



**PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI,
TINGKAT GAJI, BONUS TARGET DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PASAR GROSIR
SETONO KOTA PEKALONGAN**



MAYA ARI SOFIANA
NIM. 40122113

**PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI,
TINGKAT GAJI, BONUS TARGET DAN
BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PASAR GROSIR
SETONO KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

MAYA ARI SOFIANA
NIM. 40122113

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2026

**PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI,
TINGKAT GAJI, BONUS TARGET DAN
BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PASAR GROSIR
SETONO KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

MAYA ARI SOFIANA
NIM. 40122113

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maya Ari Sofiana

NIM : 40122113

Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target, dan beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di pasar Grosir Setono Kota Pekalongan**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 Mei 2026

Yang Menyatakan,



Maya Ari Sofiana

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Maya Ari Sofiana

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : Maya Ari Sofiana

NIM : 40122113

Judul : **Pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pasar Grosir Setono Pekalongan.**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 18 Mei 2026

Pembimbing,



Dr. Hendri Hermawan Adinughraba, M.S.I

NIP. 198703112019081001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Pekalongan, Kab Pekalongan Kode Pos 51161

Website : www.uin-pekalongan.ac.id | email : info@uin-pekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan Skripsi saudara:

Nama : **MAYA ARI SOFIANA**

NIM : **40122113**

Judul : **Pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji,
Bonus Target dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan**

Dosen Pembimbing : **Dr. Hendri Hermawan Adinugroho, M.S.I**

Telah diujikan pada hari dan dinyatakan pada hari Rabu, 24 Juni 2026 LULUS, serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

Marlina, M.Pd.
NIP. 198205302005012001

Penguji II

Qurrota 'Avun, M.H.I
NIP. 199103222020122020

Pekalongan, 1 Juli 2026

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag
NIP. 197806162003121003

MOTTO

“Selalu Ada Harga Dalam Sebuah Proses. Nikmati Saja Lelah Lelah Itu. Lebarkan Lagi Rasa Sabarnya. Semua Yang Kau Investasikan Untuk Menjadikan Dirimu Serupa Yang Kau Impikan, Mungkin Tidak Akan Selalu Berjalan Lancar. Tapi Bergelombang-Gelombang Itu Yang Nanti Akan Bisa Kau Ceritakan”

-Boy Chandra-

“Jika Bukan Karena Allah Yang Mampukan. Aku Mungkin Sudah Lama Menyerah”

-Maya Ari Sofiana-



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan- kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Cinta pertama dan pintu surgaku, kedua orang tua tersayang, Ayah dan Mamah, orang tua hebat yang amat saya cintai yang selalu berusaha berperan sebagai orang tua dalam hidupku yang selalu memberikan segala hal yang terbaik untuk anak-anaknya. Selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang, nasihat serta doa yang tidak henti-hentinya demi tercapainya semua cita-cita dan keinginan anak-anaknya. Terimakasih telah menjadi orang tua yang sangat kuat bertahan demi anak-anaknya. Terimakasih karena tetap menyayangi anak-anaknya seburuk apapun itu. Terimakasih untuk segalanya yang sudah diberikan kepada penulis sehingga dapat mencapai

dititik ini. Semoga Allah membalas segala pengorbanan dan doa yang telah diberikan dengan limpahan rahmat, keberkahan dan kebahagiaan didunia maupun akhirat. Setiap langkah dan pencapaian yang penulis raih, termasuk selesainya skripsi ini adalah bagian dari doa dan harapan. Besar harapan penulis semoga mama dan ayah selalu sehat, panjang umur dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih dimasa yang akan datang. Hiduplah lebih lama.

2. Adik perempuan saya, Laela Riskhotul Chasanah yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh *positif*, baik dalam bidang akademik maupun *non- akademik*, serta berusaha menjadi panutannya dimasa yang akan datang kelak.
3. Teruntuk Amalia Fitri Mustafida, M.Sc. Saudara perempuan penulis yang selalu memberikan banyak pelajaran selama proses skripsi ini, tentunya banyak support yang beliau berikan untuk penulis agar lulus tepat waktu. Terimakasih banyak atas masukan-masukan yang diberikan sehingga penulis dapat mencapai titik ini.
4. Teruntuk Perhilink-an, teman seperjuangan penulis yaitu Zakia Khoirunnisa, Uktavi Karunia, dan Putri Karina Sabila, terimakasih untuk waktu yang selalu ada disaat penulis butuhkan, selalu menerima berbagai keluhan penulis dan selalu menerima kekurangan serta kelebihan satu sama lain. Suka maupun duka telah dilalui bersama, semoga kedepannya kita selalu bahagia dunia dan akhirat.

5. Teruntuk gosmadku, Riski Amelia terimakasih telah menjadi teman yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa selama perjalanan perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, perhatian, serta motivasi yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
6. Teruntuk teman keluh kesahku, Farkhatul Hayati, Dwi Arum Mulia, dan Lailatul Fauziah, Khusnul Chotimah terimakasih selalu menjadi pendengar sekaligus penasihat dan apapun peranmu selama proses perkuliahan ini, terimakasih telah menemani penulis dalam suka maupun duka yang dialami. Semoga harapan, doa dan mimpi-mimpi baik yang pernah kita ucapkan dikemudian hari menjadi kenyataan.
7. Terakhir, Penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk diri sendiri, saya Maya Ari Sofiana atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam proses ini, terimakasih karena telah berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar kendali dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun prosesnya meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan. Terimakasih karena sudah berani memilih, memilih mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk kuat menyelesaikan apa yang telah kamu mulai, ini merupakan pencapaian yang patut untuk dibanggakan untuk mencapai cita-cita.

ABSTRAK

SOFIANA, MAYA ARI. Pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan operasional dan daya saing usaha perdagangan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan perbedaan tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penerapan budaya kerja, sistem kompensasi, pemberian bonus, serta beban kerja yang diterima. Pada lingkungan Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan, kondisi tersebut menjadi perhatian karena keberhasilan aktivitas perdagangan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dan mencapai target usaha. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Populasi penelitian berjumlah 196 karyawan yang bekerja pada 85 kios di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan. Sampel penelitian sebanyak 137 responden ditentukan menggunakan teknik *non-probability* dengan Teknik quota sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, dan Bonus Target berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,666 menunjukkan bahwa sebesar 66,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh

keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui penerapan budaya kerja Islami yang konsisten, pemberian gaji yang layak, sistem bonus yang adil, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional.

