



Pengaruh Kesadaran Hukum Risywah dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating

Sopiati¹, Destiana Kumala², Novingky Ferdinand³

STEBIS Bina Mandiri^{1,2,3}

sopiati1001@gmail.com¹, destiana.kumala86@gmail.com²

novingky.ferdinand@gmail.com³

Abstract

Employee performance plays an important role in the sustainability of the organization, especially in the manufacturing sector. This study aims to determine how the influence of legal awareness of risywah and discipline, both partially and simultaneously. In addition, this study also examines how the role of Islamic work ethics as a moderating variable can strengthen or weaken the relationship between legal awareness of rishwah and discipline on employee performance. Researchers conducted research in the environment of PT XYZ with a quantitative approach. A total of 62 respondents were sampled in this study. The collection technique in this study is primary data obtained from respondents through questionnaires and secondary data obtained from journals and related agencies. The data analysis method is using multiple linear regression analysis and the MRA method. The results of this study indicate that legal awareness of risywah and discipline have a significant effect on employee performance partially and simultaneously and the role of Islamic work ethics is not able to moderate the relationship between legal awareness of risywah and discipline on employee performance.

Keywords: *Legal awareness of risywah, discipline, performance, islamic work ethics.*

Abstrak

Kinerja karyawan memegang peran penting dalam keberlangsungan organisasi, khususnya di sektor manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesadaran hukum *risywah* dan disiplin, baik secara parsial maupun secara simultan. Selain itu penelitian ini juga menguji bagaimana peran etika kerja islam sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kesadaran hukum *risywah* dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian di lingkungan PT. XYZ dengan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 62 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner dan data sekunder diperoleh dari jurnal serta instansi terkait. Metode analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan metode MRA. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran hukum *risywah* dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan dan peran etika kerja islam tidak mampu memoderasi hubungan kesadaran hukum *risywah* dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kesadaran hukum risywah, disiplin, kinerja, etika kerja.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin intens, khususnya dalam dunia kerja, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berfikir maju, cerdas dan mampu berkarya menghadapi perkembangan zaman. Sumber daya manusia yang dimaksud merujuk pada individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Di Indonesia, tenaga kerja dengan kemampuan rendah masih menjadi masalah utama. Berdasarkan data Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Banppenas) periode 2018 sampai 2021 tercatat bahwa di sektor manufaktur 90,45% tenaga kerja tergolong pada keahlian rendah, 6,52% berkeahlian menengah, dan hanya 3,03% yang memiliki keahlian tinggi. Kondisi ini menunjukkan pentingnya untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas individu guna menunjang daya saing. Namun kenyataannya, beberapa dari individu termasuk yang beragama Islam enggan melakukannya dan lebih mencari jalan pintas, yakni bagaimana agar tidak bersusah payah berusaha, salah satunya melakukan praktik risywah yang jelas perbuatan yang dilarang dimana perbuatan ini menyalahi aturan dan norma yang berdampak pada kinerja.

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin intens, khususnya dalam dunia kerja, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berfikir maju, cerdas dan mampu berkarya menghadapi perkembangan zaman. Sumber daya manusia yang dimaksud merujuk pada individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Di Indonesia, tenaga kerja dengan kemampuan rendah masih menjadi masalah utama. Berdasarkan data Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Banppenas) periode 2018 sampai 2021 tercatat bahwa di sektor manufaktur 90,45% tenaga kerja tergolong pada keahlian rendah, 6,52% berkeahlian menengah, dan hanya 3,03% yang memiliki keahlian tinggi. Kondisi ini menunjukkan pentingnya untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas individu guna menunjang daya saing. Namun kenyataannya, beberapa dari individu termasuk yang beragama Islam enggan melakukannya dan lebih mencari jalan pintas, yakni bagaimana agar tidak bersusah payah berusaha, salah satunya melakukan praktik risywah yang jelas perbuatan yang dilarang dimana perbuatan ini menyalahi aturan dan norma yang berdampak pada kinerja.

