Gender Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan* 4, no. 2 (2019), <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1850/>.

<sup>12</sup>Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi edisi Ketiga*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012).

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan – keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultasi dapat diharapkan keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksinya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

### 3) Fungsi Prestasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang – orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara kendalai dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

### 4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan

### 5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan Bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

### c. Indikator kepemimpinan

Handoko mengemukakan indikator kepemimpinan sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.
- 2) Kemampuan memotivasi artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan terarah kepada para pegawai dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan
- 3) Kemampuan komunikasi, artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, artinya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan pegawai dengan tujuan agar tercapainya tujuan Perusahaan.
- 5) Tanggung jawab, artinya seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

#### d. Macam - Macam Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Suharto dan Cahyo yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
  - a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi

---

<sup>13</sup>Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2011)

- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- f) Dalam tindaknya penggeraknya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

## 2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan dalam suatu perusahaan.
- b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

## 3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b) Bersikap terlalu melindungi.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
  - f) Sering bersikap mau tahu.
4. Tipe pemimpin yang kharismatik Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
5. Tipe pemimpin yang demokratik Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
  - b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan.
  - c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.
  - d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.<sup>14</sup>

## 2. Etika Kerja Islam

### a. Pengertian etika

Menurut Rismawaty, menyatakan bahwa etika ialah penyelidikan filosofis mengenai kewajiban-kewajiban manusia, dan hal-hal yang baik dan buruk yang merupakan cabang dari aksiologi, yaitu ilmu tentang nilai yang menitikberatkan pada pengertian tentang *moral* dan *immoral*.

---

<sup>14</sup>Rahmedia Zaputra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau" (UIN SUSKA RIAU, 2019)

Menurut Kasmir menyatakan bahwa dalam arti sempit etiket sering disebut dengan etika yang artinya tata cara berhubungan dengan manusia lainnya. Ditilik dari sejarah asal mula kata etiket adalah berasal dari bahasa Prancis (*etiquette*) yang berarti kartu undangan. Dalam arti luas etiket sering disebut merupakan tindakan mengatur tingkah laku atau perilaku manusia dengan masyarakat. Tingkah laku ini perlu diatur agar tidak melanggar norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di Masyarakat. Etiket bertujuan agar norma-norma yang berlaku dihargai sehingga setiap undangan merasa dihargai sehingga setiap undangan merasa dihargai. Dengan adanya etiket akan dapat menimbulkan suasana keakraban. Adapun ketentuan yang diatur dalam etiket secara umum, antara lain:

- 1) sikap dan perilaku,
- 2) penampilan,
- 3) cara berpakaian,
- 4) cara berbicara,
- 5) gerak-gerik,
- 6) cara bertanya, dll.

#### b. Pengertian etika kerja Islam

Menurut Ahmad Janan Asifudin menjelaskan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etos kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian etika kerja suatu kelompok Masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada Masyarakat atau bangsa. Menurut

Toto Tasmara menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri dan cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna tentang suatu pekerjaan yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Menurut Ali & Al-Owaidan etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW, Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab (Ali & Owaidan, 2008). Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas.<sup>15</sup>

Menurut Beekun (1997) dijelaskan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu kesatuan prinsip moral yang membedakan antara yang baik dan yang jahat dalam konteks Islam.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> BAB II and Tinjauan Pustaka, "Bab II Tinjauan Pustaka 2.1 Etika Kerja Islam 2.1.1 Pengertian Etika Kerja Islam," 2009, 11–48.

<sup>16</sup> M Iqbal Nurfaizi, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Job Performance Dimediasi Motivasi Intrinsik (Studi Pada Karyawan PT Karya Adi Kencana)," 2022, 1–23.

Menurut Toto Tasmara, tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai kerja karena didalam kerja terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu:

- 1) Aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga timbullah rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.
- 2) Apa yang dilakukan tersebut dikerjakan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan.<sup>17</sup>

Menurut Yaseen et al dalam Ali (2015:288) bahwa etika kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang menyiratkan pekerjaan sebagai kebajikan dalam memenuhi kebutuhan seseorang yang dapat membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Dengan begitu etika kerja Islam merupakan sebuah perangkat nilai-nilai kepercayaan dalam aspek pekerjaan yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits Nabi Shallallahu 'Alaihi Wasallam yang dapat membuahkan kebajikan dan membangun keseimbangan dalam kehidupan seseorang.<sup>18</sup>

Adapun etika kerja menurut arti yang bertolak dari etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, ia dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai *code of conduct*. Kode etik inilah kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etika kerja menunjukkan ciri-ciri

---

<sup>17</sup> Yusdani, “\$O 0Dzdulg (Glvl ;; 7Dkxq,” *Sumber Hak Milik Dalam Perspektif Hukum Islam* 3, no. 1 (2003): 69.

<sup>18</sup> M Iqbal Nurfaizi, “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Job Performance Dimediasi Motivasi Intrinsik (Studi Pada Karyawan PT Karya Adi Kencana),” 2022, 1–23.

perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluruhan serta keunggulan watak. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seorang dapat bekerja dengan baik (Alwiyah Jamil,2007: 13).

Menurut Marri menyatakan bahwa etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekan kebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam ini awalnya didasarkan pada Al-Qur'an, ajaran Nabi yang dilambangkan bahwa kerja keras menyebabkan dosa akan diampuni dan warisan dari empat khalifah Islam.

Etika kerja islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakkan dirinya. Menurut Ahmad Janan Asifudin mengemukakan bahwa etika kerja dalam perspektif islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenan dengan kerja sehingga, dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami.

Menurut Astri Fitria mengungkapkan bahwa tujuan utama etika menurut islam adalah “menyebarkan Rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun

tujuan itu agaknyanya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dan meliputi nilai-nilai tujuan utama.

Etika kerja islam terinspirasi dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al-Qur'an sunnah (identik dengan hadist), ijma dan qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*).

Dalam etika kerja islam ini, Adapun hal-hal yang penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan salah satunya seperti berniat dan berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan dan orang-orang yang beriman akan senantiasa memohon dan menggantungkan dirinya kepada Allah dan pertolongan dari Allah dan pertolongan dari Allah SWT. Menurut Quraish shihab menafsirkan tentang etika kerja islam sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

۞ الْكُفْرِينَ ۝ الْقَوْمِ عَلَى  
 إِن تَوَاضَعْنَا لِرَبِّنَا اِكْتَسَبْتَ مَا وَعَلَيْهَا كَسَبْتَ مَا لَهَا وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللّٰهُ يُكَلِّفُ لَا  
 وَلَا رَبَّنَا قَبْلَنَا مِنَ الدِّينِ عَلَى حَمَلْتَهُ ۖ كَمَا اِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِلُ وَلَا رَبَّنَا اِخْطَانًا أَوْ نَسِينًا  
 فَانصُرْنَا مَوْلَانَا أَنْتَ وَارْحَمْنَا لَنَا وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُ بِهِ ۖ لَنَا طَاقَةٌ لَا مَا تَحْمِلُنَا

Terjemahnya:

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami,*

*janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.*<sup>19</sup>

Tafsir diatas dapat dijelaskan bahwa penggunaan kata *kasabat* yaitu usaha yang bernilai positif, juga memberi isyarat bahwa kebaikan meskipun baru dalam niat, Allah akan mencatat dan memberi balasannya. Penggunaan kata tersebut juga mengandung makna, bahwa pada dasarnya manusia memiliki kecenderungan untuk berbuat kebaikan sehingga akan mudah jika yang dilakukan adalah kebaikan.

#### c. Karakteristik etika kerja islam

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung menyatakan bahwa karakteristik etika kerja islam dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) *Al- shalah* (baik dan bermanfaat)

Menurut Said Mahmud dalam Alwiyah Jamil menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal saleh yaitu (1) *husnul fa'illiyah* yakni lahir dari keikhlasan niat pelaku, (2) *husnul fi'illiyah* yaitu pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat.

##### 2) *Al-itqan* (kemantapan)

Kualitas kerja yang *itqan* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan

---

<sup>19</sup> Kementrian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Q.S. Al-Baqarah/2:286.

skill yang optimal. Diantara bentuknya seperti tuntas melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, memiliki keahlian dibidangnya, dsb. Dalam konteks ini, islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

### 3) *Al-ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu *ihsan* berarti “yang terbaik” dari yang dapat dilakukan dan *ihsan* yang mempunyai makna “lebih baik” dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.<sup>20</sup>

### 3. Motivasi kerja

Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.<sup>21</sup> Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Diah Maya Sari, ‘Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Akuntansi*, 11 (2017)  
<[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40835/1/Diah Maya Sari-Feb.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40835/1/Diah%20Maya%20Sari-Feb.pdf)>.

<sup>21</sup> Kadarisman, M. *Manajemen kompensasi*,(Jakarta: Rajawali pers, 2012)

<sup>22</sup> Suwanto, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang”. *Jenius* 3. No.2. (2020)

Motivasi kerja menurut peneliti adalah suatu upaya yang dilakukan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, dimana kemampuan yang dimiliki dapat memberikan apresiasi terhadap suatu organisasi dan kebutuhan individu.

Adapun teori-teori motivasi kerja yang relevan yaitu sebagai berikut:

1) Teori Kebutuhan Maslow

Maslow (Luthans, 2005) berpendapat bahwa kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun dengan cara hieraki, yaitu jika satu tingkat dipenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk memotivasi seseorang.<sup>23</sup>

2) Teori Motivasi Menurut Herzberg

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 1996: 108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).<sup>24</sup>

3) Teori Motivasi Menurut McClelland

---

<sup>23</sup> Ari Mu, "Landasan Teori Motivasi Kerja," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99.

<sup>24</sup> Amellia Riski, "Pengaruh Teori Motivasi Mc. Clelland Terhadap Kinerja Karyawan Di Tempat Wisata Madiun Umbul Square Pada Masa Pandemi Covid-19," 2022, 10–41, [http://eprints.umpo.ac.id/8714/%0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8714/4/BAB II.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/8714/%0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8714/4/BAB%20II.pdf).

