



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 7618-7640

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Upah Terhadap Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis

Kiki Setiawan<sup>1</sup>, Nila Nopianti<sup>2</sup>, Ikmal Mumtahaen<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Fitrah Insani

<sup>1</sup>[kikistwn30@gmail.com](mailto:kikistwn30@gmail.com), <sup>2</sup>[nilanov90@gmail.com](mailto:nilanov90@gmail.com), <sup>3</sup>[ikmalmumtahaen67@gmail.com](mailto:ikmalmumtahaen67@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam dan upah terhadap loyalitas pegawai di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian sebanyak 96 responden dipilih melalui teknik total sampling. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi menggunakan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ ), begitu juga dengan upah (nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dengan nilai Fhitung sebesar  $18,042 > Ftabel 3,09$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,280$  menunjukkan bahwa 28% variasi loyalitas pegawai dijelaskan oleh etos kerja Islam dan upah, sedangkan sisanya 72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Etos Kerja Islam, Upah, Loyalitas Pegawai

### 1. Latar Belakang

Dalam rangka persaingan ini, organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Wajdi & Perkasa, 2022).

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial. Berbagai kebutuhan hidup yang tidak terbatas dan kemampuan yang terbataslah yang mendorong manusia untuk berhubungan dengan manusia lainnya. Hubungan tersebut terus bergerak dinamis dimuali dari tingkat yang sederhana, hingga tingkat hubungan yang modern. Organisasi merupakan salah satu bentuk hubungan sosial antar manusia. Organisasi diambil dari bahasa Yunani "Organon" yang berarti alat, dimana secara lebih jauh dimaksudkan sebagai alat atau cara yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama (Putra, 2020).

Suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang beretos kerja tinggi, karena perusahaan atau perbankan sangat membutuhkan kerja keras, komitmen dan tanggung jawab yang tinggi bagi setiap karyawan, suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan mampu mencapai target dan tujuan yang telah dibuat dalam visi dan misinya. Dalam mencapainya, perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang baik, disiplin waktu, serta memiliki rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Kariola, 2021).

Allah SWT berfirman dalam al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

---

Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Upah Terhadap Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. At-Taubah [9]: 105).

Etos kerja apapun itu, menurut pemahaman Qur'ani tidak dapat menjadi Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shalih, sebab sekalipun kerja itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala untuk di akhirat kelak. Adapun faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan, frustrasi, suka atau tidak suka, persepsi, emosi dan kemalasan. Sedangkan yang bersifat eksternal, datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama (Susanto, 2023).

Etos kerja islami adalah kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, serta memiliki keimanan dalam hatinya dan dijadikan sebagai landasan hidup. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan tujuan dari organisasi dapat berjalan secara baik dan optimal (Halizah et al., 2023).

Upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh perwakilan berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi bantuan (Rauuf et al., 2022).

loyalitas adalah suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan pegawai untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan seseorang kepada organisasi tempat bekerja yang di dalamnya terdapat rasa cinta, dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai (Astuti & Prayoga, 2021).

Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis merupakan lembaga keislaman yang bergerak di bidang dakwah, pendidikan, dan sosial. Sebagai institusi yang berbasis pada nilai-nilai Islam, semestinya nilai-nilai etos kerja Islami dan upah menjadi ruh utama dalam aktivitas karyawan. Namun, dalam realitasnya masih ditemukan berbagai tantangan dalam loyalitas pegawai, Adanya tingkat perpindahan pegawai (turnover) yang tinggi, Pegawai menjalankan tugas hanya karena kewajiban formal, bukan semangat iman dan pengabdian, Dan ketidakpuasan terhadap sistem upah, yang dinilai belum sepenuhnya mencerminkan keadilan syariah, adapun mengenai upah kerja pegawai di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis, tertinggi Rp. 5.000.000, terendah Rp.750.000.

Berikut pondok pesantren di ciamis yang disebut sudah terkenal dan sudah lama berdirinya terdapat dalam table berikut:

**Tabel 1. 1 Pesantren Besar Di Ciamis**

No	Namaa Pesantren	Nama Pendiri	Tahun Berdiri
1	Pesantren Darul Ulum Petir	KH Ahmad Bandaniji	1913
2	Pesantren Darussalam Ciamis	Kiai Ahmad Fadlil	1929
3	Pesantren Al-Qur'an Cijantung	KH Muhammad Siroj (Alm.)	1935
4	Pesantren Miftahul Khoer	KH Sulaeman Kurdi	1940
5	Pondok Pesantren Al-Hasan	KH Muhammad Syarif Hidayat	1985
6	Pondok Pesantren Miftahul Huda II	KH Umar Nawawi (Alm) & Hj. Neneng Mudrikah (Almh)	1976
7	Pondok Pesantren Ar-Risalah	KH Drs. Asep Saefulmilah & Hj. Dra. Ai Siti Masitoh Saefulmillah	1997

Sumber : (Data diolah, 2025)

Meskipun banyak pesantren terdahulu dan mempunyai santri/santriwati banyak, Pondok pesantren Al-Hasan didirikan pada tahun 1985 yang diasuh oleh KH. Muhammad Syarif Hidayat, Kiyai muda alumni Pondok Pesantren Miftahul Huda Manonjaya Tasikmalaya Jawa Barat serta salah seorang murid Kiyai besar yang kharismatik (Uwa Ajengan) KH. Choer Affandy (Alm.). Pondok pesantren Al Hasan tak juga dikenal di kabupaten Ciamis dan sekitarnya, pada saat ini Al Hasan mengalami perkembangan yang pesat baik dari jumlah santri, ruangan belajar, dan tingkat pendidikan. Pengaruhnya terhadap masyarakat sekitar terdapat dalam beberapa bidang yaitu bidang keagamaan, bidang ekonomi, bidang pendidikan, dan bidang budaya, maka dari itu peneliti ingin meneliti tentang seberapa loyalitas ustadz/ustadzah atau pegawai di ponpes tersebut.

Berdasarkan paparan di atas, kajian tentang pengaruh Etos Kerja Dan Upah Terhadap Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis sangat menarik untuk dilakukan. Dalam memahami variabel tersebut dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai. Selain itu, penelitian ini berupaya melihat kesejahteraan pegawai dan pondok pesantren.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena memberikan kontribusi dalam mendorong kemajuan, kualitas etos kerja dan upah Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis.

## 2. Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai cara atau prosedur yang disusun secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Metode merupakan serangkaian langkah-langkah yang tersusun secara rapi dan terstruktur yang harus ditempuh untuk mencapai sebuah hasil yang diinginkan. Metode berfungsi sebagai pedoman atau petunjuk dalam melaksanakan suatu kegiatan agar kegiatan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Setiap metode memiliki karakteristik dan tahapan tertentu yang membedakannya dengan metode lain (Noza & Wandira, 2024).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan (Waruwu, 2023).

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, menguraikan dan menafsirkan keadaan yang ada terkait faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap loyalitas pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis.

### 2.1. Objek dan Sumber Data

Objek kajiannya adalah permasalahan terkini yang akan dibahas dalam suatu studi tertentu. Tujuan utama penelitian dalam naskah ini adalah untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi terhadap loyalitas pegawai. Etos kerja islam (X1) dan upah (X2) merupakan objek penelitian yang dijadikan sebagai variabel bebas atau bebas. Selanjutnya loyalitas pegawai menjadi variabel keterikatan (Y) yang disebut juga dengan variabel kekekalan. Lokasi yang ditunjuk untuk melakukan penelitian adalah di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis.