Kesadaran terhadap bagaimana hukum *risywah* mendorong karyawan untuk menjauhi praktik suap tersebut dan menjalankan tugas secara profesional. Kesadaran ini tumbuh dari keyakinan bahwa setiap perbuatan, meskipun tersembunyi dari pengawasan manusia, tetap berada dalam pantauan Allah SWT dan akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Dengan landasan kesadaran tersebut karyawan terdorong untuk terus mengembangkan potensi diri dan lebih fokus pada tanggung jawab yang diemban termasuk dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi mendorong mereka mematuhi aturan dan sanksi yang berlaku di lingkungan kerja (Anwar et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kesadaran Hukum *Risywah* dan Disiplin Terhadap



Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesadaran hukum *risywah* dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Serta menguji bagaimana peran etika kerja Islam sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kesadaran hukum *risywah* dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kebaharuan atau novelty dari penelitian ini adalah peneliti mengambil langkah lebih lanjut dari penelitian kualitatif terdahulu yang dilakukan oleh Yani (2018), dengan topik Praktik Pemberian Dalam Pengurusan Dokumen Di Desa Tellulimpoe Kab. Soppeng (Tinjauan Hukum Islam). Dari temuan Yani, *risywah* telah menjadi hal yang lumrah hingga mereka menganggap ini merupakan salah satu kemudahan dalam pengurusan dokumen, dan di dalam Islam praktik pemberian yang menjurus pada suap atau *risywah* hukumnya adalah haram. Karena dari penelitian terdahulu di atas sudah mendapatkan temuannya, maka peneliti ingin mengukur kesadaran hukum individu tersebut terhadap *risywah*, individu yang dimaksud disini adalah karyawan Pt Xyz. Penelitian dilakukan oleh Vallennia et al. (2020) dengan topik “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaek) dan penelitian oleh Afifah (2023) dengan topik “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada CV. Jaya Manunggal Garment). Penelitian oleh Vallennia et al., hanya menggunakan satu variabel bebas dan penelitian oleh Afifah menggunakan empat variabel bebas.

KAJIAN LITERATUR

Kesadaran Hukum *Risywah*

Menurut Mertokusumo (2007) dalam bukunya Penemuan Hukum menjelaskan bahwa kesadaran hukum meruakan pemahaman dan kesadaran tentang apa yang seharusnya dilakukan maupun dihindari, khususnya dalam konteks interaksi sosial. Pandangan ini menegaskan bahwa norma hukum berperan sebagai pedoman perilaku dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan demikian, kesadaran hukum mencerminkan pemahaman yang mendalam mengenai hukum termasuk fungsi dan peranannya baik dalam konteks individu maupun kelompok. Kesadaran hukum tidak hanya sekedar pengetahuan tentang aturan yang berlaku saja melainkan juga merupakan representasi dari nilai-nilai yang tertanam dalam diri seseorang terkait pentingnya eksistensi hukum. Kesadaran ini tercermin melalui keyakinan, pemahaman, sikap serta perilaku yang mendorong ketaatan terhadap hukum secara sukarela tanpa adanya tekanan dari eksternal.

Risywah atau yang dikenal sebagai suap, merupakan bentuk tindakan kejahatan yang secara tegas diharamkan dalam ajaran Islam. Perbuatan ini dikategorikan sebagai tindakan tercela yang tidak hanya merugikan pihak tertentu, tetapi juga menimbulkan kedzaliman serta membawa dampak negatif terhadap struktur dan tatanan sosial masyarakat. Majelis Ulama

Indonesia (2000) *risywah* diartikan sebagai bentuk pemberian yang ditujukan kepada pihak lain dengan tujuan untuk memuluskan tindakan yang tidak sah (batil) secara syariat, atau untuk menghalangi kebenaran yang seharusnya ditegakkan. *Risywah* merupakan bentuk pemberian, baik berupa harta maupun benda lainnya yang diberikan kepada pejabat atau pihak berwenang guna melancarkan tindakan yang batil serta menggagalkan kebenaran, demi memperoleh keuntungan melalui cara yang tidak sah secara hukum (Bahgia, 2013). Kesadaran hukum *risywah* merujuk pada sejauh mana individu memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai ketentuan, sanksi, serta konsekuensi hukum yang berkaitan dengan praktik suap. Selain itu, kesadaran ini juga mencakup sikap dan perilaku individu dalam menyikapi tindakan *risywah*, baik dalam konteks pencegahan maupun penolakannya.