David McClelland dalam Rifaldi (2014) mengatakan bahwa, “keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan”. Pegawai dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Pegawai lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.<sup>25</sup>

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>26</sup> Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Sedangkan dalam Islam motivasi kerja itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Salianto, Baldatun Thoibah, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan”, *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 7, (2024): 2605. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>

<sup>27</sup> Muzayyanah Jabani and Dzulkarnain Lubis Andri, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo),” *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 125–46, <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat dalam diri seseorang yang menggerakkan keinginan melakukan suatu pekerjaan baik dari dalam maupun diluar secara efektif untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi yaitu sebagai berikut.<sup>28</sup>

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas pekerjaan.
- g. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- h. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pada dasarnya motivasi kerja dibedakan menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi positif (insentifpositif)

Motivasi positif adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

---

<sup>28</sup>S. Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013)

Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (insentifnegatif)

Motivasi negatif adalah pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena rasa takut mereka yang akan mendapat hukuman, tetapi untuk jangka yang panjang akan berakibat kurang baik.

Hasibuan mengemukakan indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Kebutuhan fisik. Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- c. Kebutuhan social. Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap subdivisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

---

<sup>29</sup> Hasibuan, H. M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). 67

- d. Kebutuhan akan penghargaan Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, pegawai tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para pegawai akan merasa dihargai kemampuannya.
- e. Kebutuhan akualisasi diri. Contohnya dengan meberikan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas kerja pegawai. Menurut teori kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta membangun visi dan misi yang jelas dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks PT. Jasa Raharja, kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai bekerja dengan optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam menangani klaim asuransi kecelakaan secara cepat dan efisien.

Selain kepemimpinan, faktor etika kerja Islam juga menjadi aspek penting yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Etika kerja Islam menekankan nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, profesionalisme, dan keadilan dalam bekerja (Beekun, 1997). Dalam perusahaan berbasis pelayanan publik seperti PT. Jasa Raharja, penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan loyalitas serta dedikasi pegawai dalam melayani masyarakat. Hal ini juga dijelaskan dalam jurnal Zainuddin, dkk semakin tinggi penerapan etika kerja

Islam akan berdampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan di perusahaan. Seorang individu atau karyawan yang menerapkan etika kerja Islam yang baik akan memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan perusahaan, terutama dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>30</sup>

Motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila mereka merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, serta mendapatkan dukungan dari pimpinan yang menerapkan prinsip-prinsip etika dalam kepemimpinannya. Teori Herzberg (1959) mengenai motivasi menyebutkan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kepemimpinan tidak hanya dilihat sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja pegawai, tetapi juga bagaimana etika kerja Islam berperan dalam memperkuat hubungan tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini akan menguji apakah kepemimpinan di PT. Jasa Raharja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan apakah penerapan etika kerja Islam dalam organisasi dapat memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks perusahaan berbasis pelayanan publik dan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

---

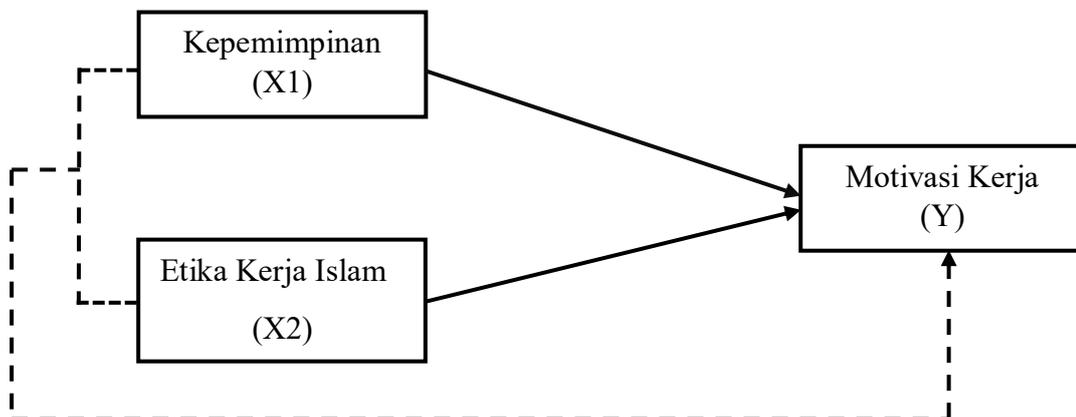
<sup>30</sup> Zainuddin S et al., "Organizational Commitment, Employees Performance and Islamic Work Ethics: Halal Restaurant Perspective," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)* 9, no. 1 (2023): 99–117, <https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>.

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memberikan gambaran kerangka pikir sebagai alur dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran ialah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kuantitatif.<sup>31</sup>

Kerangka pikir yang dikemukakan dalam penelitian ini, adalah gambaran atau proses yang digunakan untuk mengarahkan penelitian mengumpulkan data tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo.”



**Gambar 2.1** Kerangka Pikir Penelitian

<sup>31</sup>Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. (Bandung; Alfabeta 2019). 71

Ket:

----- = Pengaruh secara simultan

———— = Pengaruh secara parsial

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat diketahui tentang bagaimana Kepemimpinan sebagai pengambil keputusan, memotivasi, mampu berkomunikasi, mengendalikan bawahan serta tanggung jawab memberikan motivasi kerja dalam kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan pada pegawai PT Jasa Raharja Kota Palopo. Dengan demikian peneliti menetapkan landasan teori sebagai acuan dalam membahas data penelitian yang diperoleh di Lokasi. Adapun sistematika kerangka teori tersebut yakni bagaimana fungsi-fungsi kepemimpinan, Teknik kepemimpinan, serta motivasi efektif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dengan kata lain dugaan sementara dalam penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan terlebih dahulu. Hipotesis merupakan kebenaran yang didapat oleh peneliti tetapi harus diuji, dibuktikan dan dites keabsahannya. Sehubungan dengan hal tersebut PT. Jasa Raharja sebagai sebuah Perusahaan yang menginginkan bonafit yang lebih tinggi maka pembinaan sdm secara terus menerus penting dibenahi salah satunya adalah menampilkan kepemimpinan seorang leader yang mampu memotivasi pegawai perusahaannya sehingga dapat berkinerja professional. Pegawai yang professional dalam setiap dalam setiap bidangnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal berkat dengan energi positif dari seorang pemimpin.

Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja(Y).  
H<sub>0</sub>: tidak terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap motivasi kerja.  
H<sub>1</sub>: terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap motivasi kerja.
2. Pengaruh etika kerja islam (X2) terhadap motivasi kerja (Y)  
H<sub>0</sub>: tidak terdapat pengaruh secara parsial etika kerja islam terhadap motivasi kerja.  
H<sub>2</sub>: terdapat pengaruh secara parsial etika kerja islam terhadap motivasi kerja.
3. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan etika kerja islam (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja (Y)  
H<sub>0</sub>: tidak terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap motivasi kerja.  
H<sub>3</sub>: terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan etika kerja islam terhadap motivasi kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian dengan tujuan untuk menghasilkan pengetahuan dengan data berupa angka untuk menganalisis hal terkait hasil yang diinginkan.<sup>1</sup> Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) dan etika kerja islam (X2), terhadap motivasi kerja (Y) pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Penulis juga menggunakan metode ini karena dari segi perspektifnya penelitian kuantitatif karena dari segi perspektifnya penelitian kuantitatif lebih menggunakan pendekatan etik, artinya bahwa penulis mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan berasal dari teori yang sudah ada yang dipilih oleh penulis. Kemudian variabel tersebut dicari dan ditetapkan indikator-indikatornya, hanya dari indikator yang telah ditetapkan tersebut dibuat kuisioner, pilihan jawaban dan skor-skoranya. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mendapatkan sebuah fakta ataupun data yang ada dilapangan. Tujuan dari penelitian ini ialah bisa berguna mendapatkan informasi yang tepat dan valid. Dengan demikian penelitian ini diharapkan agar kepemimpinan seorang leader berefek langsung kepada motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja.

---

<sup>1</sup> Enny Rajab & Andi Jam'an, Metodologi Penelitian Bisnis (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penelitian, 2017)

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan teorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.<sup>2</sup>

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian adalah rentang waktu yang dibutuhkan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian, mulai dari persiapan hingga penyusunan hasil akhir. Waktu penelitian ini akan dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2025.

Tempat penelitian adalah tempat yang akan diadakannya suatu penelitian/observasi dalam rangka untuk memperoleh sebuah data yang akurat untuk sebuah penelitian.<sup>3</sup> Adapun penelitian ini akan dilakukan di PT. Jasa Raharja Kota Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma no. 150, Amasangan, Kec. Wara, Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Pengusulan dan pengesahan penelitian judul November sampai Desember 2023
2. Observasi awal tempat penelitian Desember 2023
3. Penetapan sk pembimbing oleh dekan pada Desember 2023
4. Penyusunan proposal mulai Juni 2024

---

<sup>2</sup> Sugianto, "Pengaruh Karakteristik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Yogyakarta," *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport*, 2017, 35–43.

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008).

5. Konsultasi pembimbing sejak penetapan sk sampai selesai ujian munaqasyah
6. Rencana seminar proposal Februari 2025
7. Revisi hasil seminar proposal Februari sampai april 2025
8. Mengurus izin penelitian di Kesbang Palopo Mei 2025
9. Penelitian di Lokasi direncanakan Mei 2025
10. Pengolahan data Mei sampai juni 2025
11. Rencana ujian seminar hasil dan ujian tutup Juli sampai Agustus 2025

### C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari pengertian variabel yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini batasan operasional yang digunakan yaitu variable independent (X1 dan X2) yang akan mempengaruhi variabel dependent (Y).

