

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI
KARYAWAN PADA PT. BPRS AL-WASHLIYAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh

AYU SAFRIANTI
NPM: 1701280012



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah Ini Dipersembahkan Kepada Kedua Orangtua Penulis

Ayah Samsu Diono

Ibu Syafriani

Kakak, Abang dan Adik Kandung Yang Saya Banggakan

Tak Lekang Selalu Memberikan Do'a Kesuksesan

& Keberhasilan Bagi Diriku

Motto

Di setiap kesulitan pasti ada kemudahan

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYU SAFRIANTI

NPM : 1701280012

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. BPRS AL-WASHLIYAH** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 27 Desember 2021



1701280012

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA
PT. BPRS AL-WASHLIYAH**

Oleh:

AYU SAFRIANTI

NPM: 1701280012

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi in telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 27 Desember 2021

Pembimbing



Selamat Pohan, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2021



Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ayu Safrianti
NPM : 1701280012
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, MA
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Prestasi Karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9/2021 /19	1) Pengertian indikator di perbaiki 2) Pengertian indikator harus di tulis agar valid.		
10/2021 /19	ACC. Angket pengertaaan validasi cobakan kitab kbpsri nya		

Medan, 26-11-2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Ayu Safrianti
NPM : 1701280012
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Tanggal Sidang : 27/12/2021
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.pd, M.si
PENGUJI II : Syahrul Amsari, SE.Sy, M.si



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ayu Safrianti
 NPM : 1701280012
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, MA
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Prestasi Karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
5/11/2021	1) Buat pernyataan sesuai dengan indikator variabel 2) cari indikator variabel menurut ahli 3) juga buat pernyataan asal ajz.		
8/11/2021	1) Buat penjelasan untuk variabel & pernyataan dan 2 pernyataan di indikator yg ada. 2) buat 2 pernyataan dari y indikator yg ada.		

Medan, 26-11-2021

Diketahui/Disetujui
Dekan



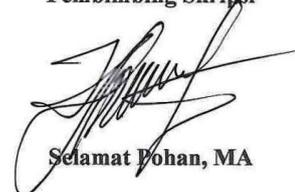
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi



Selamat Pohan, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ayu Safrianti
 NPM : 1701280012
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, MA
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Prestasi Karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26/11/2021	ACE - 26/11/2021	f.	Selamat

Medan, 26-11-2021

Diketahui/Disetujui
 Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan, MA

ABSTRAK

Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. BPRS Al-Wasiyah, Selamat Pohan, MA

Tujuan penelitian ini adalah ntuk mengetahui ” Bagaimana implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan prestasi karyawan pada PT. BPRS AL-WASHLIYAH. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear sederhana. Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Etos Kerja Islami terhadap prestasi karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 20 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai $2,325 > 2.036$ dengan sig $0,027 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square $0,145$ atau $14,5\%$ menunjukkan sekitar $14,5\%$ variabel prestasi karyawan (X) dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami (Y). Sementara sisanya sebesar $85,5\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Etos Kerja Islami, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Influence Of Islam Word Ethos On Employee Achievement At PT.BPRS Al Washliyah, Selamat Pohan, MA

The purpose of this study is to find out "How the implementation of the Islamic work ethic in improving employee performance at PT. BPRS AL-WASHLIYAH. This research is a quantitative research, while the analysis technique used is a simple linear analysis technique. The results of research and discussion on the effect of Islam work ethic on employee performance at the Transit Syariah Hotel Medan carried out by giving a questionnaire to 20 respondents can be seen with the t-test value of $2.325 > 2.036$ with sig $0.027 < 0.05$ indicating H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the Determination Test, the R Square value of 0.145 or 14.5% shows that around 14.5% of the employee achievement variable (X) is influenced by the Islam Work Ethic (Y). While the remaining 85.5% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Islam Work Ethic, Work Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW yang telah mejadi suri tauladan bagi penulis semua.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. BPRS AL-WASHLIYAH”

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan kerendahan hati, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Proposal ini, untuk itu peneliti ucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Samsul Diono dan Ibunda Syafriani, atas segala daya upaya yang telah membesarkan, Mendidik, Memberikan dukungan, dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan segala kegiatan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani,M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc.Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani. S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati,S.Pd, M.Si sebagai ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Sumatera Utara.