Dalam hukum baik hukum positif maupun dalam hukum Islam, *risywah* atau suap dikategorikan sebagai perbuatan yang dilarang. Dalam sistem hukum positif Indonesia, praktik *risywah* dilarang karena dapat merugikan pihak lain dan diatur secara eksplisit dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 11 Tahun 1980. Salah satu contoh konkret adalah pemberian suap untuk memperoleh pekerjaan, jabatan, atau prioritas tertentu dalam suatu instansi, termasuk perusahaan, yang menguntungkan diri sendiri dengan mengorbankan hak orang lain (Bahgia, 2013). Sementara itu, dalam perspektif hukum Islam, larangan terhadap *risywah* didasarkan pada Al-Qur'an, Hadits, dan ijma' ulama. Islam secara tegas mengharamkan praktik ini, tidak hanya bagi pemberi dan penerima suap, tetapi juga bagi perantara yang terlibat, yang kesemuanya mendapat laknat dari Rasulullah SAW (Yani, 2018).

Di lingkungan perusahaan dampak negatif *risywah* sangat luas, individu yang memperoleh posisi melalui praktik ini cenderung bekerja tidak optimal, karena merasa memiliki "jaminan" dari tindakan suap sebelumnya. Hal ini berpotensi menghasilkan karyawan yang tidak kompeten dan menurunkan profesionalisme kerja. Menurut teori kesadaran hukum yang dikemukakan oleh Prof. Soerjono Soekanto (2009) terdapat empat indikator utama yaitu pengetahuan mengenai hukum *risywah*, pemahaman atas substansi hukumnya, sikap individu terhadap aturan tersebut, serta perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum *risywah*.

Disiplin

Disiplin umumnya diartikan sebagai sikap menghargai dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam berbagai aspek kehidupan, disiplin juga memiliki keterkaitan erat dengan penerapan sanksi sebagai konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Menurut Oupen et al. (2020) disiplin dipahami sebagai komitmen individu maupun kelompok untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan aturan yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sikap ini juga ditandai dengan rasa malu ketika menerima sanksi serta rasa takut kepada Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku disiplin lahir dari keyakinan akan manfaatnya, baik bagi individu



maupun lingkungan sosial. Selain sebagai bentuk kepatuhan, disiplin juga berperan dalam membentuk perilaku dan menciptakan ketertiban secara personal maupun kelompok, melalui mekanisme hukuman atau sanksi yang bertujuan untuk mengatur dan mengendalikan tindakan (Rahmawati, 2020).

Sejalan dengan pendapat Wau et al. (2021) disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati, mematuhi, dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan meliputi kejelasan tujuan dan kemampuan individu, keteladanan pemimpin, sistem penghargaan, keadilan, penerapan sanksi, ketegasan, serta kualitas hubungan antarpersonal (Kurniawan, 2016). Indikator disiplin yaitu sikap, tingakat ketaatan, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Afifah, 2023).

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu metode atau pendekatan yang digunakan untuk mencapai hasil tertentu melalui aktivitas kerja yang terukur berdasarkan tingkat pencapaian tugas. Dengan kata lain, kinerja merupakan elemen penting dalam organisasi yang mencerminkan sejauh mana efektivitas pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Retnowati & Sinambela, 2019). Sebagaimana dijelaskan oleh Yusnaena & Hayati (2018) kinerja mencakup rangkaian perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Gibson dalam Akbar (2018) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Sebagaimana disebutkan oleh Putra (2021) tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, keandalan, serta inisiatif yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas.