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi pada pencapaian kelompok. <sup>4</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>b. Kemampuan memotivasi</li> <li>c. Kemampuan komunikasi</li> <li>d. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>e. Tanggung jawab.<sup>5</sup></li> </ol>

<sup>4</sup>Amirudin, Ariyanto, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia", *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis XI*, no.12a, (2020):1-8. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.15>

<sup>5</sup>Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011)

2	Etika Kerja Islam	Etika kerja islami adalah seperangkat prinsip atau cara hidup yang bersumber dari Al- Qur'an dan As- Sunnah serta mengatur kerja dan ketekunan. <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Baik dan manfaat</li> <li>b. Kemantapan</li> <li>c. Melakukan yang terbaik</li> <li>d. Kerja keras yang optimal</li> <li>e. Berkompetisi</li> <li>f. Mencermati nilai nikmat.<sup>7</sup></li> </ul>
3	Motivasi kerja	Motivasi kerja adalah kesediaan untuk berupaya sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu. <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan fisik berkaitan dengan kesejahteraan.</li> <li>b. Kebutuhan rasa aman dalam hal ini Perusahaan menyediakan security.</li> <li>c. Kebutuhan social interaksi yang harmonis sesama siapa saja.</li> <li>d. Kebutuhan akan penghargaan memberi apresiasi setiap saat.</li> <li>e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan pemenuhan sarana dan prasarana setiap pegawai.<sup>9</sup></li> </ul>

<sup>6</sup>D Alfayeth, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati)," 2022, [http://repository.unissula.ac.id/28793/%0Ahttp://repository.unissula.ac.id/28793/1/Manajemen\\_30401800089\\_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/28793/%0Ahttp://repository.unissula.ac.id/28793/1/Manajemen_30401800089_fullpdf.pdf).

<sup>7</sup>Daffa Zahid Ramadhan, "No Title," *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, and D A N Hipotesis*, "Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis", n.d.

<sup>8</sup> Esisuarni, dkk, "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Niara*, 17, no. 2, (2024):478-488. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/>

<sup>9</sup>Hasibuan, H. M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). 67

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo yang berjumlah 12 orang, terdiri dari 10 laki-laki dan 2 perempuan. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota dapat dijangkau, maka penelitian ini menggunakan metode total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan metode ini, penelitian dapat memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja di PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek.<sup>10</sup> Pengambilan besar sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang kecil (12 orang). Sugiyono (2021) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden karena jumlahnya terbatas dan mudah diakses. Penggunaan teknik ini memungkinkan penelitian memperoleh data yang lebih lengkap dan mengurangi bias dalam pengampilan sampel. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan hasil penelitian

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung:alfabeta, 2016),117.

dapat mencerminkan secara keseluruhan hubungan antara kepemimpinan, rtika kerja islam, dan motivasi kerja di lingkungan kerja PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

### **E. Teknik Pengumpulan data**

Penelitian ini menggunakan dua metode utama dalam pengumpulan data, yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi.

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Kuesioner diberikan kepada 12 responden, sesuai dengan jumlah populasi yang telah ditentukan dalam metode total sampling. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert dengan empat kategori jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Alasan penulis menggunakan bentuk kuisisioner atau angket yaitu karena dengan pertanyaan atau pernyataan akan membantu responden (pegawai) untuk menjawab dengan cepat memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dan juga memudahkan penulis dalam melakukan analisis data terhadap seluruh kuisisioner atau angket yang terkumpul.

#### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data berupa dokumen resmi perusahaan, laporan internal, serta foto kegiatan pegawai yang relevan dengan penelitian. Dokumen yang digunakan mencakup

struktur organisasi, laporan kinerja, dan dokumen lain yang mendukung data primer dari kuesioner.

## F. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif.<sup>11</sup> Sehingga diperlukan teknik pengembangan skala atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis. Adapun instrumen pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengukur fenomena yang diamati dengan menggunakan skala likert yaitu dimana angka skor tertinggi dimulai dengan skor empat (4) yang berarti sangat setuju, skor tiga (3) yang berarti setuju, skor dua (2) yang berarti tidak setuju, dan skor satu (1) yang berarti sangat tidak setuju, sedangkan skor paling terendah adalah dengan nilai satu (1) yang berarti sangat tidak setuju.

**Tabel 3.2 Instrumen Penelitian**

No.	Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SangatSetuju	SS	4
2.	Setuju	S	3
3.	Tidak Setuju	TS	2
4.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dengan keterangan bahwa SS atau sangat setuju untuk pertanyaan yang memang sangat sesuai dengan responden, S atau setuju untuk pertanyaan yang sesuai dengan responden, TS atau tidak setuju untuk pertanyaan yang tidak sesuai

<sup>11</sup> Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV.Pustaka IlmuGrup, 2020), 35.

dengan responden, dan STS atau sangat tidak setuju untuk pertanyaan yang sangat tidak setuju dengan responden. Adapun, rincian kuisisioner ditampilkan pada bagian khusus komponen kuisisioner.

## **G. Sumber Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut:

### **1. Data primer**

Ialah data yang didapatkan daripada hasil dokumentasi yang akan dilakukan serta jawaban kuisisioner /angket yang telah diberikan dari responden tersebut. Atau biasa juga jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya, data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti.

### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku termasuk dokumen rapat dalam bentuk berita acara, papan potensi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain sebagainya. Data sekunder dapat digunakan untuk mendukung analisis data primer sebagai data pelengkap atau data pendukung. Dalam hal ini data sekunder memberi informasi tentang kondisi objektif di lokasi penelitian.

## H. Teknik Analisis data

### 1. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Hasil perhitungan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dikonsultasikan dengan taraf signifikan 0,05. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrument dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,739	0,576	Valid
X1.2	0,862	0,576	Valid
X1.3	0,920	0,576	Valid
X1.4	0,836	0,576	Valid
X1.5	0,693	0,576	Valid

Sumber: Output IBMSPSS 20

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan bahwa  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) dengan  $r_{tabel}$  dan hasil menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga hasilnya dinyatakan valid.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam (X<sub>2</sub>)**

<b>Etika Kerja Islam (X<sub>2</sub>)</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,703	0,576	Valid
X2.2	0,703	0,576	Valid
X2.3	0,761	0,576	Valid
X2.4	0,761	0,576	Valid
X2.5	0,878	0,576	Valid
X2.6	0,796	0,576	Valid
X2.7	0,796	0,576	Valid

X2.8	0,600	0,576	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: Output IBMSPSS 20

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variabel etika kerja islam ( $X_2$ ) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan bahwa  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel dan hasil menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga hasilnya dinyatakan valid.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)**

Motivasi Kerja (Y)	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,722	0,576	Valid
Y.2	0,914	0,576	Valid
Y.3	0,822	0,576	Valid
Y.4	0,906	0,576	Valid
Y.5	0,601	0,576	Valid

Sumber: Output IBMSPSS 20

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variabel motivasi kerja (Y) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan bahwa  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel dan hasil menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga hasilnya dinyatakan valid.

Setelah proses validitas dilakukan maka langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas dari instrumen yang digunakan. Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan rumus *Cronbach Alpha*.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Minimal Cronbach Alpha</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,870	Reliabel
Etika Kerja Islam (X2)	0,60	0,890	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,60	0,856	Reliabel

Sumber: Output IBMSPSS 20

Pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 0,870, variabel etika kerja islam (X<sub>2</sub>) sebesar 0,890 dan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel.

## 2. Uji asumsi klasik

Model regresi bisa dikatakan baik apabila model yang digunakan terpenuhi dari beberapa asumsi yang selanjutnya dikatakan sebagai asumsi klasik tersebut. Jadi adapun model asumsi klasik tersebut yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar mengetahui jika suatu model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya memiliki distribusi normal atau tidaknya data tersebut. Adapun uji t dan uji f dapat diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jadi jika asumsi ini tidak terpenuhi maka dapat dipastikan bahwa uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas bertujuan agar melihat apabila terdapat ketidakcocokan antara varians daripada residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lainnya. Adapun gejala yang tidak sama pada data tersebut dikatakan gejala heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya apabila terdapat kecocokan antara varians dan residual tersebut dikatakan homokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sederhana dipakai untuk mengetahui pola hubungan dampak dari variabel peran kepemimpinan (variabel X1) dan variabel etika kerja islam (variabel X2) dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai (variabel Y). pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel dependen

a = nilai koefisien

b = koefisien regresi

X = variabel independen

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji-t)

Uji statistik t dilakukan saat ingin mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu pada variabel terikat dan menganggap

variabel yang lainnya konstan. Ketentuan yang dilakukan pada uji t adalah F table dapat dilihat pada F statistik  $df = n-k-1$  atau dengan signifikansi 0,05 jika nilai t hitung  $> t$  table.

Sifat hubungan pada analisis ini, yaitu:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) pada variabel terikat ( $Y$ ).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) pada variabel terikat .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah PT. Jasa Raharja**

PT Jasa Raharja berdiri pada tanggal 1 Januari 1960 seiring dengan disahkannya Undang-Undang No. 19 PRP Tahun 1960 tentang Perusahaan Negara yang seluruh modalnya merupakan kekayaan Negara Republik Indonesia. Sejarah berdirinya Jasa Raharja tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah untuk melakukan nasionalisasi terhadap perusahaan-perusahaan milik Belanda yang tertuang dalam Undang-Undang No.86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Belanda.

###### **b. Bidang Usaha**

Sebagaimana yang dimuat dalam Anggaran Dasar PT Jasa Raharja, pasal 3 ayat 1 dan 2, bidang usaha Perusahaan adalah Asuransi Sosial, maksud dan tujuan serta bidang usaha Perseroan adalah Turut melaksanakan dan menunjang kebijakan program Pemerintah di bidang ekonomi, jaminan sosial dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di bidang asuransi kerugian dengan menyelenggarakan program asuransi sosial, dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Adapun bidang usaha utama adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan asuransi kecelakaan penumpang alat angkutan umum sesuai dengan Undang Undang No.33 Tahun 1964 berikut peraturan pelaksanaannya dan asuransi tanggung jawab menurut hukum terhadap pihak ketiga sesuai dengan Undang Undang No. 34 Tahun 1964 berikut peraturan pelaksanaannya;
- 2) Mengadakan dan menutup perjanjian asuransi kendaraan bermotor dan asuransi tanggung jawab menurut hukum terhadap pihak ketiga dalam hal kecelakaan alat angkutan;
- 3) Menerima pertanggungan tidak langsung untuk ditahan sendiri oleh Perseroan; dan
- 4) Melakukan kegiatan-kegiatan investasi dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundangundangan

Selain bidang usaha utama di atas, Perseroan dapat melakukan bidang usaha dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Perseroan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundangundangan.