Kata Kunci : Beban Kerja, Bonus Target, Budaya Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Tingkat Gaji.



ABSTRACT

SOFIANA, MAYA ARI. The Influence of Islamic Work Culture, Salary Level, Target Bonus, and Workload on Employee Performance at Setono Wholesale Market, Pekalongan City.

Employee performance is one of the important factors that determines the success of operational activities and competitiveness of trading businesses. However, in practice, differences in employee performance levels are still found, which are influenced by various factors, such as the implementation of work culture, compensation systems, target bonuses, and workload received. In the environment of Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan, this condition becomes a concern because the success of trading activities highly depends on the quality of employee performance in providing services and achieving business targets. Therefore, this study aims to analyze the effect of Islamic Work Culture, Salary Level, Target Bonuses, and Workload on Employee Performance at Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.

This study uses a quantitative approach with a field research method. The population consists of 196 employees working in 85 kiosks at Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan. The research sample consists of 137 respondents determined using *non-probability sampling* technique with quota sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26.

The results of the study indicate that partially, Islamic Work Culture, Salary Level, and Target Bonuses have a positive and significant effect on Employee Performance, while Workload has a negative and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Islamic Work Culture, Salary Level, Target Bonuses, and Workload have a significant effect on Employee Performance. The Adjusted R Square value of 0.666 indicates that 66.6% of the variation in Employee Performance can be explained by the four independent variables, while the remaining 33.4% is

influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through consistent implementation of Islamic work culture, providing appropriate salaries, implementing a fair bonus system, and managing proportional workloads.

Keywords: Workload, Target Bonus, Islamic Work Culture, Employee Performance, Salary Level.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, serta bimbingan berbagai pihak sejak masa perkuliahan hingga tahap penyelesaian. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Dr. H. A.M. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Dr. Kuat Ismanto, M.Ag. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Bapak Dr. Hendri Hermawan Adinugroho, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Marlina, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA)
7. Bapak Husni Awali, M.M. dan Bapak Muh Izzat Firdausi, M.Sc. selaku dosen penguji
8. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan bantuan pada proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 18 Mei 2026

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maya Ari Sofiana'.

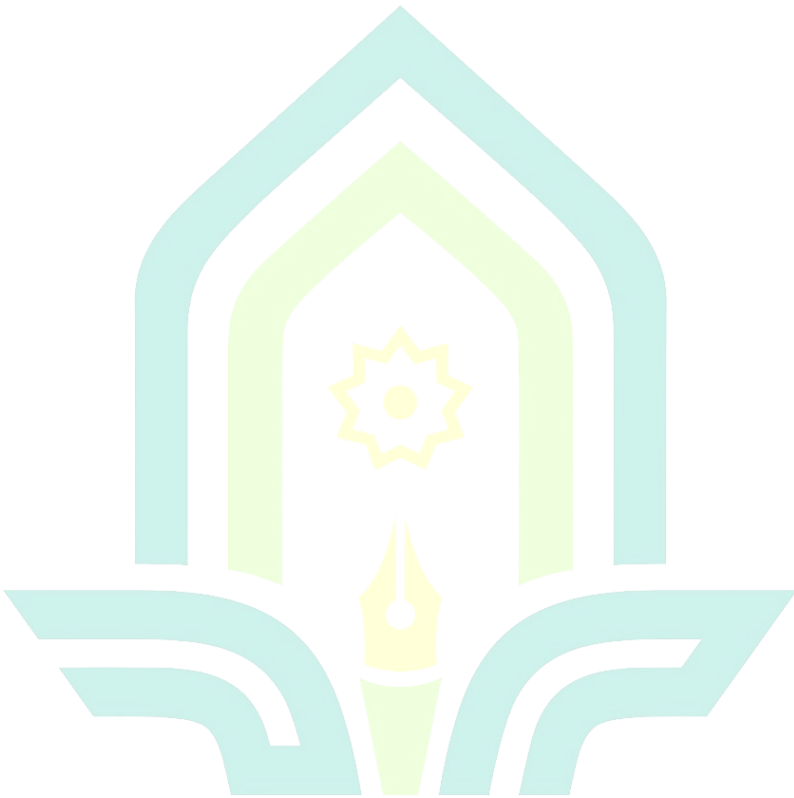
Maya Ari Sofiana
NIM. 40122113

DAFTAR ISI

COVER.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
P E N G E S A H A N	ii
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xxvii
DAFTAR GAMBAR.....	xxviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Pembahasan	13

BAB II.....	16
LANDASAN TEORI	16
A. Landasan Teori	16
B. Telaah Pustaka	41
C. Kerangka Berpikir	51
D. Hipotesis	53
BAB III	59
METODE PENELITIAN.....	59
A. Jenis Penelitian	59
B. Pendekatan Penelitian.....	59
C. Setting Penelitian.....	59
D. Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	60
E. Variabel Penelitian.....	62
F. Sumber Data	67
G. Teknik Pengumpulan Data	67
H. Metode Analisis Data	68
BAB IV.....	74
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	74
B. Deskripsi Data Responden	75
C. Analisis Data	78
D. Pembahasan	93
BAB V	101
PENUTUP	101

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	I



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De

ذ	Zal	Z̤	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	`	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en

و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
□	Fathah	a	a
□	Kasrah	i	i
□	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
... يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
... وَ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa'ala
- سَيْلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
... اَ... يَ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
... إَ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
... أُ... وَ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta'Marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta'Marbutah hidup

Ta'marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta'Marbutah mati

Ta'marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu dipisah, maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/
al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةُ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birru