Etika kerja Islam

Etika dalam pandangan Islam berlandaskan pada kesadaran batiniah yang mendorong setiap individu untuk senantiasa mematuhi perintah Allah SWT. Hukum islam berperan dalam mengatur perilaku umat Muslim, sementara etika berfungsi menyadarkan makna mendalam dari tindakan yang dilakukan, keduanya saling berkaitan dan saling melengkapi satu sama lain. Triyuwono dalam Rahayuningsih et al. (2016) menyatakan bahwa etika termanifestasi melalui syariah, yang meliputi Al-Qur'an, Hadits, Ijma', dan Qiyas, menjadikannya sebagai sistem hukum dan nilai moral yang menyeluruh dalam seluruh aspek kehidupan.

Etos kerja tidak sekedar mencerminkan aktivitas kerja, tetapi juga mencerminkan integritas kepribadian yang didasarkan pada nilai-nilai moral untuk meraih kehidupan yang diridhai Allah, serta keseimbangan antara

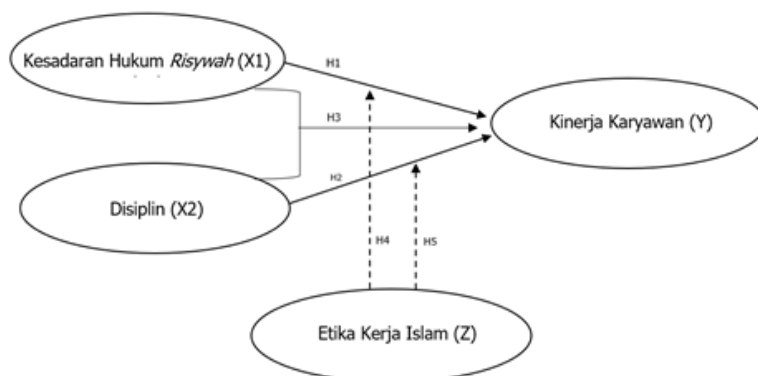
kebahagiaan dunia dan akhirat. Oleh karena itu, semangat, kejujuran, dan keterampilan menjadi bagian penting dari etos kerja tersebut (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022).

Menurut Aldulaimi (2020) mendefinisikan etika kerja islam sebagai nilai-nilai islami yang menjadi pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja, meliputi kerja keras, tanggung jawab, kolaborasi, serta kreativitas. Sementara Javed et al. (2020) menyatakan bahwa etika kerja islam lahir dari akidah dan keimanan, yang membentuk cara pandang islami terhadap dunia kerja dan menghasilkan semangat kerja yang selaras dengan nilai-nilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai bentuk amal kebaikan yang bernilai tinggi dalam kehidupan manusia. Etika kerja islam memiliki karakteristik yang mencakup penghargaan terhadap waktu, kejujuran, kedisiplinan, konsistensi, serta tanggung jawab (Fina, 2022).

Penelitian yang relevan yaitu oleh Fatimah et al. (2023) yang meneliti kasus suap dalam proses rekrutmen karyawan di pabrik dari sudut pandang sosiologi politik dan kekuasaan. Kasus suap marak terjadi, terutama dilakukan oleh individu yang memiliki kedekatan personal dengan pihak dalam perusahaan. Selanjutnya, penelitian oleh Vallennia et al. (2020) dengan fokus pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Rancaekek menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis dalam penelitian ini dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Data diolah, 2025

Berkaitan dengan uraian kerangka pemikiran di atas penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kesadaran hukum *risywah* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Xyz

H₂: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Xyz

H₃: Kesadaran hukum *risywah* dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Xyz



H₄: Etika kerja islam mampu memoderasi kesadaran hukum *risywah* terhadap kinerja karyawan PT. Xyz

H₅: Etika kerja islam mampu memoderasi disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Xyz.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan PT. Xyz yang merupakan anak perusahaan dari Xyz Corporation, sebuah perusahaan asal Korea Selatan yang telah berpengalaman lebih dari tiga dekade dalam industri tas tangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif sendiri berpijak pada paradigma positivisme, di mana penelitian dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen terstandar, dan analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta mengkaji peran variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan keduanya.