7. Bapak Syahrul Amsari, SE,Sy, M.Si selaku sekertaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Sumatera Utara.
8. Bapak Selamat Pohan, S. Ag,MA Selaku pembimbing proposal yang membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada peneliti terutama dalam menuntut ilmu di kampus ini.
10. Seluruh Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian biro Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membantu dalam berbagai urusan selama peneliti menjalankan perkuliahan
11. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah berjuang bersama-sama dalam mengerjakan Skripsi ini.

Demikian kata pengantar dari penulis, semoga penyusunan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semuaAmin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 2021

Penulis

Ayu Safrianti

1701280012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. TujuanPenelitian	3
E. Manfaat Penelitian	4
BAB IILANDASAN TEORI	5
A. Deskripsi Teori.....	5
1. Etos Kerja Islami	5
a. Pengertian Etos.....	5
b. Pengertian Kerja	6
c. Pengertian Islam.....	7
d. Pengertian Etos Kerja Islam.....	8
e. Karakteristik Etos Kerja Islam	10
f. Indikator etos kerja islam	12
g. Faktor yang mendorong etos kerja islam	14
h. Faktor penghambat etos kerja islam.....	17
2. Prestasikaryawan	18
a. Penilaian prestasi karyawan	18
b. Indikator penilaian prestasi karyawan.....	18
c. Tujuan penilain prestasi karyawan	20
d. Manfaat penilaian prestasi karyawan	20
e. Faktor – faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi karyawan	22

B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan penelitian	27
B. Defensi Operasional.....	27
C. Lokasi dan Waktu penelitian	28
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	28
E. Teknik pengumpulan data	30
F. Teknik Analisa Data.....	34
G. Teknik Pengukuran Skor	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi Institusi	39
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
C. Penyajian Data	43
D. Analisis Data.....	47
E. Interpretasi Hasil Analisis	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Perbedaan Etos Kerja Non-Islami dengan Etos Kerja Islami	6
Tabel II.2 Penelitian terdahulu.....	23
Tabel III.3 Waktu penelitian	28
Tabel III. 4 Jumlah Sampel.....	29
Tabel III-5 Kisi-kisi Angket.....	30
Tabel III-6 Indikator Variabel Penelitian.....	32
Tabel III-7 Skala Likert.....	37
Tabel III-8 Interpretasi Tanggapan Responden.....	38
Tabel IV-1 Presentase Jenis Kelamin Responden	42
Tabel IV-2 Presentase Usia Responden	42
Tabel IV-3 Presentase Pendidikan Responden	43
Tabel IV-4 Hasil Jawaban Responden tentang Etos Kerja Islam	43
Tabel IV-5 Hasil Jawaban Responden tentang Prestasi Karyawan	45
Tabel IV-6 Descriptive Statistik	47
Tabel IV-7 Uji Validitas Variabel X (Etos Kerja Islami)	47
Tabel IV-8 Uji Validitas Variabel Y (Prestasi Karyawan)	48
Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y	49
Tabel IV-10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	50
Tabel IV-11 Hasil Uji t	51
Tabel IV-12 Hasil Uji Determinasi (R).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV-1 Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Al-Washliyah	41
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar IV-2 Hasil Uji Normalitas	50

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah Etos kerja Islami harus menjadi perhatian dalam peningkatan prestasi kerja karyawan agar mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian dan keterampilan karyawan. Banyak cara yang ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu melalui pendidikan dan pelatihan serta adanya suatu pengakuan yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Dalam hubungannya dalam pencapaian kerja individu dan organisasi di area globalisasi perlu di landaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.¹

Menurut pandangan Islam kerja merupakan sesuatu yang di gariskan kepada manusia, berkerjala sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia maupun akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekati kepada Allah SWT. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya.

Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu bernilai ibadah. Peran yang sangat vital dalam mengujudkan prestasi kerja seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk memberikan semangat yang positif bagi lingkungannya. Suatu yang manfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah*, *improvement*) untuk mendapat nilai yang lebih bermakna. Dia mampu mengejawantahkan ide nya dalam bentuk perencanaan, Tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukan.

Penelitian ini dilakukan di PT. PBRAS AL-WASHLIYAH yang beralamat Jl. Gunung Krakatau NO.28, Glugur Darat II, Kecamatan Medan Tim. Kota Medan, Sumatra Utara 20238. Perkembangan ekonomi Syariah yang semakin pesat, menjadikan minat nasabah untuk menabung di bank yang memiliki label

¹ Anwar Prabowo Mangkunegara, *evaluasi prestasi SDM*, Bandung PT. Refika Aditama 2006. Hlm 4

Syariah semakin tinggi. Sehingga kualitas kerja karyawan merupakan hal yang menjadi perhatian utama perusahaan juga harus di tingkatkan, Akan tetapi prestasi kerja karyawan belum meningkat walaupun sebagai indicator etos kerja islami di kantor sudah diterapkan. Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Masalah etos kerjaislami harus menjadi perhatian dalam peningkatan prestasi kerja karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

Pertumbuhan perusahaan tidak akan tercapai jika tidak mempunyai kualitas karyawan yang baik. Jika karyawan tidak memiliki prestasi yang baik maka perusahaan juga tidak akan berjalan dengan baik. salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan memperbaiki etos kerja yang bersifat islami pada karyawan yang pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya diterapkan.

Masyarakat islam memiliki nilai-nilai dan stadart yang dituntun oleh ajaran syari'at. Etos kerja dibutuhkan dalam kerja Ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dan nilai-nilai kemanusiaan (humanistic), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kreteria kerja yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etos kerja yang baik.

Berdasarkan obserfasi yang penulis lakukan di BPRS Al-Washliyah penulis melihat bahwaa perusahaan belum sepenuhnya menerapkan etos kerja islam yang dibuat dan masih belum transparan terhadap system penilaian prestasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan yang di nilai prestasi kariyawannya belum terprogram dan tersusun dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. BPRS AL-WASHLIYAH”**. Apa yang harus dilakukan karyawan untuk meningkatkan presatasin kerja karyawan Di PT BPRS AL-WASHLIYAH Jl. Gunung Krakatau no.28, glugur darat II, kecamatan medan timur, dan Bagaimana masyarakat islam

memiliki nilai-nilai dan standart yang di tuntun syari'at untuk etos kerja yang dibutuhkan pada karyawan PT. BPRS.

Meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu melalui pendidikan dan pelatihan serta adanya suatu pengakuan yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah , maka indenfikasi masalah penelitian ini terdiri dari:

1. Penerapan etos kerja islami pada karyawan belum sepenuhnya diterapkan
2. Prestasi kerja karyawan tidak terlalu meningkat walaupun didalam kantor nuansa islami sudah di terapkan
3. Perlunya, implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan prestasi karyawan pada PT. BPRS AL-WASHLIYAH
4. Etos kerja yang tidak memadai menyebabkan terjadinya penurunan prestasi, motivasi dan semangat kerja
5. Kurangnya semangat kerja karyawan rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah dipaparkan maka perumusan masalah penelitian ini adalah” Bagaimana implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan prestasi karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan prestasi karyawan pada PT. BPRS AL-WASHLIYAH.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang penulis peroleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teori

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, bahan bacaan atau informasi dan perbandingan dalam penelitian di masa mendatang terutama yang berkaitan dengan etos kerja dan prestasi kerja karyawan serta dapat menambah literatur yang ada.

b. Manfaat praktis

Penelitian bermamfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan *maintanance* karyawan .

c. Mamfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa pengaruh etos kerja Islami terhadap prestasi kerja karyawan .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos

Terlebih dahulu perlu kita pahami beberapa istilah yang hampir sama dengan etos. Etika berasal dari kata Yunani "*Ethos* " berarti adat istiadat atau kebiasaan².