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ	ar-rajulu
- الْقَلَمُ	al-qalamu
- الشَّمْسُ	asy-syamsu
- الْجَلَالُ	al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ	ta'khuzu
- سَيِّئٌ	syai'un
- النَّوْءُ	an-nau'u
- إِنَّ	inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- **فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ وَإِنَّ اللَّهَ** Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- **مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا اللَّهُ بِسْمِ** Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- **الْعَالَمِينَ رَبِّ الْحَمْدُ اللَّهُ** Alhamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn
- **الرَّحِيمِ الرَّحْمَنُ** Ar-rahmānir rahīm/ ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata

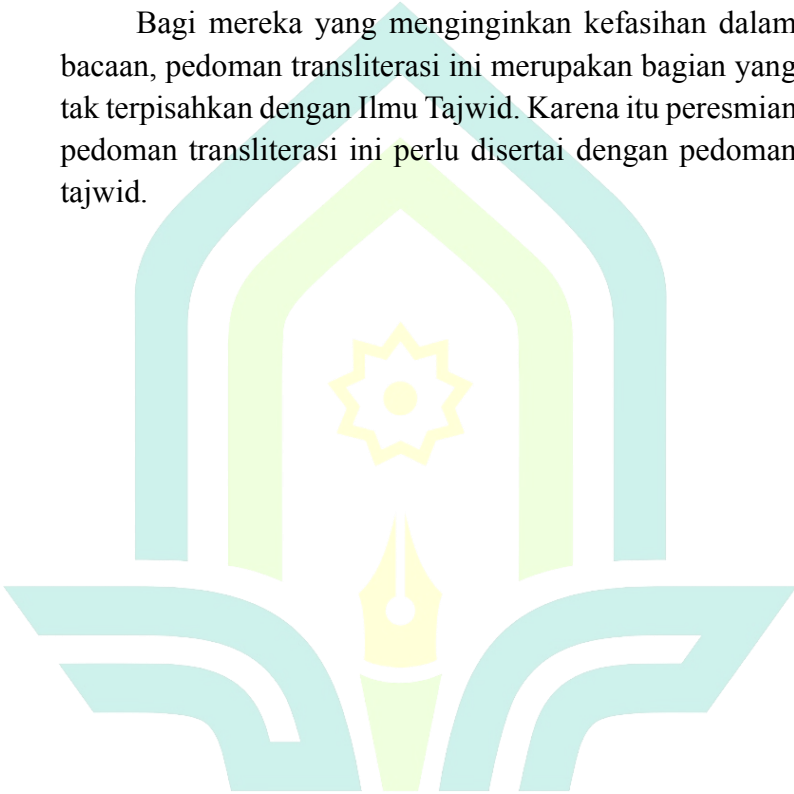
lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- | | |
|---------------------------------|---|
| - عَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ اللّٰهُ | Allaāhu gafūrun rahīm |
| - الْأُمُوْرُ جَمِيْعًا لِلّٰهِ | Lillāhi al-amru jamī'an/
Lillāhil-amru jamī'an |

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 .Telaah Pustakan.....	41
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	64
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	68
Tabel 4. 1 Jumlah Karyawan Pasar Grosir Setono.....	75
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Islami.....	79
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Gaji.....	80
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Bonus Target.....	80
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	81
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	82
Tabel 4. 11 Hasil Kolmogrov Smirnov One-Sample K.S.....	85
Tabel 4. 12 Hasil Uji Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	90
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	92
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi.....	93

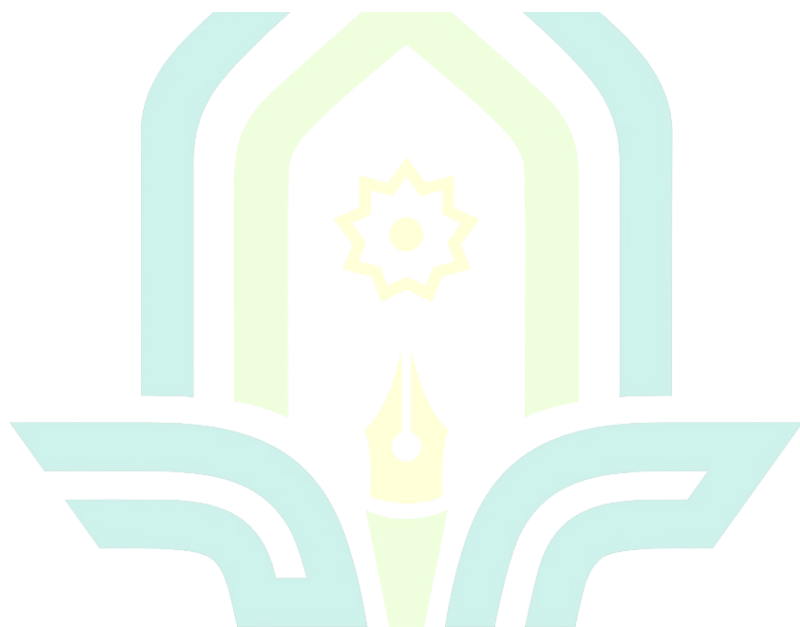
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	52
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	83
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-Plot.....	84
Gambar 4. 3 Diagram Scatterplot.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	I
Lampiran 2. Data Kuisisioner.....	VI
Lampiran 3. Hasil Olah Data	XXVII
Lampiran 4. Surat Izin Dari Kampus.....	XXXIII
Lampiran 5. Surat Telah Melakukan Penelitian.....	XXXIV
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.	XXXVI
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup Peneliti	XXXVIII



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi aspek penting untuk memastikan keberhasilan suatu organisasi maupun unit usaha, baik pada sektor formal ataupun informal. Dalam konteks kegiatan ekonomi, ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu menjadi penentu untuk menjaga stabilitas usaha, menambah produktivitas, serta menciptakan daya saing yang berkelanjutan (Chandra et al., 2021). Pentingnya peran sumber daya manusia tersebut juga tidak terlepas dari karakteristik sektor usaha yang dijalankan. Salah satu sektor yang bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia adalah sektor perdagangan, khususnya dalam aktivitas jual beli yang melibatkan interaksi langsung antara pelaku usaha dan tenaga kerja.