### 2.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yang ada dalam penelitian ini adalah Etos kerja (X1) dan upah (X2), dan loyalitas pegawai (Y). Adapun operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
1.	Etos Kerja Islam (X1)	Etos kerja Islam adalah sikap dan perilaku kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai keimanan dan ketakwaan, seperti ikhlas, amanah, disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan, sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.	a. Profesional	Menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar.	<i>likert</i>
			b. Tekun	Tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan.	
			c. Jujur	Melaporkan hasil kerja secara jujur tanpa manipulasi.	

			d. Kreatif	Mengusulkan ide baru untuk perbaikan kerja.	
2.	Upah (X2)	Upah adalah imbalan atau kompensasi yang diterima pekerja dari pemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan,	a. Gaji	Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab dan beban kerja.	<i>likert</i>
			b. Bonus	Besaran bonus proporsional dengan pencapaian target atau profit perusahaan.	
			c. Insentif	Pemberian insentif berdasarkan produktivitas atau pencapaian.	
			d. Tunjangan	Besaran tunjangan sesuai kebutuhan pekerja atau kebijakan perusahaan.	
3.	Loyalitas Pegawai (Y)	Loyalitas pegawai adalah kesetiaan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang ditunjukkan melalui sikap, perilaku, dan kontribusi jangka panjang	a. Ketaatan/ Kepatuhan	Mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi tanpa paksaan.	<i>likert</i>
			b. Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditentukan.	
			c. Pengabdian	Menunjukkan loyalitas dengan tidak mudah berpindah kerja ke organisasi lain.	
			d. Kejujuran	Tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas organisasi.	

### 2.3. Teknik Pengumpulan

#### a. Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari responden melalui kuesioner yang sudah diberikan sebelumnya (Arvyanda et al., 2023).

##### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber atau responden. Data primer bisa didapatkan lewat wawancara langsung maupun wawancara tak langsung, observasi, diskusi terfokus, dan penyebaran kuisisioner. data primer harus didapatkan secara langsung oleh peneliti. Pada penelitian yang dilakukan, digunakan kuisisioner berupa pengisian angket google form untuk mendapatkan data primer dari responder (Arvyanda et al., 2023).

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung melalui sebuah perantara. Data sekunder dapat didapatkan melalui bukti, catatan, buku, jurnal, atau laporan historis yang sudah tersusun dalam arsip atau data dokumenter (Arvyanda et al., 2023).

#### b. Populasi Sasaran

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang akan dipelajari untuk menarik kesimpulan (Subhaktiyasa, 2024). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai Yayasan Al-Hasan Ciamis pada tahun 2025 sebanyak 96 pegawai (Data diakses oleh peneliti, 2025).

#### c. Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Suriani

et al., 2023). Jadi populasi yang digunakan adalah pegawai Yayasan Al-Hasan Ciamis pada tahun 2025 sebanyak 96 pegawai semuanya jadikan sampel.

d. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Studi kepustakaan (library research)

Untuk memperoleh data, peneliti mengumpulkan, menganalisis, mengorganisasi, sumber dari artikel, buku, penelitian terdahulu tentang kajian pustaka, Kemudian peneliti menyimpulkan dan menyajikan hal-hal yang berkaitan dengan kajian pustaka secara sederhana (Hadi & Afandi, 2021).

2) Kuesioner / angket

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian (Prawiyogi et al., 2021).

Kuesioner ini akan disebarakan kepada responden yaitu pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis. Kuesioner ini juga disebarakan melalui media cetak sehingga responden dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan mengisi kertas yang telah disebarakan.

Dalam penelitian ini, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan dan perspektif individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Skala Likert menggunakan variabel yang akan diukur sebagai indikator variabel, dan kemudian indikator tersebut digunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun elemen-elemen pertanyaan.

**Tabel 2.2 Skala Likert**

Kode	Jawaban	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Priadana dan Sunarsi, 2021)

2.4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode ini dapat menganalisis sebuah data yang dapat menghasilkan sebuah hipotesis. Ada beberapa teknik yang digunakan yaitu :

a. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan menggunakan uji variabel dan reabilitas yang dimana uji dilakukan dengan menyediakan data jawaban responden dalam bentuk format excel, yang kemudian menyediakan aplikasi SPSS. Uji instrument ini dilakukan dengan menggunakan metode yaitu :

1) Uji Validitas

Validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya. Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor) (Sanaky et al., 2021). Proses pengujian dijalankan dengan sejumlah 100 responden,  $\alpha$  0,05, dan memanfaatkan aplikasi SPSS. Kriteria pengujiannya ialah :

- (a) Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , instrument dinyatakan valid.
- (b) Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , instrument dinyatakan tidak valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable (Sanaky et al., 2021).

Hasil pengujian ini menggunakan statistic Cronbrach Alpha dimana kriteria kesimpulannya adalah :

- (a) Jika nilai Cronbrach Alpha  $> 0.60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsiten.
- (b) Sementara, jika nilai Cronbrach Alpha  $< 0.60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Terdapat banyak metode yang dapat digunakan untuk pengujian normalitas data serta metode tersebut tentunya memiliki hasil keputusan yang berbeda-beda (Sintia et al., 2022).

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan modelmodel penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal. (Khasanah & Fitriani, 2022)

### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Multikolinearitas dapat dilihat dari dua sisi, yaitu; Nilai Tolerance dan lawannya. Dalam hal ini nilai tolerance yang baik adalah  $< 0,10$ . Nilai Varian Inflation Factor (VIF). Dalam hal ini nilai Nilai Varian Inflation Factor (VIF) yang baik adalah  $> 10$ . Yang dimaksud dengan lawan dari nilai tolerance adalah nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (nilai Tolerance  $\leq 0,10 =$  nilai VIF  $\geq 10$ ). (Yaldi et al., 2022)

### 3) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak (Khasanah & Fitriani, 2022).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas yaitu Jika nilai deviation from linearity Sig  $> 0,05$  maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya, Jika nilai deviation from linearity Sig  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian linearitas dengan taraf signifikansi 5% dapat dilakukan dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS):

- (a) Hubungan antara dua variabel dianggap linier jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.
- (b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka kedua variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ani et al., 2021).

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

- (a) Jika nilai signifikan  $<$  dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas, artinya tolak  $H_0$ .
- (b) Jika nilai signifikan  $>$  dari 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas, artinya tidak tolak  $H_0$ .

## c. Analisis Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari sebuah informasi, sehingga informasi tersebut dapat dipahami dengan lebih mudah. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum, sum, average, range, kurtosis dan skewness. (Rosdiani & Hidayat, 2020).

d. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis data statistika dimana terdapat satu variabel dependen (Y) dan lebih dari satu variabel independen (X), yakni (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, ..., X<sub>m</sub>). salah satu tujuan dari analisis regresi linier berganda yakni untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sulantari et al., 2024).

Untuk menganalisa data peneliti menggunakan metode regresi berganda yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Loyalitas Pegawai

a = Konstanta

B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari X

e = Error/Residual

X<sub>1</sub> = Etos Kerja

X<sub>2</sub> = Upah

Pengujian hipotesis dilakukan melalui, uji t, dan uji F.

2) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan sangat terbatas (Kharislam et al., 2021).

Adapun di bawah ini rumus untuk mengetahui hasil uji pada koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

r<sup>2</sup> = Koefisien korelasi

e. Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel (Kharislam et al., 2021).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Artinya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- (a) H<sub>0</sub> : thitung ≤ ttabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen
- (b) H<sub>1</sub> : thitung > ttabel maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen

2) Uji F ( Simultan)

Uji F merupakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Kharislam et al., 2021).

