



PENGARUH KOMPENSASI, ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEKANBARU

Zulhelmy¹ & Nanda Suryadi²

¹*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau*

²*Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri SUSKA Riau*
Email : zulhelmy@eco.uir.ac.id, nanda.suryadi@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda yaitu mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 orang karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel etos kerja Islami terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersamaan kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,432 artinya 43,2% kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh kompensasi dan etos kerja Islami.

Kata kunci : Kompensasi, Etos Kerja Islami, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to see how the effect of compensation, Islamic work ethic on the performance of employees of BRI Syariah Branch Office Pekanbaru. The research method is quantitative by using multiple linear regression statistical tests, namely looking for the influence of the independent variable on the dependent variable. The sample in this study was as many as 61 employees of the marketing department at BRI Syariah Branch Office Pekanbaru. The research result is partially on the compensation variable there is no significant positive effect on employee performance, then the Islamic work ethic variable has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, there are have significant positive influence compensation and Islamic work ethic is natural on employee performance. The result of the determination coefficient of 0.432, it's means that 43.2% of employee performance at BRI Syariah Branch Office Pekanbaru was influenced by compensation and Islamic work ethic.

Keywords : Compensation, Islamic Work Ethic, Performance.

PENDAHULUAN

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

Dalam pengelolaan perusahaan dibutuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga diperlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan keterampilan (Handoko, 2001) Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Faustino, 2002)

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

Pada kenyataan yang terjadi sekarang terdapat kesenjangan penerimaan kompensasi khususnya gaji pokok antara karyawan yang bekerja di BRI Syariah dengan karyawan yang bekerja di BRI Konvensional. Hal ini dibuktikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Perbandingan Gaji Karyawan BRI Syariah dengan BRI Konvensional

JABATAN	GAJI RATA-RATA	
	BRI Syariah	BRI
Staff	2 jt – 7jt	3jt – 7jt
Teller	1,5jt – 3jt	3jt – 5jt
Marketing	2,5jt – 5jt	3jt – 5jt

Sumber : Data Olahan (2020)

Dari tabel 1. dapat dijelaskan bahwa kompensasi berupa gaji minimum yang diberikan BRI Syariah kepada karyawannya tergolong masih rendah, karena masih ada bagian yang menerima gaji dibawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah khususnya UMK Kota Pekanbaru sebesar Rp. 2.762.000. Sedangkan gaji minimum yang diberikan oleh BRI kepada karyawannya sudah

berada pada kisaran angka UMK Kota Pekanbaru bahkan pada beberapa bagian telah diberikan gaji di atas UMK Kota Pekanbaru.

Faktor kompensasi sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hampir semua penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kinerja karyawan

akan meningkat apabila faktor kompensasi mereka terpenuhi dengan benar. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Abdul et al, (2014) membuktikan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, penghargaan dan kompensasi tidak langsung secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan di Negara Pakistan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Etos Kerja Islami. Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan apapun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana Daud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (hukumlah) di antara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjuklah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus.

Berdasarkan pemikiran di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan sistematis dengan judul Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Dalam konteks perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. (Handoko, 2001)

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung

maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah.

Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Handoko, 2001) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Etos Kerja

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. (Aziz, 2013)

Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan. Secara terminologis kata etos, mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu:

- a. Suatu aturan umum atau cara hidup.
- b. Suatu tatanan aturan perilaku.
- c. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Etos kerja Islami adalah etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menepati jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan apapun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana Daud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (hukumlah) di antara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjuklah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus.

Setiap pekerja yang beragama Islam, harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami, karena pekerjaan yang ditekuni bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk didalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu seleksi memilih pekerjaan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi suatu keharusan bagi semua pekerjaan. Adapun etos kerja yang Islami tersebut adalah: niat ikhlas karena Allah SWT semata, kerja keras dan memiliki cita-cita yang tinggi.

Etos kerja Islami terhadap kinerja berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.:

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan orang yang lengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 110 orang.