Sektor perdagangan berperan penting pada struktur perekonomian Kota Pekalongan. Berdasarkan data perekonomian daerah, dengan angka 22,72%, sektor perdagangan memberi kontribusi terbesar pada struktur ekonomi Kota Pekalongan, diikuti oleh sektor industri pengolahan dengan 21,43% dan sektor pembangunan sebanyak 14,36%. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas perdagangan, termasuk pasar tradisional, menjadi tulang punggung perekonomian daerah sehingga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar mampu menjaga stabilitas dan keberlanjutan usaha.

Hubungan kerja di pasar tradisional umumnya bersifat fleksibel dan berbasis kepercayaan antara pemilik usaha dan karyawan, sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi penentu utama keberhasilan usaha (Pemerintah Kota Pekalongan, 2021)

Salah satu pasar tradisional yang memiliki peran strategis dalam perekonomian di Pekalongan adalah Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan, yang dikenal sebagai pusat perdagangan batik dan ikon ekonomi kreatif Kota Pekalongan. Pasar ini menjadi salah satu penggerak utama aktivitas perdagangan daerah serta menyerap banyak tenaga kerja. Secara administratif, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan mengategorikan Pasar Grosir Batik Setono sebagai salah satu pusat perbelanjaan tradisional di Kota Pekalongan. (*Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan*, 2018)

Seiring berjalannya waktu, Pasar Grosir Setono terus tumbuh menjadi ikon utama Kota Pekalongan, yang dikenal luas sebagai Kota Batik. Reputasi ini semakin diperkuat ketika *UNESCO* secara resmi menetapkan batik sebagai Warisan Budaya Tak Benda Dunia pada tahun 2009 (*UNESCO*, 2017). Pasar Grosir Setono tidak hanya melayani pembelian dalam skala besar atau grosir, tetapi juga menyediakan berbagai pilihan produk batik dalam skala kecil atau eceran yang menjadikan Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan sebagai destinasi belanja yang cocok bagi berbagai kalangan, mulai dari pedagang besar hingga wisatawan yang hanya ingin membeli beberapa helai batik sebagai oleh-oleh. Beragam motif batik khas Pekalongan dan harga yang bervariasi, Pasar Grosir

menjadi daya tarik yang unik untuk wisatawan yang ingin mengamati langsung nuansa kota batik. Tidak heran jika Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan sering dijadikan salah satu tujuan utama ketika seseorang berkunjung ke Kota Pekalongan, baik untuk kebutuhan usaha maupun sekedar mencari buah tangan.

Studi yang dijalankan Annaiyah Alfarani et al (2023) menjelaskan bahwa stabilitas usaha menjadi hal yang sangat krusial, mengingat berada di tengah pusaran persaingan ketat dan kondisi pasar terus berubah. Perubahan preferensi konsumen, fluktuasi harga, serta kemunculan pesaing baru menuntut setiap pelaku usaha untuk mampu beradaptasi dengan cepat. Menjaga stabilitas usaha bukan hanya menjaga keberlangsungan operasional saja, tetapi membangun sumber daya manusia dalam mengoperasikan keberlanjutan usaha.

Kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang mempunyai peranan besar untuk menjaga stabilitas dan keberlangsungan suatu usaha. Kinerja yang optimal tidak terjadi secara spontan, melainkan hasil dari manajemen tenaga kerja yang efektif, seperti penetapan target yang jelas, pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas, serta penerapan sistem bonus yang adil dan terukur (Kurnia & Sitorus, 2022). Menurut Yuritanto (2022) kinerja karyawan bisa diamati dari kemampuan berkinerja tinggi yaitu, mereka yang berbakat, kompeten, sangat termotivasi, dan berkeinginan untuk kerja sama. Kinerja karyawan yang tinggi tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Namun, dalam

praktiknya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti tingkat gaji, bonus, dan beban kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai serta budaya kerja yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Pada Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan, fenomena keluar masuk atau pergantian karyawan masih menjadi perhatian karena dapat menunjukkan adanya dinamika dalam hubungan kerja antara karyawan dan pemilik usaha. Kondisi tersebut dapat berdampak pada stabilitas operasional, proses adaptasi karyawan baru, serta konsistensi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik dari aspek finansial maupun nonfinansial, seperti budaya kerja Islami yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Sukartini & Gaol (2022) memaparkan, budaya kerja dapat dipahami sebagai nilai-nilai yang terbentuk melalui kebiasaan sehari-hari yang berperan dalam membentuk sikap dan menentukan kualitas karyawan saat bekerja. Nilai-nilai ini bisa dari norma-norma masyarakat, kepercayaan dan praktik keagamaan. Seseorang dengan standar moral yang tinggi, keyakinan agama yang kuat, dan karakter yang baik akan memiliki kinerja unggul. Nilai-nilai keimanan dan kesadaran yang sudah tertanam pada karyawan maka akan amanah dalam diri karyawan. Selain itu, interaksi antarindividu di lingkungan kerja semakin terbangun atas dasar saling menghormati, rasa tanggung jawab, serta kejujuran.

Budaya kerja Islami merujuk pada nilai-nilai Islami yang diterapkan pada aktivitas kerja harian,

termasuk kejujuran, kedisiplinan, pertanggungjawaban dan ketekunan. Nilai-nilai yang telah tertanam secara mendalam dalam diri karyawan, maka mereka bukan sekedar bekerja karena kewajiban atau insentif finansial, melainkan dorongan iman dan kesadaran akan amanah pekerjaan yang dapat mendorong mereka untuk memberikan performa kerja terbaik dan konsisten.

Secara spesifik faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat gaji. Gaji merupakan kompensasi finansial yang dibagikan pemilik usaha sebagai balasan jasa atas tenaga dan waktu yang diberikan oleh karyawan. Selain sebagai alat pemenuh kebutuhan hidup, besaran gaji juga menjadi indikator penghargaan atas kontribusinya. Temuan dari Yana et al (2022) menjelaskan bahwa gaji terbukti memberi pengaruh positif yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung artinya semakin baik atau sesuai gaji yang diperoleh karyawannya, maka akan bertambah semangat dan kinerja mereka dalam bekerja. Rasa tanggung jawab karyawan cenderung meningkat ketika mereka merasa bahwa imbalan yang diberikan perusahaan telah sesuai dan mencerminkan usaha yang mereka lakukan. Persepsi terhadap keadilan dalam pemberian imbalan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, karena mereka mengamati adanya korelasi yang seimbang diantara kinerja dan penghargaan.