Uji pengukuran F menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen atau terikat.

Pada uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan ( $\alpha$ ). Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi atau derajat kesalahan ditetapkan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika Fhitung  $\leq$  Ftabel atau nilai Sig.  $\geq$  0,05, maka  $H_0$  diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengujian ini diselesaikan dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel, dengan keadaan yang menyertainya:

- (a) Jika Fhitung > Ftabel, dinyatakan signifikan, dan bila . Fhitung < Ftabel, dinyatakan tidak signifikan.
- (b) Bila sig < 0,05, dinyatakan signifikan, dan bila sig > 0,05, dinyatakan tidak signifikan.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 96 responden yakni Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis mulai dari tanggal 10 Juni 2025 sampai dengan tanggal 21 Juni 2025. Hasil yang diperoleh dari survei disajikan sebagai berikut:

#### I. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, identitas responden diukur berdasarkan jenis kelamin, dan lama bekerja. Berikut merupakan karakteristik responden yaitu :

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	43	44.8	44.8	44.8
	PEREMPUAN	53	55.2	55.2	100.0
Total		96	100.0	100.0	

Sumber : (data diolah menggunakan SPSS 25, 2025).

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, responden pegawai berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang atau 44,8% dan responden pegawai berjenis kelamin perempuan berjumlah 53 orang atau 55,2%. Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis, lebih banyak perempuan dari pada laki-laki.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**LAMA BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	53	55.2	55.2	55.2
	6-10 TAHUN	30	31.3	31.3	86.5
	11-20 TAHUN	11	11.5	11.5	97.9
	>20	2	2.1	2.1	100.0
Total		96	100.0	100.0	

Tabel 3.2 di atas menunjukkan terdapat 53 orang atau 55,2% pegawai yang sudah lama bekerja selama 1-5 tahun, 30 orang atau 31,3% pegawai yang sudah lama bekerja selama 6-10 tahun, 11 orang atau 11,5% pegawai yang sudah lama bekerja selama 11-20 tahun, 2 orang atau 2,1% pegawai yang sudah lama bekerja selama >20 tahun. Responden di dominasi oleh pegawai yang sudah lama bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah 53 orang atau 55,2% dari total keseluruhan sampel.

## 2. Uji Istrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ibrahim, 2021). Suatu angket ataupun kuesioner dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data tidak valid. Untuk menentukan  $r_{tabel}$  dengan cara menentukan *degree offreedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Besarnya  $df = 96 - 2 = 94$  atau  $df = 94$  dengan  $\alpha$  5% (0,05) didapat  $r_{tabel} = 0,2006$ . Hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	X1.1	0,839	0,2006	Valid
	X1.2	0,818	0,2006	Valid
	X1.3	0,721	0,2006	Valid
	X1.4	0,858	0,2006	Valid
Upah (X2)	X2.1	0,809	0,2006	Valid
	X2.2	0,519	0,2006	Valid
	X2.3	0,792	0,2006	Valid
	X2.4	0,815	0,2006	Valid
Loyatitas (Y)	Y.1	0,902	0,2006	Valid
	Y.2	0,943	0,2006	Valid
	Y.3	0,825	0,2006	Valid
	Y.4	0,893	0,2006	Valid

Sumber : (data diolah menggunakan SPSS 25, 2025).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  positif untuk setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2006. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang berasal dari ketiga variabel tersebut adalah valid. Sehingga data dapat digunakan pada tahap berikutnya.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsistensi penelitian dengan data yang diukur (Ibrahim, 2021). Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 dan akan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* pada variabel lebih kecil dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Kode Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritik	Keterangan
1	Etos Kerja Islam (X <sub>1</sub> )	0,825	> 0,60	Reliabel
2	Upah (X <sub>2</sub> )	0,727	> 0,60	Reliabel
3	Loyalitas (Y)	0,911	> 0,60	Reliabel

Sumber : (data diolah menggunakan SPSS 25, 2025).

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dianggap reliabel karena masing-masing memiliki *Cronbach alpha* > 0,60. Oleh karena itu, data yang digunakan dapat dipergunakan pada tahap berikutnya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi. apabila datanya berdistribusi normal dan mendekati normal berarti model regresi dikatakan baik. Pengujian ini menggunakan menguji *Kolmogorov-Smirnov Test*. dianggap berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05 dan jika sig uji *Kolmogorov-Smirnov Sig* < 0,05 maka data bukanlah berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardi zed Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86052067
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.059
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Dari tabel 3.5 diatas hasil uji normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat bahwasannya berdasarkan data pengujian pada tabel diperoleh nilai *p-value (Asymp, Sig. (2-tailed) 0,200 (0,200>0,05)* sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data memiliki hubungan linier antara variabel satu dengan yang lainya atau tidak. Jika pada uji ini memiliki hubungan atau signifikansi yang linier maka akan memberikan kekonsistenan data. Taraf signifikasni 0,05, apabila nilai signifikansi hasil pengujian linearitas lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data linier (Ghozali, 2018).

**Tabel 3.6 Hasil Uji Linieritas Etos Kerja Islam (X<sub>1</sub>)**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
LOYALITAS ETOS KERJA ISLAM	*	Between Groups	(Combined) 87.607	10	8.761	1.694	.095
		Linearity	.503	1	.503	.097	.756
		Deviation from Linearity	87.104	9	9.678	1.872	.067
		Within Groups	439.550	85	5.171		
Total			527.156	95			

Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Berdasarkan tabel 3.6 diatas diperoleh hasil pengujian nilai *deviation from Linearity* Sig. = 0,067 > 0,05 maka terdapat kelinieran antara variabel X<sub>1</sub> dengan Y.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Linieritas Upah (X<sub>2</sub>)**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
LOYALITAS * UPAH	Between Groups	(Combined)	48.947	13	3.765	.646	.809
		Linearity	11.634	1	11.634	1.995	.162
		Deviation from Linearity	37.313	12	3.109	.533	.887
	Within Groups	478.209	82	5.832			
Total			527.156	95			

Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Berdasarkan tabel 3.7 diatas diperoleh hasil pengujian nilai *Deviation From Linearity* Sig. = 0,887 > 0,05 maka terdapat kelinieran antara variabel X<sub>2</sub> dengan Y. Sebagaimana pada pernyataan asumsi linieritas bahwa apabila nilai signifikansi hasil pengujian linieritas >0,05 maka data dapat dinyatakan linier. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

**c. Uji Multikolinearitas**

Regresi yang baik tidak akan terjadi multikolinearitas antara variabel bebasnya. Untuk melihat terjadi multikolenieritas atau tidaknya pada hasil pengujian dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Dinyatakan tidak multikolenieritas apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1. Berikut tabel hasil pengujian multikolinieritas.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	.717	1.009		.711	.479		
	ETOS KERJA ISLAM	.339	.107	.291	3.169	.002	.922	1.085
	UPAH	.415	.103	.368	4.014	.000	.922	1.085

a. Dependent Variable: LOYALITAS  
 Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen adalah 1,085 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* 0,922>0,1 yang artinya antar variabel independen bebas dari multikolenieritas sehingga model regresi dapat dan layak dilakukan.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji glesjer untuk menguji heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi >0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas (Ghozali,2018). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.043	.909		1.148	.254
	ETOS KERJA ISLAM	.015	.048	.033	.306	.760
	UPAH	.008	.046	.018	.172	.864

a. Dependent Variable: LOYALITAS  
Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, variabel etos kerja islam ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,760 > 0,05$  dan pada variabel upah ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,864 > 0,05$ . Oleh karena itu, semua variabel sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