Etika berkaitan dengan nilai-nilai tata cara hidup yang baik, aturan yang baik dan segala kebiasaan yang di anut dan di wariskan dari satu ke orang yang lain atau satu generasi ke generasi lainnya³.

Etika adalah suatu pendekatan sistematis atas penilaian moral yang di dasarkan atas penalaran, *analisis* dan *reflektif*⁴. Etika juga sebagai ilmu yang di utamakan menitik beratkan refleksi Kritis dan rasional, etika dalam pengertian kedua ini mempersoalkan apakah nilai norma moral tertentu harus di laksanakan dalam situasi konkret tertentu yang di hadapi seseorang⁵.

Etos merupakan sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan⁶. Perbedaan etos kerja Islami dengan etos kerja Non- Islami⁷. dapat di lihat pada table di bawah:

² Agus Ariyanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Cet. Ke-5, Jakarta: Rajawali, 2012, hlm 5

³ Ibid., hlm 5

⁴ Sukrisno Agoes, I Cenic Ardani, *Etika Bisnis Dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Jakarta; Salemba Empat, 2009, hlm 27

⁵ Agus Ariyanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Cet. Ke-5, Jakarta: Rajawali, 2012, hlm 6

⁶ Musa As'arie, Islam, *Etos Kerja dan Pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta LESFI, 1997, hlm 34

⁷ Ahmad janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2014, hlm 34

Tabel II.1
Perbedaan Etos Kerja Non-Islami dengan Etos Kerja Islami

Etos Kerja Non- Islami	Etos Kerja Islami
Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja	Sikap hidup mendasar terhadap kerja indetik dengan sistem keimanan
Akal dan atau pun pandangan hidup atau nilai -nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman agama	Akidah islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling berkerja sama secara proporsional.
Tidak ada Iman	Iman eksek dan berbentuk sebagai buah pemandangan terhadap wahyu
Motivasi yang timbul tidak bersangkutan dengan iman,agama ataupun niat ibadah	Motivasi berangkat dari niat ibadah kepada allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh bermakna
Etika kerja berdasarkan akal atau pandangan hidup	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan ajaran etika kerja dan hasil pemahaman akal yang berbentuk sistem keimanan

Dengan demikian yang dimaksud dengan kerja etos adalah suatu pedoman seseorang dalam tingkahlaku yang berdasarkan norma atau aturan sehingga akan mendorong untuk melakukan segala aktivitasnya dengan semaksimal mungkin.

b. Pengertian Kerja

kerja adalah suatu yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, mata pencarian: aktifitas untuk melakukan sesuatu. Sedangkan pekerjaan adalah sesuatu yang yang di kerjakan, kesibukan, mata

pencarian, tugas dan kewajiban, tentang bekerjanya (berfungsi sesuatu).⁸

Kerja menurut Islam di bagi menjadi dua yaitu :

1. Kerja lahir merupakan aktivitas fisik anggota badan,termaksud panca indra seperti : melayani pembeli di toko, mencangkul di kebun,mencangkul di kebun, mengajar di sekola, menjalankan sholat, mengawasi anak buah berkerja dll.
2. Kerja batin ada dua macam yaitu :
 - a) Kerja otak seperti belajar, bekerja kreatif, memecah masalah menganalisis dan mengambil keputusan .
 - b) *Kerja qalbl*, seperti berusaha menguatkan kehendak, mencapai cita –cita , berusaha mencintai perkerjaan dan ilmu pengetahuan, agar dan tawakal dalam rangka menghasilkan sesuatu.⁹