Namun, seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 1992 Tentang Penyelenggaraan Usaha Perasuransian, khususnya pasal 33 yang berbunyi: Perusahaan Asuransi yang menyelenggarakan Asuransi Sosial dilarang menyelenggarakan program asuransi lain selain Program Asuransi. Sosial dan pasal 34 yang berbunyi: Perusahaan Asuransi yang menyelenggarakan Program Asuransi Sosial dalam menyelenggarakan usahanya wajib memenuhi ketentuan

Peraturan Pemerintah ini beserta peraturan pelaksanaannya, maka Perusahaan hanya menjalankan bidang Asuransi Sosial.

### c. Visi dan Misi

#### 1) Visi

Menjadi perusahaan terpercaya dalam memberikan perlindungan dasar terhadap risiko kecelakaan dengan pelayanan yang terbaik.

#### 2) Misi

Menyediakan perlindungan dasar yang terintegrasi secara digital dan didukung *human capital* yang unggul guna menguatkan *stakeholders engagement*.

## 2. Analisis Deskriptif

### a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo yang berjumlah 12 orang, mencakup berbagai karakteristik seperti usia dan jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Jumlah	Presentase %
1	19 - 24	3	25%
2	25 - 34	5	41,7%
3	35 - 44	4	33,3%
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 hasil olah data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yaitu 3 orang responden berusia 19 - 24 tahun, 5 orang responden berusia 25 - 34 tahun, dan 4 orang responden berusia 35 - 44 tahun.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	10	83,3%
2	Perempuan	2	16,7%
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 10 orang responden laki-laki dan 2 orang responden perempuan.

b. Distribusi Jawaban Responden

**Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan**

Pertanyaan	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )				Total %
	STS	TS	S	SS	
X1.1	0 (0%)	0 (0%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)	<b>100%</b>
X1.2	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
X1.3	0 (0%)	0 (0%)	6 (50%)	6 (50%)	<b>100%</b>
X1.4	0 (0%)	0 (0%)	6 (50%)	6 (50%)	<b>100%</b>
X1.5	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 hasil pengolahan data dari 12 responden pada variabel kepemimpinan, diketahui bahwa pernyataan pimpinan saya selalu mengambil keputusan yang baik (X1.1) diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 4 responden (33,3%) menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pimpinan selalu mengambil keputusan yang baik. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Artinya, Sebagian besar responden memberikan respon positif terhadap

kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan. Tingginya tingkat persetujuan tersebut mengindikasikan bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan selama ini telah dianggap tepat, bijak dan sesuai dengan harapan bawahan. Respon ini juga menggambarkan adanya tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kepemimpinan, yang berpotensi mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif dan produktif dalam organisasi.

Pada pernyataan pimpinan saya dapat memotivasi karyawannya (X1.2) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa pimpinan mampu memotivasi karyawannya. Tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Artinya bahwa sebagian besar responden memberikan respon positif terhadap kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja. Pimpinan dinilai berhasil dalam membangkitkan semangat dan dorongan kerja bagi karyawannya.

Pada pernyataan pimpinan saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawannya (X1.3) diperoleh bahwa sebanyak 6 responden (50%) menyatakan sangat setuju dan 6 responden (50%) menyatakan setuju bahwa pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawannya. Tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Artinya bahwa sebagian besar responden memberikan respon positif terhadap kemampuan komunikasi

pimpinan. Keseluruhan respon ini mencerminkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan telah berjalan dengan baik, terbuka, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Pada pernyataan pimpinan saya dapat mengarahkan dan mengatur karyawan dalam melaksanakan tugasnya (X1.4) diperoleh bahwa sebanyak 6 responden (50%) menyatakan sangat setuju dan 6 responden (50%) menyatakan setuju bahwa pimpinan mampu mengarahkan dan mengatur karyawannya dalam melaksanakan tugas. Tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki pandangan positif terhadap kemampuan pimpinan dalam mengarahkan dan mengatur karyawannya.

Pada pernyataan pimpinan saya selalu bertanggung jawab terhadap karyawannya (X1.5) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap karyawannya. Tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki pandangan positif terhadap sikap tanggung jawab pimpinan.

**Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Etika Kerja Islam**

Pertanyaan	Etika Kerja Islam (X <sub>2</sub> )				Total %
	STS	TS	S	SS	
X2.1	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
X2.2	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
X2.3	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
X2.4	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
X2.5	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
X2.6	0 (0%)	0 (0%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)	<b>100%</b>
X2.7	0 (0%)	0 (0%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)	<b>100%</b>
X2.8	0 (0%)	0 (0%)	3 (25%)	9 (75%)	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.4 hasil pengolahan data dari 12 responden pada variabel Etika Kerja Islam, diketahui bahwa pernyataan saya bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan (X2.1) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju bahwa mereka bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan. Tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki etos kerja yang tinggi, ditandai dengan komitmen dalam melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh.

Pada pernyataan saya selalu memulai pekerjaan dengan basmalah (X2.2) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju

bahwa mereka selalu memulai pekerjaan dengan membaca Basmalah. Tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki kebiasaan religius yang positif dalam bekerja, khususnya membiasakan diri memulai aktivitas dengan menyebut nama Allah.

Pada pernyataan saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab (X2.3) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju bahwa menyatakan setuju bahwa mereka selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tidak terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini mencerminkan bahwa seluruh responden menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Pada pernyataan saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat (X2.4) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju bahwa mereka selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pada pernyataan saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran (X2.5) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%)

menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju bahwa mereka selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh responden menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada pernyataan saya selalu mengakhiri pekerjaan dengan Hamdalah (X2.6) diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 4 responden (33,3%) menyatakan setuju bahwa mereka selalu mengakhiri pekerjaan dengan membaca Hamdalah. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki kebiasaan religius yang kuat, khususnya dalam menutup aktivitas kerja dengan rasa syukur kepada Allah SWT. Mengakhiri pekerjaan dengan Hamdalah mencerminkan adanya kesadaran spiritual dan nilai-nilai religius dalam lingkungan kerja.

Pada pernyataan saya menganggap bahwa bekerja dengan penuh keikhlasan sebagai kepuasan batin (X2.7) diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 4 responden (33,3%) menyatakan setuju bahwa mereka menganggap bekerja dengan penuh keikhlasan sebagai bentuk kepuasan batin. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden memaknai pekerjaan

tidak semata-mata sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian yang dilandasi oleh keikhlasan.

Pada pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (X2.8) diperoleh bahwa sebanyak 9 responden (75%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (25%) menyatakan setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

**Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja**

Pertanyaan	Motivasi Kerja (Y)				Total %
	STS	TS	S	SS	
Y.1	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
Y.2	0 (0%)	0 (0%)	5 (41,7%)	7 (58,3%)	<b>100%</b>
Y.3	0 (0%)	0 (0%)	3 (25%)	9 (75%)	<b>100%</b>
Y.4	0 (0%)	0 (0%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)	<b>100%</b>
Y.5	0 (0%)	0 (0%)	1 (8,3%)	11 (91,7%)	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.5 hasil pengolahan data dari 12 responden pada variabel Motivasi Kerja, diketahui bahwa pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Y.1) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju bahwa gaji yang mereka terima

sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden merasa puas terhadap imbalan finansial yang diterima, dan menilai bahwa kompensasi yang diberikan telah mencerminkan beban kerja serta tanggung jawab yang dijalankan.

Pada pernyataan saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat bekerja dengan aman (Y.2) diperoleh bahwa sebanyak 7 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (41,7%) menyatakan setuju bahwa adanya jaminan kesehatan dapat membuat mereka bekerja dengan rasa aman. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden memandang jaminan kesehatan sebagai aspek penting dalam mendukung kenyamanan dan rasa aman selama bekerja.

Pada pernyataan komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik (Y.3) diperoleh bahwa sebanyak 9 responden (75%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (25%) menyatakan setuju bahwa komunikasi mereka dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden merasakan adanya hubungan komunikasi yang positif dan efektif dengan sesama rekan kerja.

Pada pernyataan hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari perusahaan (Y.4) diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 4 responden (33,3%) menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaan yang mereka lakukan mendapat penghargaan dari perusahaan. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh responden merasa hasil kerja mereka diakui dan diapresiasi oleh perusahaan.

Pada pernyataan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan (Y.5) diperoleh bahwa sebanyak 11 responden (91,7%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (8,3%) menyatakan setuju bahwa mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini mencerminkan bahwa seluruh responden memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.

### **3. Analisis Data**

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki sebaran normal atau tidak. Data yang layak dipakai dalam analisis adalah data yang berdistribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas, dapat digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (sig.), di mana jika nilai sig. > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian ini, uji normalitas menghasilkan nilai sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
Unstandardized Residual		
N	12	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.55865719
	Absolute	.176
Most Extreme Differences	Positive	.176
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z	.610	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.850	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,850 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal dan data layak dilanjutkan untuk uji selanjutnya

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian. Uji multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat angka VIF dan tolerance. Model regresi

dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10. Uji multikolinieritas dari penelitian ini diperoleh nilai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.811	1.233
	Etika Kerja Islam	.811	1.233

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan dari tabel 4.7 hasil multikolinieritas dapat diketahui bahwa angka tolerance variabel Kepemimpinan (X1) senilai 0,811 dan Etika Kerja Islam (X2) senilai 0,811. Sedangkan angka VIF variabel Kepemimpinan (X1) senilai 1,233 dan Etika Kerja Islam (X2) senilai 1,233. Angka tolerance dari data tersebut lebih besar dari 0,10 dan angka VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi dan data layak dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual dari satu periode pengamatan ke periode lainnya. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada nilai signifikansi (sig.), di mana jika nilai sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05 maka data menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.626	3.115		1.485	.172
	Kepemimpinan	-.259	.153	-.540	-1.685	.126
	Etika Kerja Islam	.039	.106	.118	.369	.721

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,126 dan variabel Etika Kerja Islam (X2) sebesar 0,721, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi gejala heteroskedastisitas, sehingga data dapat dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap pengujian berikutnya.