##### a. Variabel Etos Kerja Islam ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data angket yang telah disebarakan kepada responden, peneliti melakukan menyusun daftar distribusi frekuensi untuk variable Etos Kerja Islam ( $X_1$ ). Distribusi ini berdasarkan hasil jawaban yang diukur dengan skala Likert, yang memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5. Data kategori tersebut diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 25 yang secara sistematis mengklasifikasikan skor rata-rata dari setiap pernyataan ke dalam kategori tertentu. Dengan cara ini, peneliti dapat menilai kecenderungan responden apakah cenderung sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju terhadap setiap indikator Etos Kerja Islam. Berdasarkan tanggapan 96 orang responden terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.10 Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja Islam ( $X_1$ )**

No.	Indikator	Tanggapan					Jumlah
		5	4	3	2	1	
<b>Etos Kerja Islam</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	
1.	Selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk amanah kerja.	45	36	15	-	-	96
<b>Presentase (%)</b>		46.9	37.5	15.6	-	-	100%
2.	Tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi atasan.	42	40	14	-	-	96
<b>Presentase (%)</b>		43.8	41.7	14.6	-	-	100%
3.	Meyakini bahwa bersikap jujur dalam pekerjaan adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.	45	40	8	3	-	96
<b>Presentase (%)</b>		46.9	41.7	8.3	3.1	-	100%
4.	Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.	19	40	34	3	-	96
<b>Presentase (%)</b>		19.8	41.7	35.4	3.1	-	100%

Sumber: (data primer diolah SPSS 25, 2025).

Adapun penjelasan pada tabel 3.10 diatas menjadi empat point, yaitu:

- 1) Indikator “Selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk amanah kerja.” yaitu sebanyak 45 responden (46,9 %) menyatakan Sangat Setuju, 36 responden (37,5 %) Setuju, 15 responden (15,6 %) Netral. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai (84,4 % apabila SS dan S digabung) yang berarti pegawai Selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, sedangkan proporsi yang netral efisiensinya (15,6 %). Temuan ini mengindikasikan penerimaan yang cukup kuat untuk para pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis bahwa ia bekerja secara profesional.
- 2) Untuk pada “Tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi atasan.” sebanyak 42 responden (43,8 %) memilih kategori Sangat Setuju (SS), 40 responden (41,7 %) Setuju (S), 14 responden (14,6 %) Netral (N), sehingga total mencapai 100 %. Distribusi ini menunjukkan bahwa sekitar 85,5 % responden sepakat baik sangat setuju maupun setuju bahwa pegawai tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi atasan. Sementara 14,6 % sisanya berada di posisi netral. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam persepsi pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis benar-benar tekun.

- 3) Indikator “Meyakini bahwa bersikap jujur dalam pekerjaan adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.” distribusi tanggapan 96 responden adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 45 orang (46,9 %), Setuju (S) 40 orang (41,7 %), Netral (N) 8 orang (8,3 %), Tidak Setuju (TS) 3 orang (3,1 %), sehingga totalnya mencapai 100 %. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi Meyakini bahwa bersikap jujur adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT lebih banyak, meskipun ada pegawai yang belum meyakini, dan perlunya pelatihan atau seminar untuk para pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis.
- 4) Indikator “Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya” tanggapan 96 responden menunjukkan distribusi sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 19 orang (19,8 %), Setuju (S) 40 orang (41,7 %), Netral (N) 34 orang (35,4 %), Tidak Setuju (TS) 3 orang (3,1%), sehingga total mencapai 100 %. Sebanyak 61,5 % responden (gabungan SS dan S) menyatakan Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja, sedangkan 3,1 % (TS) yang belum berusaha, dan 35,4 % bersikap netral. Temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan positif yaitu mayoritas pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis kreatif.

#### b. Variabel Upah (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data angket yang telah disebarkan kepada responden, peneliti melakukan menyusun daftar distribusi frekuensi untuk variabel Upah (X2). Distribusi ini berdasarkan hasil jawaban yang diukur dengan skala Likert, yang memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5. Data kategori tersebut diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 25 yang secara sistematis mengklasifikasikan skor rata-rata dari setiap pernyataan ke dalam kategori tertentu. Dengan cara ini, peneliti dapat menilai kecenderungan responden apakah cenderung sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju terhadap setiap indikator upah. Berdasarkan tanggapan 96 orang responden terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.11 Distribusi Frekuensi Upah (X2)**

No.	Indikator	Tanggapan					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Upah		SS	S	N	TS	STS	
1.	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	5	48	33	-	10	96
Presentase (%)		5.2	50.0	34.4	-	10.4	100%
2.	Pemberian bonus memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	9	59	23	5	-	96
Presentase (%)		9.4	61.5	24.0	5.2	-	100%
3.	Insentif diberikan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja.	15	48	27	2	4	96
Presentase (%)		15.6	50.0	28.1	2.1	4.2	100%
4.	Kebijakan yayasan mengenai tunjangan sudah jelas dan mudah dipahami.	7	49	34	2	4	96
Presentase (%)		7.3	51.0	35.4	2.1	4.2	100%

Sumber: (data diolah menggunakan SPSS 25, 2025).

Adapun penjelasan pada tabel 3.11 diatas menjadi empat point, yaitu:

- 1) Indikator “Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya” tanggapan 96 responden terdistribusi sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 5 responden (5,2 %), Setuju (S) 48 responden (50,0 %), Netral (N) 33 responden (34,4 %), Sangat Tidak Setuju (STS) 10 responden (10,4 %) sehingga total mencapai 100 %. Komposisi ini menunjukkan bahwa sekitar 55,2 % responden menilai bahwa besaran gaji yang pegawai terima udah sesuai (gabungan SS dan S), sedangkan 10,4 % menganggap sebaliknya (STS); (34,4%) memilih posisi netral. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi gaji pegawai sudah sesuai dengan beban kerja, namun yang di netral juga banyak ini menunjukkan bahwa gaji pegawai pas sesuai beban kerja, tapi sebagian pegawai bilang sangat tidak setuju berarti ada pegawai yang di gaji tidak sesuai

dengan beban kerja maka daro itu harus ada riset ulang untuk besaran gaji pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis.

- 2) Indikator “Pemberian bonus memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” distribusi tanggapan 96 responden adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 9 responden (9,4 %), Setuju (S) 59 responden (61,5 %), Netral (N) 23 responden (24,0 %), Tidak Setuju (TS) 5 responden (5,2 %), sehingga total mencapai 100 %. Data ini menunjukkan bahwa sekitar 70,9 % responden (gabungan SS dan S) yang setuju bahwa bonus itu memotivasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa bonus harus di berikan kalo pegawai bekerja dengan baik.
- 3) Indikator “Insentif diberikan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja” tanggapan 96 responden terdistribusi sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 15 responden (15,6 %), Setuju (S) 48 responden (50,0 %), Netral (N) 27 responden (28,1 %), Tidak Setuju (TS) 2 responden (2,1 %), dan Sangat Tidak Setuju (STS) 4 responden (4,2 %) sehingga total mencapai 100 %. Secara keseluruhan, 65,6% responden (gabungan SS dan S) sepakat bahwa insentif diberikan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja, sedangkan 6,3 % (gabungan TS dan STS) tidak sepakat, dan 28,1 % bersikap netral. Komposisi ini menandakan bahwa hampir separuh pegawai sepakat bahwa insentif diberikan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja berdasarkan kebijakan Ponpes Al Hasan Ciamis.
- 4) Indikator “Kebijakan yayasan mengenai tunjangan sudah jelas dan mudah dipahami” distribusi tanggapan 96 responden adalah: Sangat Setuju (SS) 7 responden (7.3 %), Setuju (S) 49 responden (51.0 %), Netral (N) 34 responden (35,4 %), Tidak Setuju (TS) 2 responden (2,1 %), dan Sangat Tidak Setuju (STS) 4 responden (4,2 %), sehingga total mencapai 100 %. Dengan demikian, 58,3 % responden (gabungan SS dan S) memahami kebijakan yayasan mengenai tunjangan, sedangkan 6,3 % responden (gabungan TS dan STS) belum memahami kebijakan yayasan mengenai tunjangan, dan 35,4 % memilih posisi netral. Temuan ini menunjukkan bahwa hampir setengah pegawai Ponpes Al Hasan Ciamis memahami kebijakan yayasan mengenai tunjangan, pelaku UMKM sudah melihat keunggulan efisiensi waktu dengan QRIS, meskipun proporsi netral yang cukup besar menandakan masih perlunya sosialisasi atau rapat mengenai kebijakan tunjangan.