Berkenaan dengan masalah hukum dan norma –norma agama,di temukan kerja yang *masyru* ‘ adalah kerja yang diperkenankan bahkan di dorong untuk mengamalkannya,misalnya: berdagang apabila dibarangi dengan kejujuran, keikhlasan, menjaga amanah dan bersih .Disamping itu terdapat kerja *ghoiru masyru*’ adalah kerja yang tidak diperkenankan atau di larang.¹⁰

Berkerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan secara sengaja yang timbulkarna adaya dorongan atau motivasi baikitu secara intrinsic maupun ekstrinsik sehingga seseorang selalu berupaya untuk melakukan secara maksimal mungkin guna mendapatkan hasil yang di inginkan.¹¹

c. Pengertian Islam

Islam adalah agama yang di bawa oleh Nabi Muhammad SAW ajaranya berdasarkan Al-Quran dan hadist, sedangkan Islami adalah bersifat ke Islaman ke.¹²

⁸ W.J.S peowadaminta, kamus umum bahasa Indonesia, Jakarta :PT. Balai pustaka, 2011,hlm 335

⁹ Ahmad janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*,Surakarta: Muhammadiyah university Press, 2014,hlm 34

¹⁰*Ibid.*,hlm 101

¹¹ Annijatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Prestasi Karyawan di CV. Sidiq manajemen Yogyakarta. Dalam skripsi fakultas dakwa dan komunikasi*, Yogyakarta Universitas Negeri sunan kalijaga, 2015

¹² W.J.P poerwadaminta, kamus umum bahsa Indonesia, Jakarta PT.Balai Pustaka, 2011,hlm 454

d. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, sehingga timbullah kerja. Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang tercapai dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya tibal kerja¹³.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja .sebagai sikap hidup yang mendasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai –nilai yang berdemensi *transenden* .nilai –nilai transenden itu akan menjadi dasar bagi perkembangan spritualitas yang sangat di perlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian, yang menentukan kualitas eksistensi dalam hidupnya¹⁴.

Etos kerja berkaitan eratdengan berbagai dimensi kehidupan manusia yaitu demensi individual, social, lingkungan kosmik , dan *transedetal*. Dalam demensi *transendetal* .Dalam dimensi *transedetali*ni dipandang bagian dari pengabdianya kepada Tuhan¹⁵ .pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata –semata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga di tentukan oleh faktor-faktor yang berhungan erat dengan *inner life- nya* , sesuana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman.

Oleh karena itu salah satu hal yang ingin di cari sebagai sumber untuk menemukan sumber etos kerja adalah dari agama. Karena agama bagi pemeluknya meruipakan sistem nilai yang mendasari seluruh aktivitas hidupnya maka kerja merupakan perwujudan dan realitas dari diri ajaran agamanya ¹⁶. Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh- sungguh, dengan menggerakan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk

¹³Ahmad janan Asifudin.*Etos Kerja Islami*, sukarta :muhammadiyah University Prees, 2014, hlm 27

¹⁴ Musa As'arie Islam, *etos kerja dan pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta:LESFI 1997, hlm 34

¹⁵*Ibid.*, hlm 45

¹⁶Lbid. Hlm 35,

mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya *sebagai* hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan arti dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang baik (*khairul ummah*)¹⁷. Maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan berkerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat .

Etos kerja Islami adalah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan aqidah Islam yang merupakan sikap hidup terhadapnya¹⁸. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos Islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam berkerja yang bersumber pada keyakinan aqidah Islam dan didasarkan pada al- quran dan sunnah. Manusia berkerja bukan hanya motif mencari

Kehidupan dunia tetapi berkerja merupakan perintah dari Allah. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang tertolak dari ajaran wahyu berkerja sama dengan akal¹⁹. Akidah etos kerja Islami adalah nilai –nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam berkerja .nilai-nilai ketuhanan yang berpesat pada akidah tauhid yang mempunyai prinsip hanya ada satu Tuhan saja, suatu sikap yang hanya yang tidak hanya mementikan diri sendiri, tetapi juga tanggung jawab social,tetapi juga melaksanakan agama . Suatu sikap yang memandang sesuatu tidak hanya pada dimensinya yang material tetapi juga yang spiritual.Suatu sikap yang memandang realitas keanekaagaman yang ada dalam kehidupan di dunia ini, yang hakikatnya bersumber pada realita tunggal²⁰.Dari uraian teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta meraih tujuannya. Bagiseorang muslim yang berkerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah yang dinamakan etos kerja Islami merupakan semangat dan sikap

¹⁷ Toton Tasmara. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*: Jakarta Gema Insani, 2008, hlm 26

¹⁸ Ahmad Janan Asafudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta : Muhammadiyah University Press 2014, hlm 234

¹⁹ Ibis., hlm 33

²⁰ Musa AS' area. *Islam Kerja Etos dan pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta: LESFI 1997, hlm 37

kerja yang total dan dilandsi dengan niatan *lilahita'ala* sehingga sperkerjaannya tersebut selainan mendatangkan materi juga sebagai amal²¹.

e. Karakteristik Etos Kerja Islam

Menurut perpetif Islam , iman , ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jika tidak berlebihan jika dikatakan Islam adalah agama ilmu di samping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik bila sudah di dukung oleh ilmu minimal tentang iman dan aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. iman yang dicerahkan oleh pemahaman yang ilmiah *bolistik proposional* terhadap ajaran agama- agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumbermotivasi internal maupun external bagi etos kerja Islami, di samping menjadi sumber ilmu dan nilai²².

Dari konsep iman , ilmu dan amal soleh ini, maka dapat di rumuskan karekteristik karekteristik etos kerja Islami sebagai berikut:

1). Kerja merupakan penjabaran aqidah

Etos kerja islam merupakn pancaran keyakinan umat muslim dan muslimah bahwa kerja yang berkaitan dengan tujuan mencari ridho allah , yakni dalam rangka ibadah²³. Seperti firman Allah di QS An- Nahl No 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:Barang siapa yang mengerjakan amal seleh, baik laki- laki maupun prempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kami berikan kepada kehidupan yang baik dan sesungguhnya kami berikan balasan dengan pahala yang baik dari pada yang mereka kerjakan.

²¹ Annidjatuz Zahra, *pengaruh etos keja Islami terhadap prestasi karyawan di CV. Sidiq manajemen Yogyakarta. Dalam Skiripsi fakultas dakwah dan komunikasi, Yogyakarta: universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2015*

²³ Nurcholis Masjid, *Islam Agama Kemanusiaan* , Jakarta: paramadina , 1995, hlm 216

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja islami yang terdapat dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi suber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya²⁴.

2). Kerja dilandasi ilmu

pemahaman akal dengan dinamika sifat- sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai²⁵. Seperti Firman Allah pada QS Al- kahf No 7

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat sangat penting , agar kerja di kendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi.

Kemungkinan besar hal itu akan menjadi keserakaan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam hal itu ,tanpa ilmu iman menjadi salah satu arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak profesional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing- masing memang memainkan peran *ugren* bagi yang lain²⁶ .

3). Kerja dengan melandani sifat- sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk- petunjukNya.