#### **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk:

**Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.578	5.624		1.703	.123
	Kepemimpinan	.437	.277	.496	1.577	.149
	Etika Kerja Islam	.039	.191	.064	.203	.843

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.9 analisis regresi linear berganda, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,578 + 0,473 X_1 + 0,039 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yang telah diperoleh, penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,578 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan etika kerja islam (X2) bernilai nol, maka variabel motivasi kerja (Y) memiliki nilai sebesar 9,578.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,473. Angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai sebesar satu persen pada variabel kepemimpinan (X1), maka nilai variabel motivasi kerja (Y) meningkat sebesar 0,473 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

3) Nilai koefisien regresi variabel etika kerja islam (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,039. Angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai sebesar satu persen pada variabel etika kerja islam (X2), maka nilai variabel motivasi kerja meningkat sebesar 0,039 dengan asumsi variabel independent lainnya nilainya tetap.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Parsial (Uji T)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf signifikan 5% (0,05). Signifikansi tersebut dapat diestimasi dengan melihat nilai signifikan. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji parsial (uji T) dari penelitian ini diperoleh nilai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	9.578	5.624		1.703	.123
1	Kepemimpinan	.437	.277	.496	1.577	.149
	Etika Kerja Islam	.039	.191	.064	.203	.843

---

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Y adalah sebesar  $0,149 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,577 < t$  tabel  $2,262$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  di tolak dan  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap Y atau variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan nilai signifikansi etika kerja Islam (X2) adalah sebesar  $0,843 > 0,05$  dan t hitung  $0,203 < t$  tabel  $2,262$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  di tolak dan  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y atau etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  maka variabel-variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dimana jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, artinya perubahan yang terjadi pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas, dimana tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,5%. Uji simultan (uji F) dari penelitian ini diperoleh nilai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.276	2	5.138	1.730	.231 <sup>b</sup>
	Residual	26.724	9	2.969		
	Total	37.000	11			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,231 > 0,05$  dan F hitung  $1,730 < F$  tabel  $4,256$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y atau variabel kepemimpinan dan etika kerja islam tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil mendekati nol, berarti kemampuan satu variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi Koefisien (Uji R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 <sup>a</sup>	.278	.117	1.72316

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,278. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 27,8% atau 27,8% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan etika kerja Islam sedangkan sisanya 72,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

## **B. Pembahasan**

Pada sub bab ini akan diuraikan hasil uji pengujian yang dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan (X1) dan etika kerja Islam (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai PT. Jasa Raharja di Kota Palopo.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja di Kota Palopo.**

Kepemimpinan dalam organisasi turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Kepemimpinan adalah

kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh seseorang dan sekumpulan orang yang berkeinginan untuk menghasilkan suatu tujuan.<sup>1</sup>

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang efektif dapat mengarahkan visi dan misi perusahaan, menciptakan budaya kerja yang produktif, dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang adaptif, yang dapat disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan organisasi, menjadi kunci dalam menciptakan etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi di antara pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter, di mana pemimpin adalah yang membimbing dan memotivasi bawahannya menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memberikan penghargaan atas produktivitas yang dicapai. Pendekatan ini menekankan pada hubungan yang bersifat pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana kinerja yang baik akan dibalas dengan imbalan atau penghargaan yang sesuai. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan berpotensi besar memengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan tersebut berdampak terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

---

<sup>1</sup>Yusuf, D., Adriansyah, T. M., "Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan* 5 No. 2, 2022: 366– 378.

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis yang telah di uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar  $0,149 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1,577 < t$  tabel  $2,262$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Jasa Raharja di Kota Palopo. Artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau penurunan kepemimpinan terhadap pegawai di PT. Jasa Raharja Kota Palopo maka motivasi kerja pegawai tidak akan berpengaruh.

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor yaitu

a. Budaya kerja dan birokrasi yang kuat

Jasa raharja merupakan salah satu BUMN yang memiliki sistem kerja dan budaya organisasi yang telah mapan, terstruktur, dan dikendalikan oleh aturan langsung dari pusat. Dalam sistem ini, karyawan bekerja lebih berdasarkan kepada prosedur standar operasi (SOP), aturan dari kantor pusat, dan target kerja yang telah di tetapkan secara nasional. Sehingga peran pemimpin lokal kurang strategis dalam membentuk motivasi, karena karyawan lebih terdorong oleh sistem dan aturan formal dibanding arahan pribadi dari pimpinan.

b. Sumber motivasi yang dominan: Finansial dan Keamanan Kerja

Sebagian besar pegawai yang di PT. Jasa Raharja termotivasi oleh gaji tetap dan tunjangan, jaminan sosial dan pensiun, serta keamanan kerja sebagai pegawai BUMN. Faktor-faktor ini bersifat eksternal dan stabil,

sehingga keberadaan atau gaya kepemimpinan tidak banyak mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja cenderung tetap meskipun kepemimpinan berubah atau tidak aktif.

c. Motivasi kerja lebih berasal dari tanggung jawab profesional

PT. Jasa Raharja adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas utama memberikan perlindungan dasar melalui program asuransi sosial kepada masyarakat yang mengalami kecelakaan lalu lintas. Sehingga dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai Jasa Raharja dituntut untuk bekerja secara profesional, cepat tanggap, dan berintegritas tinggi. Di lingkungan Jasa Raharja, tanggung jawab profesional menjadi pendorong utama motivasi kerja karyawan, karena melayani korban kecelakaan adalah misi sosial bukan sekedar pekerjaan administratif, pegawai juga menyadari bahwa kecepatan dan ketepatan dalam menangani santunan berdampak langsung kepada kesejahteraan korban atau keluarganya, dan juga rasa tanggung jawab sebagai aparatur negara yang memberikan pelayanan publik mendorong semangat kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Imelda, Tarigan, dan Syawaluddin yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai,<sup>2</sup> dan penelitian yang dilakukan oleh Fitri, dkk yang menunjukkan bahwa

---

<sup>2</sup> Imelda, Imanuel Tarigan, and Syawaluddin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan," *Jurnal Bisnis Kolega* 7, no. 2 (2021): 30–39.

kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.<sup>3</sup> Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muhammad Adamullah yang juga menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.<sup>4</sup> Artinya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat motivasi pegawai. Dengan kata lain, baik kepemimpinan itu tinggi atau rendah, motivasi karyawan tetap tidak berubah secara signifikan. Sedangkan penelitian ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jaya Muda Hulu, Progresif Buulolo, Anskaria S. Gohae,<sup>5</sup> yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Agus Nurofik, Sartika Yuliana,<sup>6</sup> yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nurul Madani yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan

---

<sup>3</sup> Nuri Annisa Fitri et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2023): 1087–94, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>.

<sup>4</sup> Muhammad Adamullah Khadir Jaylani, Ninin Non Ayu Salmah, and Reina Damayanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21, no. 2 (2024): 283–95, <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i2.12780>.

<sup>5</sup> Jaya Muda Hulu, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, No. 2, (2021): 36-45. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/222>

<sup>6</sup> Agus Nurofik, Sartika Yuliana, "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman", *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, No. 3, (2022): 23-32. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/1883>

signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,149 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $1,577 < t$  tabel  $2,262$ . Dengan demikian, rumusan masalah pertama yang mempertanyakan apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja telah terjawab melalui hasil penelitian ini, yakni bahwa secara statistik kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat motivasi pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam konteks organisasi yang diteliti mungkin belum mampu memicu peningkatan motivasi kerja secara langsung, sehingga diperlukan pendekatan lain dalam memotivasi pegawai.

## **2. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo**

Etika kerja islam merupakan sebuah orientasi yang menyiratkan pekerjaan sebagai kebajikan dalam memenuhi kebutuhan seseorang yang dapat membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Dengan begitu etika kerja islam merupakan sebuah perangkat nilai-nilai kepercayaan dalam aspek pekerjaan

---

<sup>7</sup> Nurul Madani Masali, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo," *Http://Repository.Umpalopo.Ac.Id/1643/*, no. 3 (2021).

yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits Nabi Shallallahu 'Alaihi Wasallam yang dapat membuahkan kebajikan dan membangun keseimbangan dalam kehidupan seseorang.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis yang telah di uji dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar  $0,843 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $0,203 < t$  tabel  $2,262$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Jasa Raharja di Kota Palopo. Artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau penurunan etika kerja islam terhadap pegawai di PT. Jasa Raharja Kota Palopo maka motivasi kerja pegawai tidak akan berpengaruh.

Etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

a. Etika kerja Islam belum menjadi budaya kerja organisasi

Sebagian besar pegawai di Jasa Raharja memang beragama Islam, namun demikian etika kerja Islam belum secara sistematis diintegrasikan dalam nilai-nilai perusahaan. Sedangkan budaya kerja yang berlaku cenderung formal, birokratis, dan terikat pada peraturan teknis, bukan pada nilai-nilai religius.

b. Pegawai lebih termotivasi oleh faktor eksternal

---

<sup>8</sup> M Iqbal Nurfaizi, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Job Performance Dimediasi Motivasi Intrinsik (Studi Pada Karyawan PT Karya Adi Kencana)," 2022, 1–23.

Motivasi kerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh stabilitas kerja sebagai pegawai BUMN, gaji tetap dan tunjangan rutin, prospek pensiun dan jaminan sosial. Sehingga motivasi kerja bersifat realistis dan duniawi, bukan spritual. Etika kerja Islam menjadi kurang relevan dalam memotivasi, karena tidak memberikan insentif langsung atau penilaian kerja.

c. Etika kerja Islam hanya dipahami secara simbolik

Nilai-nilai Islam hanya dipahami sebagai ajaran moral untuk pribadi, bukan sebagai panduan operasional dalam bekerja. Contohnya seperti kejujuran dianggap penting tetapi tidak menjadi standar dalam evaluasi kerja, dan niat ibadah jarang dibahas dalam konteks rapat atau evaluasi manajemen. Sehingga, pegawai tidak beranggapan bahwa menjalankan etika kerja Islam akan memberi dampak nyata terhadap penghargaan atau kemajuan karier mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Irma yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dalam memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa ada beberapa hal lain selain etika kerja Islam yang mungkin akan mempengaruhi behavioral seseorang untuk bekerja lebih baik, misalnya pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan, dan faktor emosional.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Fauzan Fauzan and Irma Tyasari, "Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja," *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 8 (2015), <https://doi.org/10.21067/jem.v8i3.787>.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalya dan Setiawan yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa nilai-nilai kerja Islam belum tentu menjadi pendorong utama dalam membangkitkan motivasi kerja.<sup>10</sup> Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Khotijah dan Irfan Helmy yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja.<sup>11</sup> Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ajeng Tria Permatasari yang menemukan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.<sup>12</sup>

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa etika kerja Islam juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,843 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $0,203 < t$  tabel  $2,262$ . Dengan demikian, rumusan masalah kedua terkait pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi kerja dapat dijawab bahwa dalam penelitian ini, etika kerja Islam tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini

---

<sup>10</sup> Rizqi Amalya and Ananda Setiawan, "Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga." *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan* 2, no. 03 (2024): 184–93, <https://doi.org/10.58812/sak.v2i03.381>.