**c. Variabel Loyalitas (Y)**

Berdasarkan hasil pengolahan data angket yang telah disebarkan kepada responden, peneliti melakukan menyusun daftar distribusi frekuensi untuk variabel Loyalitas (Y). Distribusi ini berdasarkan hasil jawaban yang diukur dengan skala Likert, yang memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5. Data kategori tersebut diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 25 yang secara sistematis mengklasifikasikan skor rata-rata dari setiap pernyataan ke dalam kategori tertentu. Dengan cara ini, peneliti dapat menilai kecenderungan responden apakah cenderung sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju terhadap setiap indikator Loyalitas. Berdasarkan tanggapan 96 orang responden terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.12 Distribusi Frekuensi Loyalitas (Y)**

No.	Indikator	Tanggapan					Jumlah
		5	4	3	2	1	
<b>LOYALITAS</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	
1.	Mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.	40	51	4	-	1	96
<b>Presentase (%)</b>		41.7	53.1	4.2	-	1.0	100%
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan.	45	49	1	-	1	96
<b>Presentase (%)</b>		46.9	51.0	1.0	-	1.0	100%
3.	Merasa memiliki komitmen jangka panjang terhadap tempat saya bekerja.	35	53	6	1	1	96
<b>Presentase (%)</b>		36.5	55.2	6.3	1.0	1.0	100%
4.	Tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas kantor untuk	43	49	3	-	1	96

	kepentingan pribadi.					
<b>Presentase (%)</b>	44.8	51.0	3.1	-	1.0	100%

Sumber: (data diolah menggunakan SPSS 25, 2025).

Adapun penjelasan pada tabel 3.12 diatas menjadi empat point, yaitu:

- 1) Indikator “Mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja” tanggapan 96 responden terdistribusi sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 40 responden (41,7 %), Setuju (S) 51 responden (53,1 %), Netral (N) 4 responden (4,2 %), Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden (1,0%), sehingga total mencapai 100 %. Data ini menunjukkan bahwa 94,8 % responden (gabungan SS dan S) Mematuhi semua peraturan di tempat kerja, sedangkan 1,0 % (STS) tidak mematuhi peraturan; sisanya 28,40 % berada pada posisi netral. Temuan ini bahwa hampir separuh pegawai mematuhi semua peraturan, namun ada yang tidak mematuhi peraturan, dan sebagiannya lagi masih setengah menaati dan tidak menaati, dan cukup terbilang bahwa pegawai Ponpes Al Hasan Ciamis taat/patuh terhadap peraturan di lembaga.
- 2) Indikator selanjutnya “Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan” distribusi tanggapan 96 responden adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 45 responden (46,9 %), Setuju (S) 49 responden (51,0 %), Netral (N) 1 responden (1,0 %), Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden (1,0%), sehingga total mencapai 100 %. Dengan demikian, 97,9 % responden (gabungan SS dan S). Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis bekerja sesuai target dan waktu yang ditentukan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 3) Indikator selanjutnya “Merasa memiliki komitmen jangka panjang terhadap tempat saya bekerja” tanggapan 96 responden terdistribusi sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 35 responden (36,5 %), Setuju (S) 53 responden (55,2 %), Netral (N) 6 responden (6,3 %), Tidak Setuju (TS) 1 responden (1,0 %), dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden (1,0%), sehingga total mencapai 100 %. Secara keseluruhan, 91,7 % responden (gabungan SS dan S) merasa memiliki komitmen jangka panjang, sedangkan 2,0 % responden (gabungan TS dan STS) tidak merasa memiliki komitmen jangka panjang, dan 6,3 % bersikap netral. Komposisi ini menunjukkan bahwa hampir separuh pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis memiliki komitmen jangka panjang atau mengabdikan.
- 4) Indikator “Tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi” diperoleh distribusi tanggapan dari 96 responden sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) sebanyak 43 responden (44,8%), Setuju (S) sebanyak 49 responden (51,0%), Netral (N) sebanyak 3 responden (3,1%), Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden (1,0%), sehingga total persentasenya mencapai 100%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden, yakni sekitar 95,8% (gabungan SS dan S). Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi dan bisa di sebut jujur.

Untuk mengetahui hasil dari tanggapan para reponden mengenai pernyataan-pernyataan yang diajukan berkaitan dengan Etos Kerja Islam Dan Upah Terhadap Loyalitas yang terdiri dari 12 pernyataan. Daftar pernyataan tersebut disebarkan kepada 96 responden. Adapun untuk mengetahui seberapa baik setiap item kuesioner dibuat klasifikasi berdasarkan rentang skor, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} : 96 \times 5 = 480$$

$$\text{Nilai terendah} : 96 \times 1 = 96$$

$$\text{Jumlah kriteria pertanyaan} = 5$$

Ini sangat menjadi landasan penting dalam mendukung argumentasi dalam seberapa loyalitasnya pegawai. Maka dari itu, untuk memperoleh nilai jenjang intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \text{ jumlah kriteria pernyataan}$$

$$\text{Interval} = \frac{480-96}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{384}{5}$$

$$\text{Interval} = 76,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh batas interval yaitu sebesar 76,8 dibulatkan menjadi 77 dan dengan demikian dalam rentang skor dibagi menjadi lima kategori penilaian untuk setiap item pertanyaan terlihat dalam tabel berikut ini, yakni:

**Tabel 3.13 Skor Interval Klasifikasi Setiap Item Pernyataan**

Klasifikasi	Rentang Skor
Sangat Baik	403,2 – 480
Baik	326,4 – 403,2
Kurang Baik	249,6 – 326,4
Tidak Baik	172,8 – 249,6
Sangat Tidak Baik	96 – 172,8

Sumber: (Output SPSS 25, 2025)

Berdasarkan hasil jawaban pernyataan dari keseluruhan jawaban responden yang difokuskan pada Etos Kerja Islam Dan Upah Terhadap Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis, Pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis dapat diketahui bahwa sudah sangat baik.