Sistem insentif seperti bonus target juga memiliki peran strategis dalam mendorong produktivitas. Studi sebelumnya dari Luzon (2022) memperlihatkan bahwa pemberian bonus berdasarkan

pencapaian kerja dapat meningkatkan fokus dan semangat karyawan untuk memperoleh target yang ditentukan. Sistem ini mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih terarah dan efisien, karena adanya imbalan yang jelas ketika hasil kerja memenuhi ekspektasi. Penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya sistem bonus target berbasis pencapaian karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan bekerja lebih fokus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beban kerja menjadi variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena secara langsung berdampak pada motivasi dan tingkat stres yang mereka alami. Beban kerja yang sesuai dan seimbang dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, sehingga bisa meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dan tidak mendapat dukungan yang memadai, karyawan akan mengalami stres yang tinggi dan penurunan fokus yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerjanya.

Di lain sisi, beban pekerjaan yang tidak dikelola dengan benar bisa menimbulkan ketidaknyamanan seorang karyawan. Stres yang terus-menerus akibat tuntutan pekerjaan yang berat menjadikan karyawan tidak nyaman dan cenderung mencari lingkungan kerja lain yang positif. Sehingga, beban kerja yang layak dibutuhkan untuk menjaga semangat kerja, menambah fokus, serta memastikan karyawan dapat memberikan kontribusi terbesar untuk memperoleh tujuan dengan stabil dan berkelanjutan. Kondisi tersebut berdampak pada ketidakstabilan operasional kios-kios dan menimbulkan tantangan bagi

pemilik usaha dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkinerja baik dengan itu dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang mungkin dipengaruhi oleh variabel seperti budaya kerja, tingkat gaji, bonus target, maupun beban kerja yang diterima karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat dengan beberapa pemilik kios dan karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan, ditemukan adanya fenomena pergantian karyawan yang terjadi pada beberapa kios dalam kurun waktu yang singkat. Beberapa pemilik kios menyatakan bahwa karyawan tidak bertahan lama dan terjadi pergantian tenaga kerja. Narasumber 1 menyatakan bahwa salah satu karyawan kios di Pasar Grosir Setono, pergantian karyawan sering terjadi karena sebagian karyawan merasa beban pekerjaan yang diterima tidak sebanding dengan gaji yang diperoleh, sehingga memengaruhi semangat dan kualitas kerja sehari-hari. Sedangkan narasumber 2 menyatakan bahwa jam kerja yang relatif panjang juga menjadi faktor yang dirasakan cukup memberatkan oleh karyawan, karena dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta berpotensi mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun narasumber 3 mengungkapkan bahwa sistem pemberian gaji yang relatif sama meskipun beban kerja berbeda menimbulkan persepsi yang kurang adil di kalangan karyawan, sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait budaya kerja, sistem kompensasi, dan pengelolaan

beban kerja karyawan, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian Radyasasmita & Suryaningsih (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Disisi lain temuan dari Biongan (2023) yang menyebutkan bahwa budaya kerja islami secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Temuan dari Annaiyah Alfarani et al., (2023) memperlihatkan bahwa gaji memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara, studi dari Nurmali & Asari (2021) menunjukkan gaji tidak memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, terutama jika karyawan merasa gaji yang didapatkan tidak selaras dengan beban pekerjaan atau tidak adil dibandingkan rekan kerja lainnya.

Penelitian lain dari Tantong et al., (2024) memperlihatkan bonus memberi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian yang kurang positif dan skala pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, bonus mempunyai dampak lebih kecil pada kinerja di PT. Charoen Pokphand Makassar. Lain halnya temuan dari Rozi et al., (2021) memberikan hasil bahwa gaji dan bonus menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, studi dari Daulay et al., (2024) memperlihatkan bahwa beban kerja memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan Wulandari et al., (2022) menunjukan beban kerja tidak memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan yang memungkinkan beban pekerjaan

yang diterima belum pada tahapan berlebihan, sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan termasuk budaya kerja, tingkat gaji, bonus, dan beban kerja, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada sektor formal seperti perusahaan swasta atau instansi pemerintah. Penelitian yang secara khusus mengkaji keterkaitan antara budaya kerja, tingkat gaji, bonus target, dan beban kerja dalam konteks pasar tradisional, khususnya di Pasar Grosir Setono Pekalongan, masih sangat jarang dilakukan.

Kondisi tersebut memperlihatkan kesenjangan penelitian yang memerlukan kajian lanjutan, terutama terkait bagaimana budaya kerja Islami, tingkat gaji, bonus target, dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan pasar tradisional seperti Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan. Karakteristik pasar yang dinamis, hubungan kerja yang lebih fleksibel, serta latar belakang sosial ekonomi karyawan yang beragam menjadikan penelitian ini penting dan relevan untuk dilakukan.

Penelitian ini memiliki kebaruan karena mengkaji kinerja karyawan pasar tradisional dengan mengombinasikan aspek budaya kerja Islami, tingkat gaji, bonus target, dan beban kerja secara simultan pada konteks Pasar Grosir Setono Pekalongan, yang memiliki karakteristik hubungan kerja non-formal dan berbasis kepercayaan. Kondisi tersebut sejalan dengan keadaan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan, di mana sebagian besar karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari sehingga tingkat gaji menjadi salah satu faktor yang

memengaruhi semangat kerja mereka. Namun, besaran gaji yang diterima karyawan tidak seragam karena ditentukan oleh kebijakan masing-masing pemilik kios. Demikian pula, pemberian bonus target bergantung pada kebijakan setiap pemilik usaha, baik dalam penentuan target maupun besaran bonus yang diberikan. Di sisi lain, aktivitas perdagangan yang dinamis menyebabkan beban kerja setiap karyawan juga berbeda-beda, terutama pada saat terjadi peningkatan jumlah pelanggan atau permintaan pasar. Selain itu, penerapan budaya kerja Islami pada setiap kios tidak selalu sama, bergantung pada nilai-nilai yang diterapkan oleh masing-masing pemilik usaha dalam mengelola karyawannya

Merujuk pada penjabaran diatas, peneliti merasa terdorong untuk mengangkat sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, peneliti merumuskan permasalahan berikut ini:

1. Apakah budaya kerja islami berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan?
2. Apakah tingkat gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan?
3. Apakah bonus target berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan?

