

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETIKA KERJA ISLAMI DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN REMUNERASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI STIS HIDAYATULLAH BALIKPAPAN**

**Nasikin, H.M Abzar D, Mursyid**

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

Email: [nasikin.damai97@gmail.com](mailto:nasikin.damai97@gmail.com), [abzariainsmd@gmail.com](mailto:abzariainsmd@gmail.com)

---

### **ABSTRAK**

#### ***Kata kunci:***

Motivasi Kerja; Etika Kerja Islami; Evaluasi Kinerja; Remunerasi; Kinerja Pegawai

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, etika kerja Islami, dan Evaluasi Kinerja terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui apakah remunerasi dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja, etika kerja Islami, dan Evaluasi Kinerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan yaitu, survei dengan kuesioner terstruktur dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. 2) bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. 3) bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. 4) bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. 5) bahwa motivasi kerja, etika kerja islami dan Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh remunerasi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan dan ini dibuktikan dengan bukti empiris.

---

### **ABSTRACT**

#### ***Keywords:***

Work motivation; Islamic Work Ethics; Performance evaluation; Remuneration; Employee Performance

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, Islamic work ethics, and performance evaluation on employee performance and to determine whether remuneration can moderate the relationship between work motivation, Islamic work ethics, and performance evaluation on employee performance. The method used is a survey with a structured questionnaire and data analysis using regression analysis techniques. The results of the study provide evidence that 1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Hidayatullah Balikpapan College of Islamic Sciences (STIS). 2) that the Islamic work ethic has a positive and significant effect on employee performance at Hidayatullah Balikpapan College of Islamic Sciences (STIS). 3) that Performance Evaluation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Hidayatullah Islamic College (STIS) Balikpapan. 4) that remuneration has a positive and significant effect on the performance of Hidayatullah Balikpapan College of Islamic Sciences (STIS) employees. 5) that work motivation, Islamic work ethics and Performance Evaluation have a positive and simultaneous effect on employee performance after being moderated by the existing remuneration at Hidayatullah Balikpapan College of Islamic Sciences (STIS) and this is proven by empirical evidence.*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi memiliki kewajiban dalam usahanya meningkatkan kinerja serta kesejahteraan pegawainya. Hal ini harus menjadi perhatian penting bagi seluruh perusahaan yang ada. Barangkali pegawai kurang maksimal dalam kinerjanya dapat dilihat dari berbagai faktor, di antaranya rendahnya motivasi kerja pegawai, kompensasi atau remunerasi yang masih kurang layak diberikan oleh perusahaan, serta rendahnya pemahaman akan etika atau etos kerja yang dimiliki oleh pegawai (Ma'rifah, 2018). Ketiga faktor ini dapat menjadi penyebab adanya pegawai yang mempunyai kualitas yang baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini pasti akan berdampak pada kualitas dari sebuah perusahaan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, dalam ukuran kinerja secara umum meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja. Pada umumnya, pimpinan sebuah organisasi atau perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang baik dari pegawainya dalam mengerjakan tupoksinya. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Pegawai yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari bagaimana sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Adapun tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhinya. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional merujuk pada gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih besar, sementara kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah faktor yang mempengaruhi sejauh mana pegawai merasa terikat dengan organisasi dan termotivasi untuk melakukan kinerja yang tinggi. Dalam konteks ini, terdapat hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang merasa terinspirasi dan didukung oleh pemimpin mereka, dan yang merasa terikat dengan organisasi dan bekerja dengan motivasi yang tinggi, cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Etika Kerja islami sebagai orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja. Seseorang yang mempunyai etika baik dalam organisasi akan lebih giat. Berkaitan dengan Etika Kerja islami, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi. Seseorang yang memiliki etika kerja islami yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Rapat harusnya dapat dikelola sedemikian rupa, secara optimal dan berkualitas. Seringkali agenda rapat hanya menghabiskan waktu cukup banyak tanpa memperoleh hasil yang memuaskan, sehingga seringkali rapat hanya dianggap sebagai pemborosan waktu. Sebetulnya rapat merupakan sarana yang penting bagi lain rapat dapat diartikan sebagai kumpulan sekelompok orang yang bersifat formal yang melibatkan empat orang atau lebih dengan

tujuan untuk menjalin komunikasi, membuat perencanaan, menetapkan kebijakan, mengambil keputusan, dan memberikan motivasi.