Untuk mengetahui hasil perhitungan secara keseluruhan dari penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel rekapitulasi setiap variabelnya dibawah ini:

**Tabel 3.14 Rekapitulasi Skor Etos Kerja Islam**

No	Uraian	Jawaban					Total Nilai	Rata-rata Nilai	Kategori																																																									
		SS	S	N	TS	STS																																																												
		5	4	3	2	1																																																												
1.	Selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk amanah kerja.	45	36	15	-	-	414	4,31	Sangat Baik																																																									
		225	144	45	-	-				2.	Tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi atasan.	42	40	14	-	-	412	4,29	Sangat Baik	210	160	42	-	-	3.	Meyakini bahwa bersikap jujur dalam pekerjaan adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.	45	40	8	3	-	415	4,32	Sangat Baik	225	160	24	6	-	4.	Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.	19	40	34	3	-	363	3,78	Baik	95	160	102	6	-	<b>Jumlah Nilai Skor</b>						1.604	16,17	Sangat Baik	<b>Jumlah Rata-Rata</b>		
2.	Tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi atasan.	42	40	14	-	-	412	4,29	Sangat Baik																																																									
		210	160	42	-	-				3.	Meyakini bahwa bersikap jujur dalam pekerjaan adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.	45	40	8	3	-	415	4,32	Sangat Baik	225	160	24	6	-	4.	Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.	19	40	34	3	-	363	3,78	Baik	95	160	102	6	-	<b>Jumlah Nilai Skor</b>						1.604	16,17	Sangat Baik	<b>Jumlah Rata-Rata</b>						401	4,04										
3.	Meyakini bahwa bersikap jujur dalam pekerjaan adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT.	45	40	8	3	-	415	4,32	Sangat Baik																																																									
		225	160	24	6	-				4.	Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.	19	40	34	3	-	363	3,78	Baik	95	160	102	6	-	<b>Jumlah Nilai Skor</b>						1.604	16,17	Sangat Baik	<b>Jumlah Rata-Rata</b>						401	4,04																									
4.	Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.	19	40	34	3	-	363	3,78	Baik																																																									
		95	160	102	6	-				<b>Jumlah Nilai Skor</b>						1.604	16,17	Sangat Baik	<b>Jumlah Rata-Rata</b>						401	4,04																																								
<b>Jumlah Nilai Skor</b>						1.604	16,17	Sangat Baik																																																										
<b>Jumlah Rata-Rata</b>						401	4,04																																																											

Sumber: (Output SPSS 25, 2025).

Pada tabel .14 hasil rekapitulasi skor variabel Etos Kerja Islam menunjukkan bahwa total nilai 401 dengan rata-rata 4,04, yang berdasarkan rentang klasifikasi masuk kategori Sangat Baik. Dari empat indikator tersebut tiga

berada pada kategori sangat Baik, satu indikator (“Selalu berusaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja saya”) memperoleh skor (363) sehingga diklasifikasikan Baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas Pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis telah menerapkan etos kerja islam.

**Tabel 3. 15 Rekapitulasi Skor Upah**

No	Uraian	Jawaban					Total Nilai	Rata-rata Nilai	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1.	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	5	48	33	-	10	326	3,39	Kurang Baik
		25	192	99	-	10			
2.	Pemberian bonus memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	9	59	23	5	-	360	3,75	Baik
		45	236	69	10	-			
3.	Insentif diberikan berdasarkan kinerja atau prestasi kerja.	15	48	27	2	4	356	3,70	Baik
		75	192	81	4	4			
4.	Kebijakan yayasan mengenai tunjangan sudah jelas dan mudah dipahami.	7	49	34	2	4	341	3,55	Baik
		35	196	102	4	4			
<b>Jumlah Nilai Skor</b>						1.383	14,39	Baik	
<b>Jumlah Rata-Rata</b>						346	3,59		

Sumber: (Output SPSS 25, 2025).

Pada tabel 3.15 hasil rekapitulasi skor variabel upah menghasilkan total nilai 346 dengan rata-rata 3,59, yang berada dalam kategori Baik menurut klasifikasi interval. Dari empat indikator yang dinilai, semuanya tergolong Baik, satu indikator (“Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.”) memperoleh skor (326) sehingga diklasifikasikan Kurang Baik. Secara keseluruhan, mengindikasikan bahwa Pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis telah sepekat terkait kebijakan pemberian gaji, bonus, insentif dan tunjangan yang telah ditetapkan.

**Tabel 3.16 Rekapitulasi Skor Loyaitas**

No	Uraian	Jawaban					Total Nilai	Rata-rata Nilai	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1.	Mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.	40	51	4	-	1	417	4,34	Sangat Baik
		200	204	12	-	1			
2.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan.	45	49	1	-	1	425	4,42	Sangat Baik
		225	196	3	-	1			
3.	Merasa memiliki komitmen jangka panjang terhadap tempat saya bekerja.	35	53	6	1	1	418	4,35	Sangat Baik
		175	212	18	2	1			
4.	Tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.	43	49	3	-	1	420	4,37	Sangat Baik
		214	196	9	-	1			
<b>Jumlah Nilai Skor</b>						1.680	17,48	Sangat Baik	
<b>Jumlah Rata-Rata</b>						420	4,37		

Sumber: (Output SPSS 25, 2025)

Pada tabel 3.16 hasil rekapitulasi skor variabel Loyaitas memberikan total nilai 420 dengan rata-rata 4,37 yang menempatkannya dalam kategori Sangat Baik. Dari empat indikator, semuanya berada pada kategori Sangat Baik,

temuan ini mengindikasikan bahwa Pegawai di Ponpes Al Hasan Ciamis telah loyalitas pada lembaga, pegawai mengutamakan taat/patuh, tanggung jawab, kejujuran dan pengabdian.

## 5. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif juga disebut analisis statistic atau uji statistic. Disebut analisis kuantitatif karena yang dianalisis adalah data-data yang dikuantifikasikan dengan model matematis (Heryana, 2020).

### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode analisis yang melibatkan dua variabel lebih yaitu dua/lebih variabel bebas dan satu variabel terikat (Sahir,2021). Berikut tabel hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 3.17 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.717	1.009		.711	.479
	ETOS KERJA ISLAM	.339	.107	.291	3.169	.002
	UPAH	.415	.103	.368	4.014	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas dapat di formulasikan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0.717 + 0,339 X_1 + 0,415 X_2$$

Keterangan :

- Y : Loyalitas
- a : Konstanta
- X1 : Etos Kerja Islam
- X2 : Upah
- B<sub>1</sub>b<sub>2</sub> : Koefisien regresi
- E : error

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) yaitu 0.717 yang berarti jika etos kerja islam dan upah nilainya 0 tanpa adanya X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> maka dapat dinyatakan bahwa Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis sebesar 0.717.
- 2) Koefisien variabel etos kerja islam bernilai positif sebesar 0,339 yang menunjukkan bahwa Loyalitas Pegawai akan meningkat seiring dengan kualitas etos kerja islam.
- 3) Pada variabel upah memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,415 yang menunjukkan bahwa semakin baik upah, semakin besar Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis.
- 4) Variabel upah memiliki pengaruh lebih besar daripada variabel etos kerja islam.

### b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil jika angka koefisien determinasi lebih kecil atau hampir nol. (Sahir, 2021).

**Tabel 3.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Etos Kerja Islam dan Upah Terhadap Loyalitas**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 <sup>a</sup>	.022	.001	2.35424

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1912>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Predictors: (Constant), UPAH, ETOS KERJA ISLAM  
 Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Dari tabel diatas, nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,22. Artinya pengaruh etos kerja islam dan upah terhadap loyalitas sebesar 22% ( $100\% - 22\% = 78\%$ ). Sedangkan sisanya yaitu 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan spiritual atau religiusitas pimpinan, kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi, keadilan organisasi (organizational justice), pelatihan dan pengembangan karyawan.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk menjelaskan secara parsial signifikansi variabel bebas (Etos Kerja Islam dan Upah) terhadap variabel terikat (Loyalitas) (Sugiyono, 2016). Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%. Apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 3.19 Hasil Uji t Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.717	1.009		.711	.479
	ETOS KERJA ISLAM	.339	.107	.291	3.169	.002
	UPAH	.415	.103	.368	4.014	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Berdasarkan tabel di atas Etos Kerja Islam memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} 3,169 > t_{tabel} 1,986$ . Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel Etos Kerja Islam berpengaruh secara parsial individual terhadap Loyalitas. Upah memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} 4,014 > t_{tabel} 1,986$ . Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Upah berpengaruh secara parsial individual terhadap Loyalitas.