<sup>11</sup> Siti Khotijah and Irfan Helmy, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 3 (2021): 442–60, <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>.

<sup>12</sup> Ajeng Tria Permatasari, "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan BNI Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta," 2018.

mengindikasikan bahwa meskipun nilai-nilai etika kerja Islam telah diperkenalkan dalam lingkungan kerja, implementasinya belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Jika dikaitkan dengan teori Maslow, hal ini dapat dimaknai bahwa pegawai belum sampai pada tahap kebutuhan yang berkaitan dengan nilai-nilai spiritual atau aktualisasi diri. Nilai-nilai dalam etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, dan kerja ikhlas, secara konseptual masuk ke dalam kategori motivasi tingkat tinggi, yaitu ketika seseorang bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga untuk mewujudkan makna dan nilai hidupnya.

Namun dalam kenyataannya, bisa saja mayoritas pegawai masih berfokus pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar seperti penghasilan yang cukup, jaminan keamanan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang nyaman. Selama kebutuhan tersebut belum sepenuhnya terpenuhi, maka nilai-nilai etika kerja yang bersifat spiritual belum mampu mendorong motivasi kerja secara maksimal.

Dengan demikian, meskipun etika kerja Islam memiliki nilai moral dan prinsip yang tinggi, pengaruhnya terhadap motivasi kerja bisa menjadi tidak signifikan jika belum sesuai dengan tahapan kebutuhan yang sedang dialami oleh pegawai. Artinya, agar etika kerja Islam dapat berdampak

secara nyata, pegawai perlu terlebih dahulu merasa aman dan terpenuhi kebutuhannya, barulah kemudian mereka akan terdorong untuk bekerja berdasarkan nilai-nilai yang lebih tinggi.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo**

Adapun secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etika kerja Islam secara bersama-sama juga tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menguatkan bahwa terdapat faktor lain di luar dua variabel tersebut yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, atau peluang pengembangan karier. Teori Herzberg's Two Factor Theory dapat digunakan untuk menjelaskan hal ini, di mana motivator yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik harus terpenuhi agar motivasi kerja meningkat. Bila kepemimpinan dan etika kerja Islam tidak mampu memenuhi faktor tersebut, maka pengaruhnya terhadap motivasi pun menjadi lemah.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan dan etika kerja Islam secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar  $0,231 > 0,05$  dan  $F_{hitung} 1,730 < F_{tabel} 4,256$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan etika kerja Islam secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo. Besarnya pengaruh ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,278 atau 27,8% yang berarti variabel dependen yaitu motivasi kerja dapat

dijelaskan oleh variabel independent yaitu kepemimpinan dan etika kerja Islam sedangkan sisanya 72,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan dan etika kerja Islam secara teoritis memiliki potensi mempengaruhi motivasi kerja, dalam konteks organisasi atau instansi yang menjadi objek penelitian, pengaruh tersebut tidak terkonfirmasi secara statistik. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti persepsi pegawai terhadap pimpinannya yang kurang kuat atau belum merata, atau adanya faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk motivasi kerja, seperti kompensasi, beban kerja, atau lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), juga diketahui bahwa kepemimpinan dan etika kerja Islam secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,231 > 0,05$  dan  $F \text{ hitung } 1,730 < F \text{ tabel } 4,256$ . Dengan demikian, rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh simultan kedua variabel independen tersebut dapat dijawab bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh bersama yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Meskipun secara teoritis keduanya memiliki peran penting dalam pembentukan motivasi, namun dalam konteks empirik penelitian ini, faktor-faktor lain di luar kepemimpinan dan etika kerja Islam tampaknya lebih dominan memengaruhi motivasi kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja Kota Palopo dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1,577 < t_{tabel} 2,262$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,149 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  di tolak dan  $H_0$  diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT Jasa Raharja Kota Palopo dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,203 < t_{tabel} 2,262$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,843 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  di tolak dan  $H_0$  diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan etika kerja Islam secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo dengan nilai  $F_{hitung} 1,730 < F_{tabel} 4,256$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,231 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, baik kepemimpinan maupun etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo, baik secara parsial

maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara teoritis kedua variabel tersebut sering dianggap sebagai faktor penting dalam mendorong motivasi kerja, dalam konteks organisasi yang diteliti pengaruh tersebut belum terwujud secara nyata. Beberapa kemungkinan penyebab dapat mencakup jumlah sampel yang terbatas, penerapan nilai-nilai kepemimpinan dan etika kerja yang belum optimal dalam keseharian organisasi, atau bahkan adanya faktor lain yang lebih dominan seperti sistem insentif, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya pendekatan yang lebih menyeluruh dan mendalam dalam memahami faktor yg mempengaruhi motivasi kerja pegawai di sektor jasa publik seperti PT. Jasa Raharja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah atau pimpinan instansi PT. Jasa Raharja Kota Palopo diharapkan tidak hanya fokus pada penerapan nilai-nilai kepemimpinan dan etika kerja Islam secara formal, tetapi juga memperhatikan bagaimana nilai-nilai tersebut diinternalisasi oleh pegawai dalam aktivitas sehari-hari. Bisa jadi, nilai-nilai tersebut telah diterapkan, namun tidak berdampak signifikan karena kurangnya pemahaman, keteladanan, atau relevansi terhadap kebutuhan aktual pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja, seperti budaya organisasi, gaya komunikasi pimpinan, atau faktor eksternal seperti tekanan ekonomi. Selain itu, memperluas cakupan responden atau menggunakan metode kualitatif bisa membantu mengungkap alasan mendalam di balik hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini. Peneliti juga dapat menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, T. M Yusuf, D., “Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan* 5 No. 2, 2022: 366– 378.
- Agita, Febiola Putri, Sri Isnowa “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Tengah)”, *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5, no. 2 (2024): 1. <https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/view/5769/3220>
- Agus Nurofik, Sartika Yuliana, “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman”, *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, No. 3, (2022): 23-32. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/1883>
- Alqadri, Esisuarni, Hanif Alqadri, “Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Niara* 17, no. 4 (2024): 478. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/>
- Andi et al., “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3, No. 1, (2020): 62–68. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7314>.
- Asnawi MelanAngriani, *KinerjaKaryawanPerseroanTerbatas*, No.1 (Gorontalo: CV. ArthaSamudra, 2019), 10
- Bashir, Nurhilma, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Dinas Kearsipan Kota palopo”, *Skripsi IAIN PALOPO*, 2022, 1-9. <http://repository.iainpalopo.ac.id/5470/1/LENGKAP%20NURHILMA%20BASHIR.PDF>
- Enny Rajab & Andi Jam’an, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penelitian, 2017), 65-70
- Alfayeth, D. “PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati),” 2022. [http://repository.unissula.ac.id/28793/1/0Ahttp://repository.unissula.ac.id/28793/1/Manajemen\\_30401800089\\_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/28793/1/0Ahttp://repository.unissula.ac.id/28793/1/Manajemen_30401800089_fullpdf.pdf).
- Amalya, Rizqi, and Ananda Setiawan. “Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga.” *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan* 2, no. 03 (2024): 184–93. <https://doi.org/10.58812/sak.v2i03.381>.
- Fauzan, Fauzan, and Irma Tyasari. “Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami

- Terhadap Motivasi Kerja.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 8 (2015). <https://doi.org/10.21067/jem.v8i3.787>.
- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, and Nur Even. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang).” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2023): 1087–94. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>.
- Ii, B A B, and Tinjauan Pustaka. “BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Etika Kerja Islam 2.1.1 Pengertian Etika Kerja Islam,” 2009, 11–48.
- Imelda, Imanuel Tarigan, and Syawaluddin. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan.” *Jurnal Bisnis Kolega* 7, no. 2 (2021): 30–39.
- Jabani, Muzayyanah, and Dzulkarnain Lubis Andri. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo).” *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 125–46. <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.
- Jaylani, Muhammad Adamullah Khadir, Ninin Non Ayu Salmah, and Reina Damayanti. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21, no. 2 (2024): 283–95. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i2.12780>.
- Kementrian Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya, Q.S. Al-Baqarah/2:286.
- Kementrian Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya, Q.S. Al-Baqarah/2:124.
- Khotijah, Siti, and Irfan Helmy. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 3 (2021): 442–60. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>.
- M Iqbal Nurfaizi. “PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK (Studi Pada Karyawan PT Karya Adi Kencana),” 2022, 1–23.
- Masali, Nurul Madani. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.” <Http://Repository.Umpalopo.Ac.Id/1643/>, no. 3 (2021).
- Mu, Ari. “Landasan Teori Motivasi Kerja.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99.
- Permatasari, Ajeng Tria. “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan

Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan BNI Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta,” 2018.

Ramadea, Maria Angelika Bunga dan (Robbins dan Coulter). “Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Menurut Gender Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan* 4, no. 2 (2019). <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1850/>.

Ramadhan, Daffa Zahid. “No Title.” *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, and D A N Hipotesis*, “BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS, n.d.

Riski, Amellia. “Pengaruh Teori Motivasi Mc. Clelland Terhadap Kinerja Karyawan Di Tempat Wisata Madiun Umbul Square Pada Masa Pandemi Covid-19,” 2022, 10–41. [http://eprints.umpo.ac.id/8714/%0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8714/4/BAB II.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/8714/%0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8714/4/BAB%20II.pdf).

S, Zainuddin, Erwin Jafar, Muhammad Nur Alam Muhajir, and Muhammad Rusli. “Organizational Commitment, Employees Performance and Islamic Work Ethics: Halal Restaurant Perspective.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)* 9, no. 1 (2023): 99–117. <https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>.

Salsabila, A. “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI,” 2017. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/document/504316>.

SARI, DIAH MAYA. “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Akuntansi* 11 (2017). [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40835/1/DIAH MAYA SARI-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40835/1/DIAH%20MAYA%20SARI-FEB.pdf).