Dalam dunia pendidikan, aktivitas rapat juga dapat dikatakan belum berjalan sebagaimana hal urgen lainnya, jika memang dilaksanakan kegiatan rapat, di beberapa kampus semisalnya masih berjalan sekedarnya dan tanpa follow-up yang jelas. Bahkan di beberapa tempat yang lain tidak ada sama sekali kegiatan rapat, jika memang ada, masih belum memenuhi prinsip-prinsip manajemen rapat secara teori. Hal itu dilatarbelakangi oleh kurangnya pemahaman bagi pelaku organisasi baik secara teori maupun secara aplikatif.

STIS Hidayatullah Balikpapan merupakan sebuah lembaga pendidikan yang dimana mengutamakan kinerja pegawai dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Adapun fungsi STIS sebagai lembaga pendidikan mulai dari penyusunan kebijakan, rencana dan program pendidikan, pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan administrasi dan masih banyak lagi fungsi yang diberikan dalam upaya memajukan pendidikan di Indonesia. STIS Hidayatullah lahir sebagai lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada pendidikan saja, namun juga bergerak dalam bidang ekonomi atau kewirausahaan sebagai bagian dari misi untuk memajukan umat melalui pengembangan keterampilan dan pengalaman dalam berbisnis. Berbagai jenis usaha atau entrepreneurship yang dikembangkan mulai dari usaha kebun sawit, sarang walet, depo air minum, bioflok, hidroponik, koperasi serta penjahitan atau konveksi skala kecil.

Dari semua jenis usaha ekonomi di atas, dikelola dan dikembangkan serta bekerja sama antara dosen dan mahasiswa. Dari hasil yang ada kemudian dapat digunakan sebagai dana operasional STIS Hidayatullah Balikpapan. Banyak kegiatan yang dapat disupport dengan adanya dana bagi hasil dari usaha tersebut, selain itu dana yang ada digunakan dalam memberikan remunerasi atau tali asih bagi pegawai STIS Hidayatullah. Hal ini dilakukan sebagai bentuk sistem pemberian imbalan atau gaji kepada pegawai atas kontribusi dan hasil kerjanya di dalam sebuah organisasi. Sistem ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Dalam upaya mengembangkan dan memajukan sistem yang ada, dibutuhkan motivasi dan kerja sama yang bagus guna mengukur kinerja pegawai untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Tidak lupa juga dengan upaya dalam membangun etika kerja dan budaya islami sebagai organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari penelitian sebelumnya telah dilakukan upaya pengukuran kinerja dengan menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi oleh Ahmad Badawi Saluy dan Yuwinta Treshia yang memberikan kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Moch Rezky Iskandar yang berjudul Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini meberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi, insentif/reward dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan.

Lebih lanjut terkait motivasi kerja, etika kerja islami dan juga remunerasi, penelitian sebelumnya juga memberikan sumbangsih terhadap pengukuran kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo dan Herni Widiyah Nasrul, Penelitian Arman, Rinto Pramono dan Supardi, Harits Syah, serta Tiara Rachmawati dan Ketut Sudarma. Dari penelitian tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa kesemua variabel yang ada telah memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh penting dalam timbulnya komitmen organisasional. Etika kerja Islami signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap

komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan remunerasi signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai terhadap komitmen organisasional, yang berarti komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor seperti penerapan etika kerja Islami dan kepuasan kerja pegawai serta etika kerja islami.

Dalam hal meningkatkan pemberdayaan pegawai, perusahaan dapat memberikan otonomi dan wewenang kepada pegawai dalam melakukan tugas mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai, serta memberikan pegawai kesempatan untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka. Kemudian tak lupa memperhatikan kebutuhan individu pegawai, karena setiap pegawai memiliki kebutuhan dan gaya hidup yang berbeda-beda.