### b. Hasil Uji f

Uji f dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Etos Kerja Islam dan Upah secara bersamaan (simultan) terhadap minat beli. Digunakan Tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k)$ . Tabel berikut menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji f. jika nilai sig lebih kecil dari 0,05, dinyatakan signifikan, dan bila sig lebih besar dari 0,05, dinyatakan tidak signifikan. Berikut hasil pengujian uji f pada penelitian ini :

**Tabel 3.20 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.358	2	73.679	18.042	.000 <sup>b</sup>
	Residual	379.798	93	4.084		
	Total	527.156	95			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), UPAH, ETOS KERJA ISLAM

Sumber : (Output SPSS 25, 2025).

Tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung} 18,042 > F_{tabel} 3,09$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Etos Kerja Islam dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis.

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemasaran digital Etos Kerja Islam dan upah Terhadap Loyalitas Pegawai Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis. Pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Loyalitas Pegawai Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis

Besarnya pengaruh Etos Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $3,169 > t_{tabel} 1,986$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara etos kerja Islam terhadap loyalitas pegawai.

Secara deskriptif, nilai total variabel Etos Kerja Islam mencapai 401 dan rata-rata 4,01 dari skor maksimum 475, yang menurut klasifikasi interval berada pada kategori "Sangat Baik". Bila dinyatakan dalam bentuk persentase:  $(401 \div 475) \times 100\% = 84,42\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penerapan etos kerja Islam baru mencapai sekitar 84,42% dari ideal maksimal, sedangkan sisanya 15,58% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan gaya manajemen, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, kesempatan pengembangan karir, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Namun demikian, skor ini cukup dominan dibandingkan skor minimal (96) yang akan menandakan kategori "Sangat Tidak Baik", sehingga secara umum sudah menunjukkan pencapaian negatif. Etos kerja Islam merupakan nilai-nilai ajaran Islam yang diterapkan dalam aktivitas kerja, seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, bekerja sebagai ibadah, serta menjaga integritas meskipun tidak diawasi. Dalam konteks Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis yang merupakan lembaga berbasis keislaman, nilai-nilai ini menjadi sangat relevan dan bahkan fundamental. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar pegawai menunjukkan sikap positif terhadap indikator etos kerja Islam, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja meski tidak diawasi, jujur dalam pekerjaan, dan berinovasi dalam meningkatkan kualitas kerja dan Selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk amanah kerja. Skor total variabel Etos Kerja Islam mencapai 401 yang dikategorikan " Sangat Baik".

Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai sudah menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab keagamaan, bukan semata-mata kewajiban administratif. Dalam teori motivasi berbasis nilai (*value-based motivation*), pegawai yang bekerja atas dasar keyakinan spiritual dan kesadaran ibadah cenderung menunjukkan dedikasi jangka panjang, rendahnya tingkat ketidakhadiran, serta loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Namun, perlu dicermati bahwa dari empat indikator etos kerja Islam, indikator mengenai "usaha menemukan cara baru untuk meningkatkan hasil kerja" memperoleh persentase netral cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi atau kreativitas kerja belum sepenuhnya berkembang. Oleh karena itu, pihak yayasan perlu memberikan ruang, pelatihan, atau insentif khusus untuk mendorong pegawai menjadi lebih adaptif dan proaktif dalam mencari solusi kerja yang efisien.

Penelitian ini selaras dengan penelitian Nurhayati (2021) yang menyatakan bahwa penerapan etos kerja Islam meningkatkan komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap lembaga. Dalam studi lain, Sutrisno (2019) menemukan bahwa internalisasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM meningkatkan kelekatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap tempat kerja. Artinya, ketika pegawai merasa bahwa nilai-nilai pribadi dan agama mereka sejalan dengan nilai organisasi, maka akan terbentuk loyalitas yang kuat.

### 2. Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Pegawai Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan thitung  $4,014 > 1,986$ . Hal ini berarti bahwa peningkatan persepsi positif terhadap sistem pengupahan berkorelasi dengan peningkatan loyalitas pegawai.

Dalam teori keadilan Adams, loyalitas pegawai dapat dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan dalam imbalan yang mereka terima. Jika pegawai merasa upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi mereka, maka akan terbentuk rasa puas, dihargai, dan termotivasi untuk tetap berkomitmen pada lembaga.

Upah yang dianggap adil dan proporsional dengan beban kerja, pemberian bonus yang memotivasi, sistem insentif berbasis kinerja, serta kebijakan tunjangan yang jelas menjadi faktor-faktor yang mendorong loyalitas. Dengan upah yang layak, pegawai merasa dihargai, yang berdampak pada meningkatnya komitmen dan keinginan untuk tetap mengabdikan diri di lembaga.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai upah yang diterima termasuk gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan telah sesuai dan transparan. Skor total variabel upah mencapai 346, yang termasuk dalam kategori “Baik”. Khususnya pada indikator “pemberian bonus memotivasi untuk bekerja lebih baik”, 70,9% pegawai menjawab setuju atau sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sistem bonus dapat dijadikan sebagai alat motivasional yang efektif untuk meningkatkan loyalitas.

Penelitian ini memperkuat hasil studi Ramadhan & Wibowo (2020) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi dan insentif yang adil secara signifikan meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan. Selain itu, Sari (2022) juga menyatakan bahwa tunjangan dan kejelasan kebijakan penggajian menjadi salah satu indikator penting dalam memengaruhi loyalitas tenaga kerja pada lembaga berbasis yayasan.

Namun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan Aulia (2021) yang menyatakan bahwa upah bukanlah faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan pada lembaga pendidikan swasta di daerah pedesaan. Dalam penelitiannya, faktor seperti hubungan interpersonal, lingkungan kerja religius, dan rasa memiliki terhadap lembaga lebih dominan dalam membentuk loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa konteks sosial dan budaya organisasi juga memainkan peran penting.

Namun, meskipun nilai upah dikategorikan “baik”, masih terdapat kelompok kecil pegawai yang menjawab “sangat tidak setuju” terkait kecukupan upah terhadap beban kerja. Hal ini menunjukkan adanya persepsi ketimpangan yang perlu dicermati lebih dalam. Manajemen yayasan disarankan untuk melakukan evaluasi periodik terhadap struktur penggajian serta melakukan dialog terbuka mengenai penilaian kinerja dan kompensasi guna menghindari kecemburuan internal.

### **3. Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Upah Secara Simultan Terhadap Loyalitas Pegawai Di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis**

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa secara simultan etos kerja Islam dan upah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai Fhitung sebesar 18,042 > Ftabel 3,09 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut, ketika digabungkan, memiliki kontribusi terhadap pembentukan loyalitas pegawai yang bermakna secara statistik.

Akan tetapi, nilai R Square hanya sebesar 0,022, atau dengan kata lain kedua variabel hanya mampu menjelaskan 22% variasi loyalitas, sementara 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meski demikian, nilai signifikansi tetap menunjukkan bahwa kontribusi Etos Kerja Islam dan Upah tidak dapat diabaikan. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa loyalitas pegawai merupakan konstruk multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor spiritual dan ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, komunikasi internal, penghargaan non-material, jenjang karir, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Oleh karena itu, temuan ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih komprehensif.