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 160 karyawan bagian produksi di PT. Xyz. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu metode yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan atau error 10% atau 0,1, sehingga didapat sampel pada penelitian ini sebanyak 62 orang atau responden. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu kesadaran hukum *risywah* (X₁), disiplin (X₂), kinerja karyawan (Y) dan etika kerja islam (Z)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran angket (kuisisioner) dengan menggunakan skala likert. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur dari jurnal ilmiah dan dokumen instansi terkait yang relevan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik, dimulai dengan uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan kuisisioner. selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dengan serangkaian uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R²), uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) untuk menguji hipotesis pertama hingga ketiga. Adapun pengujian hipotesis keempat dan kelima dilakukan melalui analisis regresi moderasi atau Moderated Regression Analysis (MRA).

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas (independen) terdiri dari kesadaran hukum

risywah (X1) dan disiplin (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik ini membantu peneliti memahami pola hubungan yang terbentuk antarvariabel serta mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen berkontribusi terhadap perubahan pada variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,175	2,426		-,072	,207
	Kesadaran Hukum <i>Risywah</i>	,284	,070	,319	4,067	,000
	Disiplin	,516	,062	,650	8,284	,000

Sumber: Hasi output oleh SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel 1. diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,175 + 0,284X_1 + 0,516X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar -0,175 menunjukkan bahwa jika variabel kesadaran hukum *risywah* (X1) dan variabel disiplin (X2) bernilai nol atau bisa diasumsikan konstan (tidak mengalami perubahan), maka kinerja karyawan akan bernilai -0,175. Koefisien regresi untuk variabel kesadaran hukum *risywah* (X1) adalah sebesar 0,284, artinya bahwa setiap peningkatan satu pada kesadaran hukum *risywah* maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,284, koefisien regresi untuk variabel disiplin (X2) adalah sebesar 0,516, artinya bahwa setiap peningkatan satu pada disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,516.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen (X1 dan X2) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk R².

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	,819	,813	2,100

Sumber: Hasi output oleh SPSS tahun 2025



Berdasarkan hasil dari output koefisien determinasi pada tabel 2. Nilai yang diperoleh sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesadaran hukum *risywah* dan disiplin secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 81,9%. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat. Adapun sisanya, sebesar 18,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model, seperti motivasi kerja, lingkungan organisasi, kepemimpinan, atau aspek eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (uji-t)

Uji parsial (uji-t) bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel bebas atau independen (X1 dan X2) secara individu atau parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,671, nilai ini diperoleh dari rumus menentukan t-tabel yaitu $df = (N - k)$, $df = 62 - 3 = 59$. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut: jika t-hitung > t-tabel atau nilai sig < 0,05 maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, yang berarti variabel bebas atau independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen. Sebaliknya, jika t-hitung < t-tabel atau nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas atau independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 3.
Uji Parsial (uji-t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,175	2,426		-,072	,943
Kesadaran Hukum Risywah	,284	,070	,319	4,067	,000
Disiplin	,516	,062	,650	8,284	,000

Sumber: Hasil output oleh SPSS tahun 2025

Uji Simultan (uji-F)

Uji simultan atau Uji-F digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah seluruh variabel bebas atau independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (X1 dan X2 terhadap Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,15, nilai ini diperoleh dari rumus menentukan F-tabel yaitu $df_1 = k - 1$ ($df_1 = 2$) dan $df_2 = n - 1 - k$ ($df_2 = 62 - 1 - 2 = 59$). Adapun kriteria pengujian adalah

sebagai berikut: jika F-hitung > F-tabel atau nilai sig < 0,05 maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, yang berarti variabel bebas atau independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen. Sebaliknya, jika F-hitung < F-tabel atau nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas atau indeenden tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 4.
Uji Simultan (uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	1181,451	2	590,725	133,924	.000 ^b
Residual	260,243	59	3,600		
Total	1441,694	61			

Sumber: Hasi output oleh SPSS tahun 2025

Uji Moderated regression Analysis (MRA)

Uji interaksi atau analisis MRA yaitu untuk menguji hasil interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dikatakan memoderasi apabila koefisien regresi interaksi menunjukkan efek moderasi dan juga sebaliknya.