Dari jumlah populasi sebanyak 110 orang keseluruhan karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru maka dilakukan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive* yaitu sampel dipilih sedemikian rupa, sehingga relevan dengan desain penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi sampel hanya sebatas karyawan bagian pemasaran pada BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, hal ini dikarenakan karyawan bagian pemasaran memiliki target pekerjaan yang lebih besar dibandingkan karyawan bagian lain,

lingkungan kerja yang lebih beresiko jika dibandingkan karyawan yang bekerja di kantor karena mereka bekerja di luar ruangan dan perolehan gaji yang diterima bagian pemasaran tidak jauh berbeda dengan karyawan lainnya. Adapun jumlah karyawan bagian pemasaran pada BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru hanya berjumlah 61 orang, sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan perhitungan sampel dan peneliti menjadikan seluruh karyawan bagian pemasaran pada BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu peneliti mendatangi dan mengamati obyek yang akan diteliti yaitu BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Sehingga peneliti memperoleh beberapa informasi dan data yang dibutuhkan.
- b. Kuesioner, yaitu peneliti memberikan angket yang berisi beberapa pertanyaan yang terkait.
- c. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait yaitu manajer pemasaran BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.
- d. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru seperti data jumlah karyawan hingga struktur organisasi.

Metode Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.
2. Uji Multikolinearitas. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut *Tolerance value* < 0,1 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas. *Tolerance value* > 0,1 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
3. Uji Autokorelasi. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokorelasi.
4. Uji Heteroskedastisitas. Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji yaitu regresi berganda dengan pendekatan residual (*bivariate analysis*). Model analisis data disajikan seperti berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e..$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Etos Kerja Islami

β = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = error

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Untuk kualitas data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas serta uji asumsi klasik yang terdiri atas; uji multikolinieritas, uji korelasi otomatis, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 2. Validity test

Validity Test	
Testing Method	Analysis
<i>Pearson Correlation method</i>	Semua variabel dianggap valid karena berkorelasi dengan skor total lebih dari 0,30.

Tabel 3. Realibity test

Reliability Test	
Testing Method	Analysis
<i>Cronbach alpha techniqu</i>	Semua variabel memiliki nilai 0,6 yang berarti instrumen data yang sesuai dengan uji reliabilitas dapat diterima.

Tabel 4. Normality Test

Normality Test	
Testing Method	Analysis
Non parametric test of <i>kolmogorov-smirnof (K-S)</i>	Dari hasil uji statistik dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dengan nilai signifikansi > 0,05

Tabel 5. Multi-collinearity Test

Multi-collinearity Test	
Testing Method	Analysis
<i>Tolerance and variance inflation (VIF) value</i>	Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinieritas karena semua variabel independen memiliki nilai VIF lebih dari 10 (<10).

Tabel 6. Auto Correlation Test

Auto Correlation Test	
Testing Method	Analysis
Durbin-Watson	Nilai D-W Statistic sebesar 1.842. Nilai ini terletak diantara -2 dan +2 yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif dalam penelitian ini.

Tabel 7. Heteroskedasticity Test

Heteroskedasticity Test	
Testing Method	Analysis
Park Test	Nilai signifikansi untuk semua variabel independen lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial) dan Linier Berganda

Tabel 8. Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variable Independen

	B	t	Sig.
(constant)	19,884	2,883	,007
Kompensasi	-,102	-1,049	,302
Etos Kerja Islami	,496	2,434	,020

Sumber : Data Olahan (2020)

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e..$$

$$Y = 19,884 - 0,102X_1 + 0,496X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 8. maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 19,884 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 19,884.
2. Berdasarkan statistik t-tabel sebesar 1,684 > t-hitung sebesar -1,049 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,302 > 0,05 maka ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

3. Berdasarkan statistik t-tabel sebesar 1,684 < t-hitung sebesar 2,434 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,020 < 0,05 maka diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

	F	Sig.
Regression	5,162	,001

Sumber : Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan hasil statistik f-tabel sebesar 4,081 < f-hitung sebesar 5,162 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,001 < 0,05 maka diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersamaan antara kompensasi, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru

Koefisien Determinan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
	,657	,432

Sumber : Data Olahan (2020)

Tabel 10. menunjukkan nilai R sebesar 0,657, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena R lebih dari 0,5. Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,432 artinya 43,2% kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru dipengaruhi oleh kompensasi, etos kerja Islami, motivasi, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kualitas dan kuantitas kerja, kerangka pemikiran, sikap karyawan, budaya organisasi kompleksitas

tugas, orientasi tujuan, gaya kepemimpinan dan masih banyak faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Hasil koefisien regresi menunjukkan nilai (-) pada variabel kompensasi, yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan, semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul et al, (2014); Hamzah et al, (2016); Dwianto & Purnamasari (2019); Leonardo & Andreani (2015) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan pengertiannya bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan

Hasil persamaan regresi pada variabel kompensasi yang bernilai (-) menjelaskan bahwa faktor kompensasi yang didapat karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru selama ini adalah :

- a. Gaji pokok dinilai masih kurang.
- b. Gaji belum sesuai dengan resiko pekerjaan.
- c. Gaji belum sesuai dengan jenjang pendidikan.
- d. Tunjangan rutin diluar gaji belum sesuai.
- e. Bonus atau komisi sesuai target belum memuaskan.
- f. Jaminan sosial berupa asuransi belum sesuai.
- g. Jaminan hari tua belum sesuai.