Hasil ini selaras dengan Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja sangat erat kaitannya dengan harmoni antara nilai keagamaan, kesejahteraan material, dan dukungan lingkungan kerja. Bahkan dalam perspektif manajemen SDM berbasis nilai Islam, loyalitas tidak dibentuk semata oleh materi, tetapi juga oleh rasa memiliki terhadap misi organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Maulida & Ridwan (2021) juga menemukan bahwa komitmen karyawan di lembaga pendidikan Islam meningkat ketika etos kerja keagamaan yang kuat dikombinasikan dengan sistem kompensasi yang adil dan transparan. Karyawan cenderung menunjukkan loyalitas jangka panjang ketika merasa bahwa nilai-nilai spiritual mereka dihargai dan didukung oleh keadilan finansial.

Dengan demikian, penelitian ini menguatkan pemahaman bahwa kombinasi antara nilai-nilai spiritual dan keadilan ekonomi merupakan fondasi penting dalam membangun loyalitas pegawai yang berkelanjutan, khususnya di lembaga pendidikan berbasis Islam. Sejalan dengan itu, Nasution (2020) menegaskan bahwa etos kerja Islam dan pemberian upah yang layak secara simultan mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, terutama di lembaga berbasis yayasan. Dalam studinya, ia mencatat bahwa keadilan upah dan lingkungan kerja religius menciptakan sinergi yang memperkuat loyalitas emosional dan perilaku pegawai terhadap organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, data yang telah dikumpulkan, diolah dan dianalisis sesuai dengan hasil pembahasan pengaruh etos kerja islam dan upah terhadap loyalitas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Etos kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dan peran penting dalam membentuk loyalitas pegawai di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Hasan Ciamis. sistem upah juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara simultan, kombinasi antara etos kerja Islam dan upah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai terbukti berkontribusi terhadap pembentukan loyalitas pegawai.

#### Referensi

- Abdilah, Z. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo*. Aulia, R. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Lembaga Pendidikan Swasta di Daerah Pedesaan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–56.
- Agishintya, C. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum*. 7.
- Akhwanul Akmal & Ihda Tamini. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan*. *Bis-a*, 9(02), 1–11. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 225–240. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46956>
- Alimuddin, A. (2020). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam*. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 10–19. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5640](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5640)
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). *The Influence Of Brand Image, Promotion And Service Quality On Consumer Purchase Decisions On Tokopedia E-Commerce In Manado City*.
- Arvyanda, R., Fernandito, E., & Landung, P. (2023). *Analisis Pengaruh Perbedaan Bahasa dalam Komunikasi Antarmahasiswa*. 1.
- Astuti, P. B., & Prayoga, S. S. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4482>
- Azizah, N. (2021). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja*.
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam*. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1755–1764. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>
- Hadi, N. F., & Afandi, N. K. (2021). *Literature Review is A Part of Research*. *Sultra Educational Journal*, 1(3), 64–71. <https://doi.org/10.54297/seduj.v1i3.203>
- Halizah, N., Wisudaningih, E. T., & Aqidah, W. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Husnul Khotimah & Iramasari Efendi. (2021). *Perbedaan Dasar Konsep Upah Islam Dan Barat*. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 239–250. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i3.606>
- Imeldawati, T., Simamora, H. I. T., Taruli, D., Sihombing, E., & Manalu, W. (2024). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Penyuluh Agama Kristen*. *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 8(2), 869–881. <https://doi.org/10.30648/dun.v8i2.1229>
- Kariola, M. (2021). *Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin*.
- Kharislam, D. D., Pravasanti, Y. A., & Ningsih, S. (2021). *Pengaruh Pelayanan, Kualitas Produk, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*.
- Khasanah, R. U., & Fitriani, F. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Masuk Universitas Muhammadiyah Metro (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Angkatan 2020)*. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 912–922. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i4.1355>
- Latte, J. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser*. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 13–26. <https://doi.org/10.36658/ijan.5.2.105>
- Masduki, M., Narimawati, U., & Syafe'i, M. Y. (2024). *Knowledge Sharing Pada Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kabupaten Majalengka Dengan Pemoderasi Adopsi Sistem*. *Jurnal Soshum Insentif*, 7(1), 14–30. <https://doi.org/10.36787/jsi.v7i1.1413>
- Maulida, F., & Ridwan, A. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Keagamaan dan Sistem Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan Lembaga Pendidikan Islam*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 13(2), 120–135.
- Muhammad Ikkal, Samsinar, Miftahul Aulia, Nurwahida, & Salfianur. (2021). *Pengaruh Kompensasi Kinerja Guru Honoror Di Sd Negeri 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai*. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i1.587>
- Mukaromah, H., Sudarmaji, W., & Ulfa, L. (2021). *Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari Dalam Perspektif Hukum Syariah*.
- Munadzifah, F., & Fahrullah, A. (2021). *Analisis Faktor—Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV. X - Tra Kaca & Aluminium Surabaya*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(2), 142–155. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155>
- Noza, A. P., & Wandira, R. A. (2024). *Pentingnya Metode Belajar Dalam Proses Pembelajaran*.
- Nasution, A. (2020). *Sinergi Etos Kerja Islam dan Keadilan Upah dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 34–48.

- Nurhayati, S. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen dan Loyalitas Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 5(3), 89–101.
- Nugroho, M. A. (2022). *Upah Dan Konsumsi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam*. J-EBI: Jurnal Ekonomi Bisnis Islam, 1(01). <https://doi.org/10.57210/j-ebi.v1i01.115>
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). *Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Putra, R. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan*. <https://doi.org/10.31289/jime.v4i2.4332>
- Putri, L. L. I., & Aisyah, S. (2024). *Analisis Faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2021*. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 8(1), 385. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1434>
- Qadri, M. A., & Syukri, M. (2022). *Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Staf StAI Jam'iyah Mahmudiyah dalam Perspektif Islam*. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2025>
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Penerjemah Didin Hafidhuddin, dkk. Jakarta: Robbani Press.
- Rahmahwati, P. W. (2024). *Pengaruh Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali)*.
- Ramadhan, A., & Wibowo, A. (2020). *Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Retensi dan Loyalitas Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(1), 66–75.
- Rauf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Rizka Safara, D. (2019). *Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ke 10)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). *Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak*. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review, 1(2), 131–143. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.43>
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah*. 11(1).
- Sari, L. M. (2022). *Pengaruh Kebijakan Penggajian terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Pendidikan Islam*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 14(4), 202–214.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Saydam, Gouzali. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). *Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran Di Jawa*.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sulantari, S., Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). *Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia*. Unisda Journal of Mathematics and Computer Science (UJMC), 10(1), 36–46. <https://doi.org/10.52166/ujmc.v10i1.6631>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanto, A. (2023). *Etos Kerja Islami Dalam Perspektif Ahmad Janan Asifudin*.
- Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). *Pelaksanaan Program "Asn Ber-Akhlak" Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai*. Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). *Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah*. 8(4).
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi*. 7.
- Wulandari, I. G., Mutiah, R., & Rusmana, F. D. (2024). *Pengaruh Besar Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Prespektif Ekonomi Syariah*.
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). *Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan*. JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). *Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE), 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Zainal Abidin & Ari Wahyu Prananta. (2022). *Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri*. Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science, 3(2). <https://doi.org/10.30762/happiness.v3i2.357>
- Zulhelmy, & Suryadi, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru*. Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance, 4(1), 231–241. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6916](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916)