Tabel 5.
Uji Moderated regression Analysis (MRA)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22,930	12,036		-1,905	,062
	Kesadaran Hukum	-,519	,550	-,584	-,944	,349
	Disiplin	1,265	,561	1,595	2,253	,028
	Etika Kerja Islam	,928	,289	1,061	3,205	,002



Pengaruh Kesadaran Hukum Risywah dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating

Kesadaran Hukum Risywah*Etika Kerja Islam	,015	,011	1,327	1,288	,203
Disiplin*Etika Kerja Islam	-,022	,012	-2,458	-1,858	,068

Sumber: Hasi output oleh SPSS tahun 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesadaran Hukum Risywah terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik melalui uji parsial (uji-t) pada tabel 3. menunjukkan bahwa variabel kesadaran hukum *risywah* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,067, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan terhadap hukum *risywah*, maka kinerja yang ditunjukkan juga cenderung meningkat. Karyawan yang memahami bahwa praktik *risywah* merupakan pelanggaran hukum dan bertentangan dengan prinsip etika akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas, cenderung menghindari praktik yang menyimpang, dan berupaya untuk mengikuti prosedur yang berlaku secara profesional.

Hasil ini sejalan dengan teori Soekanto upen et al. (2009) yang menyatakan bahwa kesadaran hukum mencakup empat aspek utama, yaitu pengetahuan mengenai hukum *risywah*, pemahaman atas substansi hukumnya, sikap individu terhadap aturan tersebut, serta perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum *risywah*. Selain itu penelitian ini juga memperkuat temuan Fatimah et al. (2023) berjudul Analisis Kasus Suap Recruitment Karyawan Pabrik Perspektif Sosiologi Politik Dan Kekuasaan, yang hasil temuannya menunjukkan bahwa masih ditemukan praktik *risywah* dalam proses rekrutmen karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran hukum terkait *risywah* memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena praktik *risywah* dilakukan oleh individu yang memiliki kedekatan personal dengan pihak internal perusahaan dan kesadaran akan hukum *risywah* pada diri karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik melalui uji parsial (uji-t) pada tabel 3. menunjukkan bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 8,284, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, disiplin memiliki kontribusi yang nyata dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung pandangan Vallennia et al. (2020) yang menekankan bawa kedisiplinan merupakan elemen penting dalam organisasi karena berdampak langsung pada efektivitas kerja. Disiplin



yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, yang pada akhirnya mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Wau et al. (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan yang hasilnya yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori serta temuan-temuan terdahulu, yang secara umum menegaskan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu menjalankan tugas secara optimal, karena disiplin merupakan elemen penting dalam mendukung produktivitas yang akhirnya berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

Pengaruh Kesadaran Hukum *Risywah* dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik melalui uji simultan (uji-F) pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel kesadaran hukum *risywah* (X1 dan variabel)disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai f-hitung sebesar 133,924, yang lebih besar dari f-tabel sebesar 3,15, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara tingginya kesadaran hukum terhadap *risywah* dan penerapan disiplin kerja yang konsisten merupakan dua faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kesadaran terhadap etika hukum mendorong perilaku kerja yang bersih dan profesional, sementara disiplin menjaga konsistensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kesadaran hukum karyawan terhadap praktik *risywah* serta semakin baik tingkat disiplin yang dimiliki, maka akan semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kesadaram Hukum *Risywah* terhadap Kinerja karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Moderasi

Berdasarkan pada hasil penelitian variabel etika kerja islam sebagai variabel moderasi didapatkan hasil analisis statistik dengan uji moderated regression Analysis (MRA) pada tabel 5. yaitu variabel etika kerja islam tidak mampu memoderasi variabel kesadaran hukum *risywah* (X1) terhadap variabel kinerja karyawan(Y). hal ini dibuktikan pada tabel 5. hasil output dari uji MRA yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,203 > 0,05$. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun kesadaran hukum *risywah* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etika kerja islam tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut. Hal ini memberikan fakta bawa kesadaran hukum *risywah* sudah cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, sehingga adanya etika kerja islam tidak memberikan tambahan nilai dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai moderasi