Evaluasi Kinerja diharapkan mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang efektif. Perusahaan harus memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas dan efektif untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah dan memberikan umpan balik yang tepat waktu dan berguna kepada pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus fokus pada memperbaiki Evaluasi Kinerja yang efektif, pemberdayaan pegawai, pengembangan pegawai secara individu, dan sistem pengukuran kinerja yang efektif. Dengan memperhatikan saran-saran tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan bisnis yang mereka inginkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat permasalahan ini di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. Hal ini peneliti lakukan karena ingin lebih mengetahui STIS Hidayatullah Balikpapan dalam upayanya meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di tempat tersebut dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Etika Kerja Islami dan Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderasi di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan.

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Balikpapan, tepatnya di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan September 2022 sampai dengan bulan Juni 2023. Populasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai sebanyak 73 orang, dengan rincian 21 orang sebagai dosen tetap dan 52 orang sebagai pegawai yang berada di lingkungan STIS Hidayatullah Balikpapan. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan mengajukan pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun dan disebar sebanyak jumlah sampel yang telah ditentukan. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS versi 26.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Regresi Linier Berganda X1, X2 dan X3 Terhadap Y**

		Coefficients				
		Standardized Coefficients			t	Sig.
Model		Beta				
1	(Constant)	29.138	1.810		16.100	0.000
	Motivasi Kerja	0.179	0.039	0.440	4.566	0.000
	Etika Kerja Islami	0.129	0.053	0.230	2.416	0.018
	Evaluasi Kinerja	0.121	0.043	0.270	2.818	0.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2023

Tabel *Coefficients* di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 29.138 + 0.179X1 + 0.129X2 + 0.121X3 + e$$

Tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 4,566 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,994. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan.

Koefisien regresi yang dihasilkan adalah 0.179 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan juga akan semakin baik. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan diterima dan didukung oleh bukti empiris.

2. Dalam hasil uji t untuk variabel etika kerja islami, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018. Tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk etika kerja islami sebesar 2,416 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,994. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan.

Koefisien regresi etika kerja islami yang dihasilkan adalah 0.129 yang bernilai positif. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat etika kerja islami yang dirasakan oleh pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan diterima dan didukung oleh bukti empiris.

3. Dalam hasil uji variabel Evaluasi Kinerja, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,006. Tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung untuk Evaluasi Kinerja sebesar 2,818 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,994. Oleh karena itu, dapat

*Pengaruh Motivasi Kerja, Etika Kerja Islami Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderasi Di Stis Hidayatullah Balikpapan*

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dari Evaluasi Kinerja terhadap kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan.

Koefisien regresi yang dihasilkan untuk variabel Evaluasi Kinerja adalah positif 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan semakin tinggi Evaluasi Kinerja yang dimiliki oleh pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di institusi tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STIS Hidayatullah Balikpapan didukung oleh bukti empiris.

**Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja pegawai**

		Coefficients					
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Beta
							1
	Remunerasi	0.527	0.053	0.761	9.879	0.000	

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2023

Tabel di atas menjelaskan hubungan antara remunerasi sebagai variabel moderasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dari hasil uji SPSS diketahui bahwa nilai sig. dari remunerasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan juga nilai t hitung dari remunerasi sebesar 9,879 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel moderasi dan variabel dependen atau remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Hasil Uji Coba Simultan (Uji F) variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	d	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.099	3	35.700	48.472	.000b
	Residual	50.818	69	0.736		
	Total	157.918	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Rapat, Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil penelitian 2023

Tabel di atas adalah tabel Anova yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai F hitung sebesar  $48,472 > F$  tabel sebesar 2,74. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, etika kerja islami dan budaya rapat yang signifikan terhadap kinerja karyawan di STIS Hidayatullah Balikpapan.