4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan?
5. Apakah budaya kerja islami, tingkat gaji, bonus target dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalahnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.
2. Mengetahui pengaruh tingkat gaji terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.
3. Mengetahui pengaruh bonus target terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.
5. Mengetahui pengaruh budaya kerja Islami, tingkat gaji, bonus target, beban kerja terhadap kinerja karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini membagikan manfaat teoritis dan praktik, manfaat tersebut terdiri dari:

1. Manfaat Teoritis

Temuan ini bisa menjadikan pengayaan literatur mengenai manajemen sumber daya

manusia, terutama memahami hubungan diantara gaji, bonus, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, bisa menjadi dasar untuk penelitian berikutnya yang ingin meneliti variabel serupa pada industri atau sektor lain. Dengan demikian, diharapkan bisa memperkaya wawasan akademik dan memberi landasan empiris bagi pengembangan teori lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pemilik toko

Temuan ini bisa membantu pemilik toko untuk memahami sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat merancang kebijakan pengelolaan efektifitas tenaga kerja. Serta, temuan ini bisa dijadikan acuan untuk menetapkan kebijakan gaji dan bonus lebih kompetitif guna meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi karyawan toko

Penelitian ini memberikan pemahaman kepada karyawan toko terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Serta, bisa menjadi referensi bagi karyawan dalam memahami pentingnya sistem penggajian, pemberian bonus target, dan pembagian beban kerja yang proporsional untuk menunjang peningkatan produktivitas. Melalui penelitian ini, karyawan juga dapat memahami cara mengoptimalkan kinerja

melalui pengelolaan waktu yang baik, penerapan strategi kerja yang efisien, dan pemanfaatan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

c. Bagi peneliti lain

Temuan ini bisa dijadikan referensi pada kajian terkait kinerja karyawan, khususnya disektor perdagangan. Selanjutnya, bisa menjadi fondasi untuk penelitian berikutnya yang ingin mengembangkan variabel yang lebih luas terkait manajemen tenaga kerja. Penelitian ini diharapkan dapat mendorong kajian lebih lanjut mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan berbasis manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal.

E. Sistematika Pembahasan

Urutan penulisan pada skripsi ini yakni tersusun atas lima bab yang diuraikan dengan beberapa sub bab, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai dasar dilakukannya penelitian yang diawali dengan latar belakang masalah terkait pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan. Selanjutnya, bab ini membahas rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat berbagai teori yang dijadikan pijakan dalam pelaksanaan penelitian, mencakup konsep-konsep dasar, definisi, serta teori-teori yang berkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Di samping itu, bab ini juga memuat kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antar variabel, serta hipotesis penelitian yang disusun berdasarkan landasan teori dan hasil studi sebelumnya untuk selanjutnya diuji secara empiris.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data responden. Pembahasan dalam bab ini meliputi karakteristik responden, hasil uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara parsial maupun simultan, serta pembahasan hasil penelitian dengan menghubungkan hasil analisis dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diberikan oleh

peneliti sebagai bahan pertimbangan bagi pihak terkait maupun penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pasar Grosir Setono Pekalongan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Kerja Islami (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya kerja Islami di lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Tingkat Gaji (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin layak dan sesuai tingkat gaji yang diterima karyawan, maka motivasi serta kinerja karyawan dalam bekerja juga akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Bonus Target (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian bonus berdasarkan pencapaian target mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerjanya meningkat.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X_4) berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan cenderung menurun, terutama apabila pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional.

5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Budaya Kerja Islami, Tingkat Gaji, Bonus Target, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan.

B. Saran

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diupayakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya penelitian hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja pada 85 kios di area penelitian Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan. Selain itu, data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sehingga jawaban yang diberikan responden dapat berbeda sesuai dengan kondisi dan pemahaman masing-masing responden pada saat pengisian kuesioner. Dengan demikian, hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini belum dapat dijadikan acuan secara menyeluruh bagi seluruh sektor perdagangan maupun lingkungan kerja lainnya.