Berdasarkan pada hasil penelitian variabel etika kerja Islam sebagai variabel moderasi didapatkan hasil analisis statistik dengan uji moderated regression Analysis (MRA) yaitu variabel etika kerja Islam tidak mampu memoderasi variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan pada tabel 5. Hasil output dari uji MRA yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,068 > 0,05$. Hasil penelitian ini relevan dengan teori Afifah (2023) bahwa hal ini terjadi karena meskipun karyawan menunjukkan desikasi dan semangat kerja yang baik, serta memiliki kesadaran disiplin yang memadai, mereka tetap bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan tanpa adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik rendah maupun tingginya kesadaran disiplin, ketika dipasukan dengan etika kerja yang baik, tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan rangkaian proses penelitian, yang mencakup tahap pengumpulan data hingga hasil analisis uji statistik mengenai “Pengaruh Kesadaran Hukum Risywah dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan etika kerja Islam Sebagai variabel Moderating”, diperoleh kesimpulan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 81,9%, yang artinya kesadaran hukum risywah dan disiplin mampu menjelaskan cukup baik pada perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan kinerja karyawan PT. Xyz dapat dijelaskan oleh dua faktor tersebut. Sedangkan sisanya yaitu 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, variabel kesadaran hukum risywah dan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, secara simultan maupun parsial. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada kesadaran hukum risywah maupun disiplin memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian hasil analisis etika kerja Islam tidak berperan sebagai memoderasi baik hubungan kesadaran hukum risywah terhadap kinerja karyawan dan maupun hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T. nada. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Cv. Jaya Manunggal Garment)*. UIN Salatiga.
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS: Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–17.
- Aldulaimi, S. H. (2020). Islamic Work Ethics: Multidimensional Constructs and Scale Validation. *International Journal of Applied Management Science*,

- 12(3), 1–21.
- Amalini, H. F., Musadieq, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77.
- Anwar, M., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 504-508.
- Bahagia. (2013). Risywah Dalam Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Tindak Pidana Suap. *Mizan: Jurnal Ilmu Syariah*, 1(2), 149–204.
- Fadlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 11(3), 1–23.
- Fatimah, E. S., Novianti, F., Rohalia, S., Amalia, S., & Hardiansyah, M. A. (2023). Analisis Kasus Suap Recruitment Karyawan Pabrik Perspektif Sosiologi Politik Dan Kekuasaan. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 6(2), 1111–1120.
- Fina, M. (2022). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Kalianda)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Indonesia, M. U. (2000). *Risywah (Suap), Ghulul (Korupsi) dan Hadiah kepada Pejabat* (pp. 364–369). Majelis Ulama Indonesia. <https://mui.or.id/wp-content/uploads/files/fatwa/23.-Risywah-suap-Ghulul-korupsi-dan-hadiah-kepada-pejab.pdf>
- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, 4(3), 189–207. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2019-0007>
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi serta Motivasi Karyawan terhadap Kinerja (Studi kasus pada PT. Riscon Realty. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–13.
- Kurniawan, M. (2016). Disiplin Kerja Serta Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Karyawan Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 3(2), 47–53. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/viewFile/3341/3078>
- Mertokusumo, S. (2007). *Penemuan hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Oupen, S. M., Agung, & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24–35. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS>



Pengaruh Kesadaran Hukum Risywah dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating

-
- Rahayuningsih, S., Yuniyanto, A., & Murdianto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ventura*, 7(1), 39–52.
- Rahmawati, A. Y. (2020). Analisis Disiplin Belajar dengan hasil Belajar Menganalisis Limba Busana siswa Kelas X SMK Tata Busana Pandak Bantul. *Tata Busana*, July 123.
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Soekanto (2009) *Peranan sosiologi suatu pengantar. Edisi Baru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Yani, F. (2018). *Praktik pemberian dalam pengurusan dokumen*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare.
- Yusnaena, & Hayati, S. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 4(3), 121–130.