**Hasil Uji Moderasi variabel independen terhadap variabel dependen**

		Coefficients			
Model			Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	-36.037	27.715		-1.300 0.198
	Moderasi_1 (X1*Z)	67.976	25.397	0.361	2.677 0.009
	Moderasi_2 (X2*Z)	68.679	33.842	0.279	2.029 0.046
	Moderasi_3 (X3*Z)	36.779	19.569	0.247	1.879 0.064

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2023

Tabel 69 di atas menjelaskan hubungan antara: 1) pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh remunerasi. Didapat hasil nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ . Adapun nilai t hitung sebesar  $2,677 > t$  tabel  $1,994$ . Ini memberikan kesimpulan bahwa remunerasi dapat memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 2) pengaruh variabel etika kerja islami terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh remunerasi. Didapat hasil nilai signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$ . Adapun nilai t hitung sebesar  $2,029 > t$  tabel  $1,994$ . Ini juga memberikan kesimpulan bahwa remunerasi dapat memoderasi pengaruh antara variabel etika kerja islami terhadap kinerja pegawai. 3) pengaruh variabel budaya rapat terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh remunerasi. Didapat hasil nilai signifikansi sebesar  $0,064 > 0,05$ . Adapun nilai t hitung sebesar  $1,879 < t$  tabel  $1,994$ .

**a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai STIS Hidayatullah Balikpapan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif, maka terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada STIS Hidayatullah Balikpapan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja pegawai dalam penelitian yaitu adanya faktor individu (kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan) dan faktor organisasi (pembayaran gaji, kemanan, interaksi antar pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri).

Penelitian ini juga diperkuat oleh sri purwati dkk Sri Purwati and Ani Muttaqiyathun, "Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta," *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 2011., Risky Nur Adha dkk Annisa Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil) 1, no. 2 (2022): 108–110. serta Gilang Pratama dan Elistia Gilang Pratama, “Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z,” *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic* 11, no. 2 (2020). yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja adalah pegawai yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan dan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan penghargaan.

**b. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan**

Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu dimensi ukhrawi dan dimensi duniawi. Keterlibatan para pegawai yang memberikan pelayanan dan memiliki tanggung jawab sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Etika sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan terhadap sesama, utamanya dalam hal mengajar dan interaksi dengan mahasiswa. Etika kerja islami juga berorientasi pada syariat Islam. Etika kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan akan menimbulkan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan penelitian Ikhsan Maksam dan Nur Laili Fikriah (Maksam, 2020), Khairul Fahmi (Fahmi, 2020) serta Siti Nur Azizah (Azizah, 2016) menekankan bahwa pemimpin dan bawahan seharusnya mempunyai hubungan yang dekat dengan kinerja organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai kualitas kepemimpinan yang baik, yang biasanya ditunjukkan dengan beberapa sifat seperti sabar, yaqin, berpengetahuan, pandai berkomunikasi (*fathanah*) dan bermurah hati untuk digunakan dalam melayani dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

**c. Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan**

Evaluasi Kinerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pola komunikasi yang tepat dalam rapat dapat meningkatkan efektivitas rapat dan memperkuat hubungan tim. Sebaliknya, jika pola komunikasi yang digunakan dalam rapat tidak tepat, dapat menurunkan motivasi pegawai dan mengurangi efektivitas rapat. Beberapa faktor yang mempengaruhi rapat budaya yang baik antara lain: Tujuan rapat yang jelas dan spesifik, agenda rapat yang terstruktur dengan baik, partisipasi aktif semua anggota tim, pendekatan yang positif dan kolaboratif, komunikasi yang jelas dan terbuka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun Evaluasi Kinerja menjadi budaya yang baik serta pelaksanaannya dapat meningkatkan pola komunikasi yang efektif di dalam untuk mendukung kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, juga dikuatkan oleh ZM Abid Mohammady dalam penelitiannya tentang *Pengaruh kepala sekolah dalam mengembangkan mutu budaya organisasi*. Salah satu indikator Evaluasi Kinerja dikatakan berhasil ketika ada Pengaruh dari kepala sebagai supervisor dalam hal mengawasi dan mengevaluasi kinerja dan pencapaian anggota budaya organisasi,

mengadakan rapat setiap minggu, bulan dan semester, memantau prestasi pendidik dan peserta didik. Kemudian lebih lanjut dampak yang dapat diberikan oleh Pengaruh kepala dalam mengembangkan mutu budaya organisasi diantaranya iklim budaya organisasi menjadi harmonis, sekolah menjadi lebih berprestasi. (Mohammady, 2018)