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

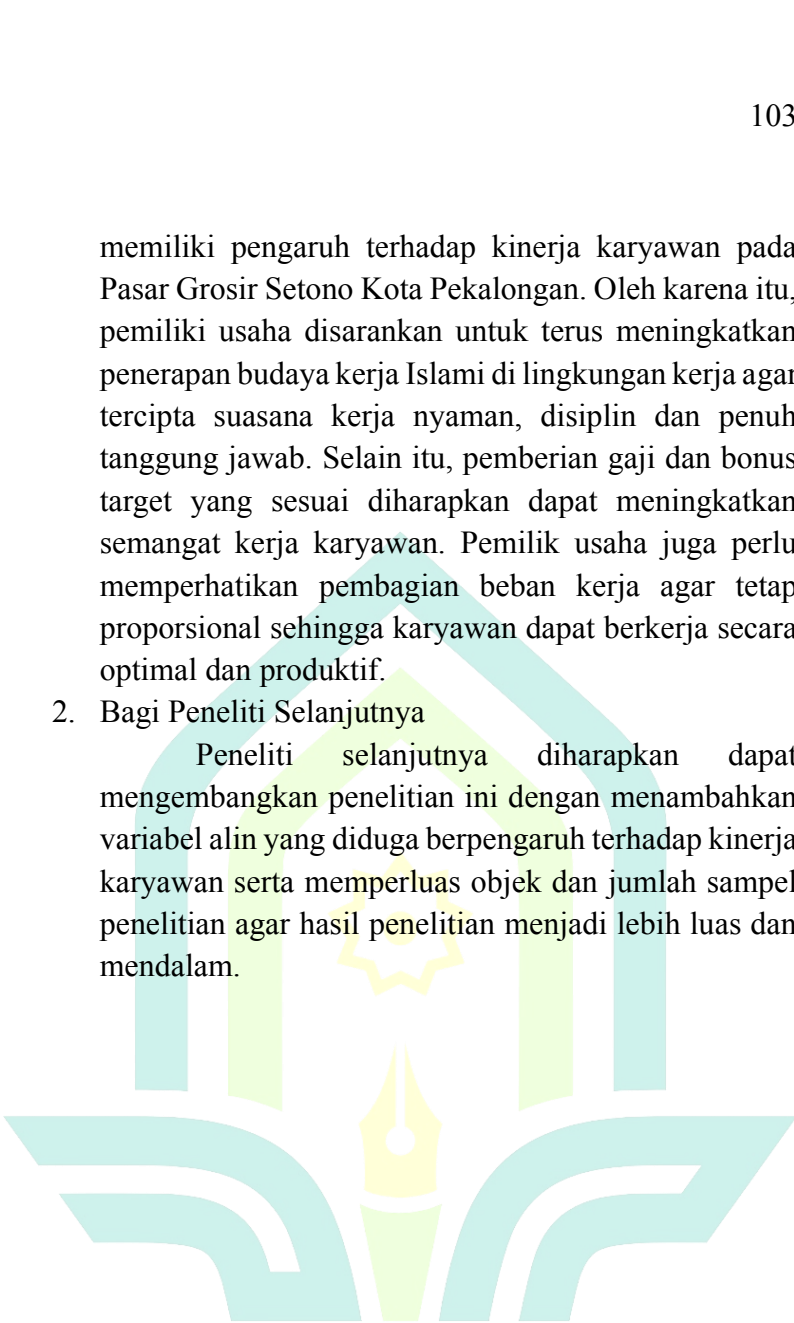
1. Bagi Pemilik Usaha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami, tingkat gaji, bonus target dan beban kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pasar Grosir Setono Kota Pekalongan. Oleh karena itu, pemilik usaha disarankan untuk terus meningkatkan penerapan budaya kerja Islami di lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja nyaman, disiplin dan penuh tanggung jawab. Selain itu, pemberian gaji dan bonus target yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilik usaha juga perlu memperhatikan pembagian beban kerja agar tetap proporsional sehingga karyawan dapat berkerja secara optimal dan produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel alin yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta memperluas objek dan jumlah sampel penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Alvita, A., Pasaribu, J. P. K., & Utami, F. N. (2024). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 985–992. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1371>
- Andalasia, K. P. T. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. 9, 12320–12335.
- Annaiyah Alfarani, E., Mellya Embu Baining, & Orinaldi, M. (2023). Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas Di Trans Studio Mini Kota Jambi. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(6), 215–232. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i6.1806>
- Astuti, D., & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 0–6. <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>
- Audina, D. ., Batubara, M., & Jannah, N. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Upah, dan Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus PT. Bank Muamalat KC Medan Balikpapan*. 3(4), 1195–1205.
- Benediktus Rolando. (2024). The Role of Artificial Intelligence in Advancing Healthcare: A Comprehensive Review. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 08(03), 1–11. <https://doi.org/10.55041/ijsrem29243>
- Biongan, A. (2023). Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

- Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Governance And Politics*, 3, 140–157.
<https://www.e-journal.iyb.ac.id/index.php/jgp/article/view/326>
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Consulting Psychologists Press.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yuffiswandi, & Faza, I. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Daulay, S., Andaresta, N., Oktapiani, F. Dela, & Ayu, D. (2024). *Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan*. 8, 3846–3851.
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan. (2018).
<https://dpmpstsp.pekalongankota.go.id/index.php/id/kota-pekalongan/89-peluang-investasi>
- Edytus, A. (2008). *Hak Atas Karyawan*. Pranita Offset.
- Febriyanti, S., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PT Berkas Mandiri Prima. *Jurnal Manifest*, 04(01), 68–88.
<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/manifest/article/view/7285%0Ahttps://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/manifest/article/download/7285/2971>
- Gerhart, B. A., & Milkovich, G. T. (1992). *Employee Compensation : Research and Practice Employee Compensation : Research and Practice*. Consulting Psychologists Press, Inc.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. UNDIP.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 27*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Gema Insani.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2025). Exploring the influence of ethical leadership on employee performance: The mediating role of Islamic work ethic. *International Journal of Ethics and Systems*, 41(3).
- Indartini, M. (2024). *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Kolerasi dan Regresi Linier Berganda*. Lakeisha.
- Jaya, N., Ruslan, B., Nasriani, I., Sallo, A. K. M., & Afra, N. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Telkom Mamuju*. 3(2), 1075–1087.
- Karismawan, P., Zachrie, M., & Wijimulawiyani, B. (2023). Pengaruh Bonus, Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Roti Di Kelurahan Babakan Kecamatan Sandubaya Kota Mataram. *Jurnal Oportunitas*.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Group.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. K. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Laksana, H., & Aldy, N. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Gana Sakti Indonesia*. 14, 200–209.
- Luthan, L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci*. 4(September), 119–128.

- Luzon, A. Z. (2022). Effects of Performance-Based Bonus on Employees' Productivity and Motivation in a State College, Philippines. *International Journal of Educational Sciences*, 36(1–3). <https://doi.org/10.31901/24566322.2022/36.1-3.1207>
- M, A. (1955). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rah, P. P., Fani, T., Sari, A. P., & Setijaningsih, R. A. (2001). *Analisi Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Murniyati, D., & Dessyarti, R. S. (2023). *Factors Analysis of Islamic Work Ethics as Antecedent on Work Motivation and Job Performance in Indonesia*. 09(01), 128–134.
- Nurmalis, P. S., & Asari, M. M. M. (2020). *Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tosama Abadi*. <http://repository.stieipwija.ac.id/1740/%0Ahttp://repository.stieipwija.ac.id/1740/1/SKRIPSI%28SitiNurmalis%29.pdf>
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Pemerintah Kota Pekalongan. (2021). *Dinas Perdagangan Koperasi & UKM Kota Pekalongan Tahun 2021-2026*.
- Pushein, V., Amey, M., Afridah, N., & Indriyani, A. (2025).