Sebagust, M H. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. ... FALAH: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2021. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/25718/>.

Setiawan, Edi, and Herry Krisnandi. “The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The DPR RI.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 81–102. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.4936>.

Sigit, Catur. “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kabupaten Banjarnegara.” *Jurnal Akuntansi*, no. 1979 (2016): 1–10.

- Sugianto. “Pengaruh Karakteristik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Yogyakarta.” *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport*, 2017, 35–43.
- “Surah Al-Baqarah - 286 - Quran,” n.d. <https://quran.com/id/sapi-betina/286>.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugrah Semesta Semarang*, 2022. <https://lib.unnes.ac.id/18042/>.
- Yusdani. “\$O 0Dzulg (Glv1 ; 7Dkxq.” *Sumber Hak Milik Dalam Perspektif Hukum Islam* 3, no. 1 (2003): 69.
- ZAPUTRA, RAHMEDIA. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, MotivasiI Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.” 2019. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/GABUNG.pdf>.
- Esisuarni, dkk, “Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Niara*, 17, no. 2, (2024):478-488. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/>
- et al., Setyo “Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 7 No. 1, (2020): 50–58. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>.
- Handoko, T. Hani, *Mananjemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011)
- Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup, 2020), 35.
- Herliana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo”, *Jurnal Ilmiah Manajemen DAN BISNIS* 6. No 3. (2024): 1260-1270. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Hutagalung Evelyn Br Suriyadi, Nursiah Fitri, John Sihar Manurung, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara*”, *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi* 2, no. 4 (2024): 544-551. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i4.2587>.
- Jaya Muda Hulu, Progresif Buulolo, Anskaria S. Gohae “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, No. 2, (2021): 36-45. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- Kadarisman, M. *Manajemen kompensasi*, (Jakarta: Rajawali pers, 2012)

- Malayu S.P, Hasibuan,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara), 2005.
- mirudin, Ariyanto, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia”, *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis XI*, no.12a, (2020):1-8. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.15>
- Ramly AmirTengku, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia No.1*(Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021), 9.
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi edisi Ketiga*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012).
- Silaen NoviaRuth,*Kinerja Karyawan*,No.1(Bandung:CVWidinaMediaUtama),2.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Suwanto, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang”. *Jenius Vol.3. No.2.* (2020)
- Syahrani Amalia, Ady Andardinata, Andi Rifqah Purnama Alam “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan”, *Movere Journal 3*, No. 2 (2021), 120 – 133. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>
- Thoibah Saliato, Baldatun, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan”, *Jurnal Kolaboratif Sains 7*, no. 7, (2024): 2605. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Ramadhan, D. Z. (2018). *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.* UNIKOM, (2008), 11-36.
- Hutagalung, Evelyn Br, et al. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara." *Jurnalriset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME) 2.4* (2024): 544-551.
- Alfayeth, D. “PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ekspedisi Ninja Xpress Cabang Kab. Pati),” 2022. [http://repository.unissula.ac.id/28793/%0Ahttp://repository.unissula.ac.id/28793/1/Manajemen\\_30401800089\\_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/28793/%0Ahttp://repository.unissula.ac.id/28793/1/Manajemen_30401800089_fullpdf.pdf).
- Amalya, Rizqi, and Ananda Setiawan. “Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga.” *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan 2*, no. 03 (2024): 184–93. <https://doi.org/10.58812/sak.v2i03.381>.
- Fauzan, Fauzan, and Irma Tyasari. “Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami

- Terhadap Motivasi Kerja.” *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 8 (2015). <https://doi.org/10.21067/jem.v8i3.787>.
- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, and Nur Even. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang).” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2023): 1087–94. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>.
- Ii, B A B, and Tinjauan Pustaka. “BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Etika Kerja Islam 2.1.1 Pengertian Etika Kerja Islam,” 2009, 11–48.
- Imelda, Imanuel Tarigan, and Syawaluddin. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan.” *Jurnal Bisnis Kolega* 7, no. 2 (2021): 30–39.
- Jabani, Muzayyanah, and Dzulkarnain Lubis Andri. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo).” *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 125–46. <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.
- Jaylani, Muhammad Adamullah Khadir, Ninin Non Ayu Salmah, and Reina Damayanti. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21, no. 2 (2024): 283–95. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i2.12780>.
- Khotijah, Siti, and Irfan Helmy. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 3 (2021): 442–60. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>.
- M Iqbal Nurfaizi. “PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK (Studi Pada Karyawan PT Karya Adi Kencana),” 2022, 1–23.
- Masali, Nurul Madani. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.” <Http://Repository.Umpalopo.Ac.Id/1643/>, no. 3 (2021).
- Mu, Ari. “Landasan Teori Motivasi Kerja.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–99.
- Permatasari, Ajeng Tria. “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan BNI Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta,” 2018.
- Ramadea, Maria Angelika Bunga dan (Robbins dan Coulter). “Perbandingan Gaya

- Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Menurut Gender Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan* 4, no. 2 (2019). <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1850/>.
- Ramadhan, Daffa Zahid. “No Title.” *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, and D A N Hipotesis, “BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS*, n.d.
- Riski, Amellia. “Pengaruh Teori Motivasi Mc. Clelland Terhadap Kinerja Karyawan Di Tempat Wisata Madiun Umbul Square Pada Masa Pandemi Covid-19,” 2022, 10–41. [http://eprints.umpo.ac.id/8714/%0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8714/4/BAB II.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/8714/%0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/8714/4/BAB%20II.pdf).
- S, Zainuddin, Erwin Jafar, Muhammad Nur Alam Muhajir, and Muhammad Rusli. “Organizational Commitment, Employees Performance and Islamic Work Ethics: Halal Restaurant Perspective.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)* 9, no. 1 (2023): 99–117. <https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>.
- Salsabila, A. “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI,” 2017. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/document/504316>.
- SARI, DIAH MAYA. “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Akuntansi* 11 (2017). [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40835/1/DIAH MAYA SARI-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40835/1/DIAH%20MAYA%20SARI-FEB.pdf).
- Sebagust, M H. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. ... FALAH: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2021. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/25718/>.
- Setiawan, Edi, and Herry Krisnandi. “The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The DPR RI.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 81–102. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.4936>.
- Sigit, Catur. “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kabupaten Banjarnegara.” *Jurnal Akuntansi*, no. 1979 (2016): 1–10.
- Sugianto. “Pengaruh Karakteristik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Yogyakarta.” *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport*, 2017, 35–43.

“Surah Al-Baqarah - 286 - Quran,” n.d. <https://quran.com/id/sapi-betina/286>.

Wijayanti, Dwi Wahyu. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugrah Semesta Semarang*, 2022. <https://lib.unnes.ac.id/18042/>.

Yusdani. “Sifat-sifat (Ghalib; 7Dkxq.” *Sumber Hak Milik Dalam Perspektif Hukum Islam* 3, no. 1 (2003): 69.

ZAPUTRA, RAHMEDIA. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.” 2019. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/GABUNG.pdf>.

# LAMPIRAN

*Lampiran 1: Kuesioner Penelitian***KUESIONER***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Rharja  
Kota palopo*

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Rharja Kota palopo. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

**DAFTARKUESIONER**

Mohon berikan tanda (√) pada setiap pertanyaan yang anda pilih.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### VARIABEL KEPEMIMPINAN

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya selalu mengambil keputusan yang baik				
2	Pimpinan saya dapat memotivasi karyawannya				
3	Pimpinan saya memiliki komunikasi yang baik dengan karyawannya				
4	Pimpinan saya dapat mengarahkan dan mengatur karyawan dalam melaksanakan tugasnya				
5	Pimpinan saya selalu bertanggung jawab terhadap karyawannya				

### VARIABEL ETIKA KERJA ISLAM

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Saya selalu memulai pekerjaan dengan Basmalah				
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
4	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat				
5	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran				
6	Saya selalu mengakhiri pekerjaan dengan Hamdalah				
7	Saya menganggap bahwa bekerja dengan penuh keikhlasan merupakan kepuasan batin				
8	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				

### VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2	Saya merasa adanya jaminan kesehatan membuat saya dapat bekerja dengan aman				
3	Komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
4	Hasil pekerjaan yang saya lakukan mendapat penghargaan dari perusahaan				
5	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan				

*Lampiran 2: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*

**A. Uji Validitas**

1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

		<b>Correlations</b>					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.837**	.707*	.354	.120	.739**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.260	.711	.006
	N	12	12	12	12	12	12
X1.2	Pearson Correlation	.837**	1	.845**	.507	.314	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.092	.320	.000
	N	12	12	12	12	12	12
X1.3	Pearson Correlation	.707*	.845**	1	.667*	.507	.920**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001		.018	.092	.000
	N	12	12	12	12	12	12
X1.4	Pearson Correlation	.354	.507	.667*	1	.845**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.260	.092	.018		.001	.001
	N	12	12	12	12	12	12
X1.5	Pearson Correlation	.120	.314	.507	.845**	1	.693*
	Sig. (2-tailed)	.711	.320	.092	.001		.013
	N	12	12	12	12	12	12
TOTAL	Pearson Correlation	.739**	.862**	.920**	.836**	.693*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.013	
	N	12	12	12	12	12	12

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

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

## 2. Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.657*	.314	.314	.657*	.478	.478	.293	.703*
	Sig. (2-tailed)		.020	.320	.320	.020	.116	.116	.356	.011
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2.2	Pearson Correlation	.657*	1	.314	.314	.657*	.478	.478	.293	.703*
	Sig. (2-tailed)	.020		.320	.320	.020	.116	.116	.356	.011
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2.3	Pearson Correlation	.314	.314	1	1.000**	.657*	.478	.478	.293	.761**
	Sig. (2-tailed)	.320	.320		.000	.020	.116	.116	.356	.004
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2.4	Pearson Correlation	.314	.314	1.000**	1	.657*	.478	.478	.293	.761**
	Sig. (2-tailed)	.320	.320	.000		.020	.116	.116	.356	.004
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2.5	Pearson Correlation	.657*	.657*	.657*	.657*	1	.478	.478	.683*	.878**
	Sig. (2-tailed)	.020	.020	.020	.020		.116	.116	.014	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2.6	Pearson Correlation	.478	.478	.478	.478	.478	1	1.000**	.408	.796**
	Sig. (2-tailed)	.116	.116	.116	.116	.116		.000	.188	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2.7	Pearson Correlation	.478	.478	.478	.478	.478	1.000**	1	.408	.796**
	Sig. (2-tailed)	.116	.116	.116	.116	.116	.000		.188	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2.8	Pearson Correlation	.293	.293	.293	.293	.683*	.408	.408	1	.600*
	Sig. (2-tailed)	.356	.356	.356	.356	.014	.188	.188		.039
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
TOTAL	Pearson Correlation	.703*	.703*	.761**	.761**	.878**	.796**	.796**	.600*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.011	.004	.004	.000	.002	.002	.039	