**d. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan**

Remunerasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kebijakan pemberian remunerasi yang tepat dan adil, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan yang timbul di STIS Hidayatullah Balikpapan, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Hal ini didasarkan pada hasil uji t yang diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu sebesar 9,879  $> 2,011$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000a, sehingga dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel remunerasi dengan kinerja pegawai STIS Hidayatullah Balikpapan dan dapat diterima kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 26, kemudian diperoleh besarnya nilai koefisien korelasi product moment yaitu 0.761 dan termasuk dalam kategori sangat kuat dengan signifikansi 0,000a. Kuatnya hubungan antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja tersebut menunjukkan bahwa remunerasi, yang dalam penelitian ini mencakup gaji, honorarium, tunjangan, insentif dan bonus ini merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terlebih lagi hubungan yang ditimbulkan antara kedua variabel tersebut merupakan hubungan yang positif, dimana jika variabel remunerasi meningkat, maka variabel kinerja juga akan meningkat. (Ransa & Rumiki, 2018)

**e. Pengaruh motivasi kerja, etika kerja islami dan Evaluasi Kinerja terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh remunerasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Hidayatullah Balikpapan**

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebelum dimoderasi oleh remunerasi menunjukkan hasil yang positif, ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,576 atau 57,6%. Setelah dimoderasi oleh remunerasi, nilai R Square sebesar 0,653 atau 65,3%. Dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan lebih meningkat ketika dimoderasi dengan remunerasi dari 57,6% menjadi 65,3%. Adapun untuk variabel etika kerja islami memberikan sumbangsih pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 46,1% sebelum dimoderasi oleh remunerasi, dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,461. Setelah dimoderasi oleh remunerasi meningkat menjadi 0,630 atau sebesar 63,0%. Berarti etika kerja islami memeberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai terlebih setelah dimoderasi oleh remunerasi, dari 46,1% menjadi 63,0%. Sedangkan untuk variabel Evaluasi Kinerja memberikan kontribusi sebesar 0,485 atau 48,5% terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi ketika dimoderasi dengan remunerasi, pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap kinerja pegawai

meningkat menjadi 0,638 atau 63,8%. Ini juga memberikan kesimpulan bahwa remunerasi atau tali asih yang ada di STIS Hidayatullah Balikpapan mampu menjadi moderasi terhadap kinerja pegawainya, yaitu memberikan penguatan dari indikator lain seperti motivasi kerja, etika kerja islami dan Evaluasi Kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pertama, hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima dan didukung oleh bukti empiris. Kedua, hasil penelitian memberikan bukti bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima dan didukung oleh bukti empiris. Ketiga, hasil penelitian memberikan bukti bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan didukung oleh bukti empiris. Keempat, hasil penelitian memberikan bukti bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. Dengan demikian hipotesis keempat diterima dan didukung oleh bukti empiris. Kelima, hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi kerja, etika kerja islami dan Evaluasi Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh remunerasi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Hidayatullah Balikpapan. Dengan demikian hipotesis kelima diterima dan didukung oleh bukti empiris.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azizah, S. N. (2016). Analisis pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan di yayasan Al Huda Kebumen. *Riset Ekonomi Manajemen*.
- Fahmi, K. (2020). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Profesi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1), 48–71.
- Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 1(2).
- Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Mohammady, Z. A. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi. *Muslim Heritage*, 2(2), 407. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v2i2.1118>

*Pengaruh Motivasi Kerja, Etika Kerja Islami Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderasi Di Stis Hidayatullah Balikpapan*

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 1(2), 108–110.
- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70–82.
- Ransa, R., & Rumiki, D. (2018). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kppn Tahuna. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 1(2).



**This work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License