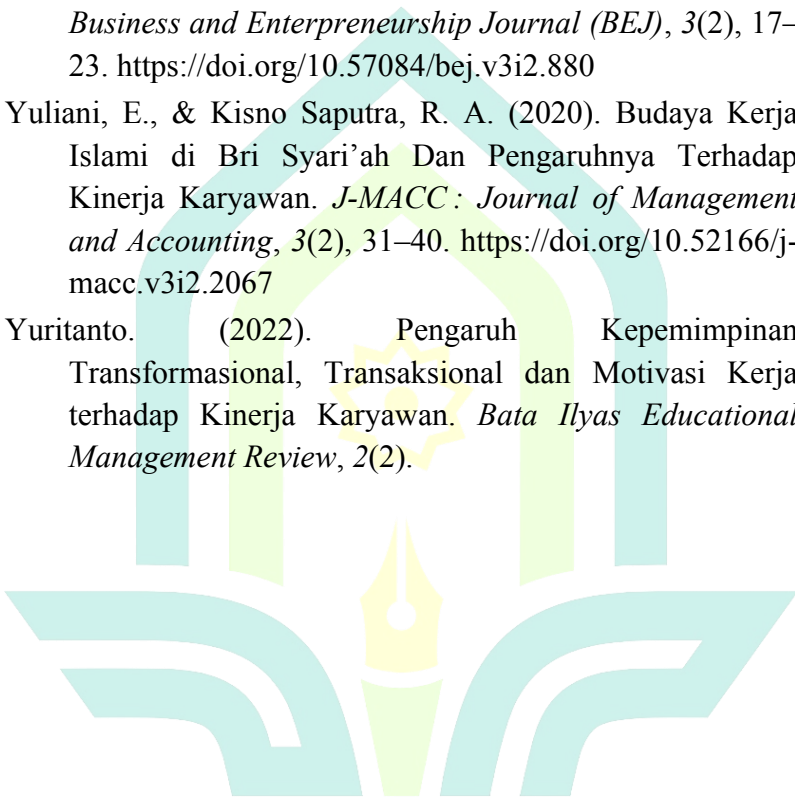
Pengaruh Gaji , Kepemimpinan , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan SPPBE PT Mitha Jaya Kusuma Siasem, Wanasari. 5(3), 1628–1641.

- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4).
- Putri Ayu Firawati, Holili, Mamluur Rohmah, Habibur Rohman, & Rudy Haryanto. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Islami, Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bawang Mas. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3350–3369. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.2284>
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120–129. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n1.p120-129>
- Rahma Fani, T., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Ridwan, & Bangsawan, I. (2021). *Konsep Metodologi Penelitian Bagi Pemula*. Anugerah Pratama Press.
- Robbins, & Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rozi, F., Sari, E. T., & Rahayu, S. (2019). *Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Surabaya)*.

- Rustiningsih, K. D. (2023). *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Gaji dan Loyalitas sebagai Variabel Utama*. 5(4), 349–361.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemitaaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong*. 7.
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–472.
- Subandiro, & Avila, D. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 116–122.
- Sugiono. (2007). *Statistik untuk Penelitian*. Afabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.

- Syach, A. R., Purnama, Y. H., & Syach, A. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(5), 76–81.
- Tantong, T. P., Mira Labi, & Jeane Tandirerung. (2024). Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pakan Ayam Pada Pt. Charoen Pokphand Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 257–266. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1899>
- Tasmoro, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Gema Insani Press.
- Ulya, R., & Octavia, Y. F. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(5), 206–214. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i5.31>
- UNESCO, K. (2017). *UNESCO Akui Batik sebagai Warisan Dunia Asal Indonesia*. <https://kwriu.kemdikbud.go.id/berita/hari-ini-8-tahun-lalu-unesco-akui-batik-sebagai-warisan-dunia-asal-indonesia/>
- Wati, P. S., Raudah, S., Made, N., Anjasmari, M., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. *Jurnal Keuangan Daerah*.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Gava Media Cetakan.
- Wijaya, T. (2013). *Metodology Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Graha Ilmu.
- Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi

- Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.18>
- Yana, R. L., Yani, R. L., & Enzovani, S. (2022). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Istana Mobilindo Kantor Cabang Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(2), 17–23. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i2.880>
- Yuliani, E., & Kisno Saputra, R. A. (2020). Budaya Kerja Islami di Bri Syari'ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 3(2), 31–40. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v3i2.2067>
- Yuritano. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2).



Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup Peneliti

IDENTITAS DIRI

1. Nama Lengkap : Maya Ari Sofiana
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tgl Lahir : Pekalongan, 16 Juni 2004
4. Alamat Rumah : Jl. Otto Iskandardinata RT 004/003, Gang Randusari, Kalibaros, Pekalongan Timur, 51128.
5. No. HP : 0895372578201
6. Email : sofianamaya18@gmail.com
7. Hobi : Mendengarkan musik
8. Motto : Nikmatilah masa mudamu, tapi jangan lupakan masa depanmu
9. Nama Bapak : H. Aripin
10. Nama Ibu : Hj. Usibah

PENDIDIKAN FORMAL

1. SDIT Ulul Albab (2010-2016)
2. SMP Salafiyah Pekalongan (2016-2019)
3. Madrasah Aliyah Futuhiyyah 2, Demak (2019-2022)
4. UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan (S1 Program Studi Ekonomi Syariah (2022-2026))

PENGALAMAN ORGANISASI

1. PR IPNU-IPPNU Ranting Kalibaros (2022-2023)
2. ENTRANCE Kewirausahaan (2022)

PENGALAMAN MAGANG/KERJA

1. Host Live Pakaian (Agustus – November 2023)
2. Freelance di PT Pos Indonesia (2023 - 2024)
3. Pramusaji Catering IB Pekalongan (September – Januari 2025)

4. Mahasiswi Magang BTN K.C Pekalongan Unit Kredit pada Pelayanan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) Subsidi dan Non-Subsidi