N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

### 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.657*	.293	.478	.357	.722**
	Sig. (2-tailed)		.020	.356	.116	.255	.008
	N	12	12	12	12	12	12
Y.2	Pearson Correlation	.657*	1	.683*	.837**	.357	.914**
	Sig. (2-tailed)	.020		.014	.001	.255	.000
	N	12	12	12	12	12	12
Y.3	Pearson Correlation	.293	.683*	1	.816**	.522	.822**
	Sig. (2-tailed)	.356	.014		.001	.082	.001
	N	12	12	12	12	12	12
Y.4	Pearson Correlation	.478	.837**	.816**	1	.426	.906**
	Sig. (2-tailed)	.116	.001	.001		.167	.000
	N	12	12	12	12	12	12
Y.5	Pearson Correlation	.357	.357	.522	.426	1	.601*
	Sig. (2-tailed)	.255	.255	.082	.167		.039
	N	12	12	12	12	12	12
TOTAL	Pearson Correlation	.722**	.914**	.822**	.906**	.601*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.000	.039	
	N	12	12	12	12	12	12

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

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

**B. Uji Reliabilitas**

## 1. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	5

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam (X2)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

## 3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

*Lampiran 3: Tabulasi Data*

<b>KEPEMIMPINAN (X1)</b>						
<b>NO</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>TOTAL</b>
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	3	17
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	3	3	18
7	3	3	3	3	4	16
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	3	3	3	16
12	3	3	3	4	4	17

<b>ETIKA KERJA ISLAM (X2)</b>									
<b>NO</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>X2.7</b>	<b>X2.8</b>	<b>TOTAL</b>
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	3	3	4	3	3	4	28
4	4	4	3	3	3	4	4	3	28
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	3	3	3	3	3	3	4	25
7	3	4	4	4	4	4	4	4	31
8	3	3	3	3	3	4	4	4	27
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	3	4	4	4	4	4	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	4	4	3	3	3	3	26

<b>MOTIVASI KERJA (Y)</b>						
<b>NO</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>TOTAL</b>
1	3	4	4	4	4	19
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	3	4	17
6	4	3	3	3	4	17
7	3	3	4	4	4	18
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	4	16

Lampiran 4: Distribusi Nilai r tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	<b>0,5760</b>	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126

Lampiran 5: Tabel Distribusi *t*

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	<b>2.26216</b>	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

Lampiran 6: Tabel Distribusi *f*

$\alpha = 0,05$	$df1 = (k-1)$							
$df2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44	199,500	215.70	224,583	230,162	233.98	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	<b>4,256</b>	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255

*Lampiran 7: Dokumentasi di Lokasi Penelitian*





**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

Yang ditulis oleh:

Nama : Karmila Klaudia  
Nim : 2004030073  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diuji pada sidang ujian munaqasyah. Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing



Agussalim Sanusi, S.E., M.M

Tanggal: 20 Agustus 2025

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Lamp. :  
Hal : skripsi an. Karmila Klaudia

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di  
Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Karmila Klaudia  
NIM : 2004030073  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya

*wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Pembimbing



Agussalim Sanusi, S.E., M.M

Tanggal: 20 Agustus 2025

## NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lam : -

Hal : Skripsi an. Karmila Klaudia

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Karmila Klaudia

NIM : 2004030073

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo.

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

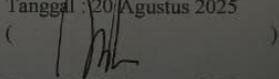
1. Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A.  
Penguji I

(  )  
Tanggal : 20 Agustus 2025

2. Muh. Nur Alam Muhajir, Lc., M.Si  
Penguji II

(  )  
Tanggal : 20 Agustus 2025

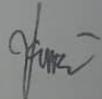
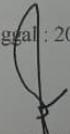
3. Agussalim Sanusi, S.E., M.M  
Pembimbing

(  )  
Tanggal : 20 Agustus 2025

### HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Palopo yang ditulis oleh Karmila Klaudia NIM 2004030073 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari selasa, tanggal 29 Juli 2025, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

#### TIM PENGUJI

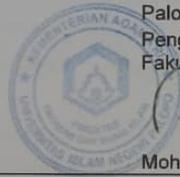
- |   |  |
|---|--|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI<br>Ketua Sidang/Penguji | (  )  |
|   | Tanggal : 20 Agustus 2025  |
| 2. Ilham., S.AG., MA.<br>Sekretaris Sidang/Penguji            | (  )  |
|   | Tanggal : 20 Agustus 2025  |
| 3. Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A.<br>Penguji I    | (  ) |
|   | Tanggal : 20 Agustus 2025  |
| 4. Muh. Nur Alam Muhajir, L.c., M.Si<br>Penguji II            | (  ) |
|   | Tanggal : 20 Agustus 2025  |
| 5. Agussalim Sanusi, S.E., M.M<br>Pembimbing                  | (  ) |
|   | Tanggal : 20 Agustus 2025  |



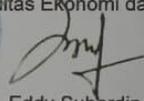
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Bitti Kota Palopo 91914  
Email: [febi@iainpalopo.ac.id](mailto:febi@iainpalopo.ac.id); Website: <https://febi.iainpalopo.ac.id/>

**BUKTI PEMBAYARAN UKT**  
No : 0748/In.19/PKBLU/FEBI/08/2025

Nama : KARMILA KLAUDIA  
NIM : 2004030073  
PRODI : MBS  
UKT : 1.500.000  
Semester : X (SEPULUH)  
Tahun Akademik : 2025-2026  
Keterangan : Lunas Pembayaran UKT pada Semester I - X



Palopo, 19 Agustus 2025  
Pengelola Keuangan BLU  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Moh. Eddy Suhardin, S.Kom.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

**Syahadah**

Nomor : In.19/PP/UPT/MA'HAD AL-JAM'AH / 731 /VII/2021

Diberikan kepada :

**KARMILA KLAUDIA**

NIM : 20 0403 0073

Setelah mengikuti Program Ma'had Al-Jami'ah Institut Agama Islam Negeri Palopo  
Sebagai tanda bukti diberikan Syahadah ini berikut hak sesuai dengan peraturan yang berlaku  
*Dikeluarkan di Palopo pada tanggal Dua Juli Dua Ribu Dua Puluh Satu*

Rektor IAIN Palopo



Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.  
NIP. 19691104 199403 1 004

Kepala Unit  
Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo



M. H. Takwim, M.HI  
NIP. 19680503 199803 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**TRANSKRIP NILAI**  
**MAHASISWA PROGRAM MA'HAD AL-JAMI'AH**

**NAMA** : KARMILA KLAUDIA  
**NIM** : 20 0403 0073  
**FAK/PRODI** : FEBI/MBS C

NO	MATA KULIAH	SEMESTER	NILAI	
			ANGKA	HURUF
1	Tahsinul Qiro'ah	I	70	B-
2	Fiqih Ibadah	II	75	B
<b>JUMLAH</b>			145	
<b>RATA-RATA</b>			70,00	

**Predikat Kelulusan : Amat Baik / Baik / Cukup / Kurang**

Palopo, 04 Juli 2021  
 Kepala Unit  
 Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo

  
**Dr. Mardi Takwim, M.H**  
 NIP 19680503 199803 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**  
**UNIT MA'HAD AL-JAMI'AH**  
 Kampus 1 Jalan Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan 91914  
 email: kontak@iainpalopo.ac.id website: https://iainpalopo.ac.id

**SURAT KETERANGAN LULUS MENGAJI**

Nomor : 049/In.19/MA.25.02/07/2025

Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo menerangkan bahwa:

Nama : Karmila Klaudia  
 Nim : 2004030073  
 Fakultas/Prodi : Ekonomi & Bisnis Islam/MBS  
 Telah mengikuti ujian mengaji (Menulis dan Membaca) Al-Qur'an dan dinyatakan;

**Lulus** dengan predikat:

Membaca : ~~Istimewa~~, Sangat Baik, Baik\*  
 Menulis : ~~Istimewa~~, Sangat Baik, Baik\*

demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 16 Juli 2025  
 Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah  
Mardi Takwim, M.HI.  
 NIP. 196805031998031005

Keterangan:  
 \* Coret yang tidak perlu



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA KOTA PALOPO

### ORIGINALITY REPORT

<b>25%</b>	<b>30%</b>	<b>11%</b>	<b>22%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	11%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	5%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
5	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
8	Submitted to Iain Palopo Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Negeri Surabaya Student Paper	1%
10	Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper	1%
	Submitted to UIN Raden Intan Lampung	

11	Student Paper	1%
12	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%
14	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%

Exclude quotes  Off

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On

## RIWAYAT HIDUP



**Karmila Klaudia**, lahir di Parekaju pada tanggal 16 Juni 2002. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara, dari pasangan seorang ayah bernama Harman Saputra dan ibu Halija. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Parekaju kecamatan Ponrang, Kabupaten Luwu. Penulis pertama kali menempuh pendidikan formal pada tahun 2007 di TK PKK Mario dan lulus pada tahun 2008. kemudian, penulis melanjutkan pendidikan tingkat sekolah dasar di SD Negeri 61 Mario dan lulus pada tahun 2014. selanjutnya, di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan tingkat SMP tepatnya di SMP Negeri 2 Bua Ponrang dan lulus pada Tahun 2017. kemudian, melanjutkan pendidikan tingkat SMA tepatnya di SMA Negeri 15 Luwu dengan jurusan IPS dan dinyatakan lulus pada tahun 2020. pada tahun yang sama yaitu tahun 2020, penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi tepatnya di Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

contact person penulis: [karmilaklaudia25@gmail.com](mailto:karmilaklaudia25@gmail.com)