Kantor BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru selama ini belum mengatur faktor kompensasi karyawan sesuai dengan prinsip Islam, karena belum mengisyaratkan dalam setiap transaksi

kerja, upah atau honor yang jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Seperti sabda Nabi Muhammad SAW berikut yang Artinya adalah *“Apabila salah seorang di antara kalian, mengontrak seorang ajiir (buruh) maka hendaklah ia memberitahukan upah (honor)-nya kepada yang bersangkutan. (H.R. Iman ad-Daruquthni dari Ibnu Mas’ud)”*

Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru belum merasa puas dengan semua bentuk kompensasi yang diberikan kepada mereka selama bekerja di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Kompensasi yang mereka terima selama ini merupakan hambatan dalam melakukan pekerjaan, dan sudah menjadi suatu ukuran yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Hasil koefisien regresi menunjukkan nilai (+) pada variabel etos kerja Islami, yang artinya bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi pelaksanaan etos kerja Islami maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam et al, (2013); Hamzah et al, (2021); Mauliza, Yusuf & Ilhamsyah (2016); Citra, Purwadi & Hakim (2018); Layaman & Jumlia (2018); Indica (2016) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa etos kerja Islami secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja Islami seorang

muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan apapun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim

Anjuran dalam Islam bahwa setiap orang hendaknya bisa bekerja untuk mencapai orientasi kemasa depan dan bisa bekerja keras serta menghargai waktu. Namun pada kenyataan yang masih terjadi pada karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru mereka dinilai masih bekerja santai, tanpa rencana, malas, pemborosan tenaga, dan waktu adalah bertentangan dengan nilai Islam. Dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Ashr Ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : *Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.*(Q.S. Al-Ashr ayat 1-3)

Hasil persamaan regresi pada variabel etos kerja islami yang bernilai (+) menjelaskan bahwa faktor etos kerja Islami yang dilaksanakan karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru selama ini adalah :

- Bisa menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan keadaan alam disekitarnya.
- Bisa untuk selalu berperilaku wajar dalam bekerja.
- Memiliki pendirian yang teguh dan tidak mudah terpengaruh.
- Konsentrasi dalam bekerja.
- Bisa bekerja efektif dan efisien.

- Dapat membedakan antara tujuan yang ingin dicapai.
- Nisa mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.
- Bisa bekerja sambil bertawakkal kepada Allah SWT.
- Bisa menganggap pekerjaan sebagai ibadah.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru sudah menerapkan etika kerja secara islami dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal ini tentunya tidak lagi menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian pemasaran di BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru karena sudah sesuai dengan visi dan misi BRI Syariah bahwa mereka menerapkan praktek mu'amalah dan dapat menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan menyediakan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif yang signifikan pada variabel kompensasi, etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Dengan menghasilkan penelitian bahwa Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersamaan antara kompensasi, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hameed., Ramzan, Muhammad., Zubair, Hafiz M. Kashif., Ali, Ghazanfar., & Arslan, Muhammad. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), p. 302-309.
- Aziz, Abdul. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*. Alfabeta. Bandung.
- Citra, Derry Pratama., Purwadi, Agus & Hakim, Imamul. 2018. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Asia Pacific Management Review*, 17(1), p. 77-90.
- Dwianto, Agung Surya., & Purnamasari, Pupung. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), p. 209-223.
- Faustino, C. G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hamzah, Z., Basri, Y., & ., Z. 2021. The Influence of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), p. 23-34.
- Hamzah., Suryadi, Nanda., & Hamzah, Zulfadli. 2016. The effect of Wage and Incentive on Employee Productivity Viewed in Islamic Perspective. *Scientific Journal of PPI – UKM*, 3(2), p. 65-70.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Imam, Awais., Abbasi, Abdus Sattar., & Muneer, Saima. 2013. The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y. *Sci. Int. (Lahore)*, 25(3), p. 611-617.
- Indica, I Wayan Marsalia. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2).
- Layaman dan Jumalia, Maya. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Journal of strategic management*, 1(1).
- Leonardo, Edrick., & Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2), p. 28-31.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mauliza, Putri., Yusuf, Rusli., & Ilhamsyah, T. Roli. 2016. Pengaruh Etos Kerja Islami dan gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Prespektif*

Ekonomi Darussalam, 2(2), p.
185-200.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.