Orang Beretos kerja Islami menyadari potensi yang di karuniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat- sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik- baiknya secara bertanggung jawab sesuai ajaran (Islam) yang ia imani. Ayat -ayat Al- Quran dan

²⁴Ahmad janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2014, hlm 110

²⁵*Ibid.*, hal 113

²⁶*Ibid.*, hal 113

hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif berkerja. Artinya agar mereka giat memanfaatkan potensi – potensi di dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnatullah* di alam ini²⁷ . Seperti firman Allah dalam QS.An-Nisa: 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat): dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dan meladani sifat-sifat ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien percaya diri dan mandiri.²⁸

f. Indikator etos kerja islam

1. Kerja beraqidah

Etos kerja dalam islam merupakan pancaran keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah.²⁹

2. Kerja mengikuti petunjuk Allah

Selain berniat beribadah kepada Allah, karyawan juga harus menjalankan pekerjaantersebut sesuai dengan petunjuk yang Allah tentukan didalam Al-Qur'an dan As sunnah nabinya.

3. Percaya jaminan rezeki dari Allah

Seseorang karyawan yang jika dalam bekerja didasarkan oleh keimanan kepada Allah, maka ia akan menyadari dan mempercayai

²⁷*Ibid.*, hal 129

²⁸*Ibid.*, hal 129

²⁹Nurcholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan*, Jakarta: Paramadin, 1995. hlm 216

bahwa Allah lah yang telah menjamin rezeki bagi tiap-tiap hamba Nya sehingga dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan tidak hitung-hitungan

4. Niat beribadah

Kerja berdasarkan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tirgali dan timbul dari karakteristik yang pertama(kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda dari etos kerja islami dengan etos kerja yang tidak islami.³⁰

5. Disiplin

Disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan, dengan berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dengan penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya.

Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketetapan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjukkan tercapainya tujuan. Sikap disiplin dalam penelitian ini dapat dilihat dari : ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam penggunaan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja

6. Tidak mementikan diri sendiri

Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki peran masing-masing, dan setiap peran yang dijalankan oleh seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan lainnya. Sehingga dibutuhkan kerja tim yang solit. Di dalam etos kerja islami tidak ada seorang karyawan yang hanya mementikan keamanan bagi posisinya sendiri, semuanya saling membantu.

7. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Adalah titipan yang menjadi tanggungan atau bentuk kewajiban atau hutang yang harus kita bayar dengan cara melunasi

³⁰Ahmad jalani Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: muhammadiyah University press, 2014, hlm 110

sehingga kita merasa aman atau terbatas dari tuntutan. Tanggung jawab adalah kewajiban tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai tanggung jawab merupakan fungsi aktivitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dalam kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

8. Tawakal

Sikap tawakal pada seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan harus dapat memahami keadaan di perusahaan tersebut. Sehingga jika seorang manajer mengambil sebuah keputusan maka karyawan tersebut dapat bersikap tawakal. Sikap ini timbul dari karakter yang ketiga (Percaya jaminan rezeki dari Allah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda dari etos kerja islami dengan etos kerja yang tidak islami.

9. Tidak bermalasan-malasan

Dalam Islam seorang muslim tidak boleh memiliki sikap bermalasan-malasan karena sikap tersebut adalah kebiasaan dari Syaitan. Sehingga penerapan etos kerja islami pada karyawan mengharuskan seorang karyawan tidak boleh memiliki sikap tersebut.

10. Sikap kreatif

Kreatif, sikap kreatif dapat ditunjukkan dari *creativitas* seseorang, yaitu kemampuan mengeluarkan ide dan cara-cara dalam memecahkan masalah. Sikap kreatif juga dapat ditunjukkan dari hasil kerja baik berupa barang maupun jasa, juga bias berbentuk metode, ide dan cara. Seseorang yang mempunyai sikap kreatif tidak puas dengan apa yang selalu mencari.

g. faktor yang mendorong etos kerja islam

1). sistem keimanan dan ajaran agama islam.

Sesungguhnya orang-orang mukmin itu adalah orang apabila disebut nama Allah gemetarlah hati mereka, dan apabila di bacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya bertambah iman mereka, dan mereka hanya bertawakal pada Rabbnya, Mereka itulah orang-orang yang

mendirikan shalat dan yang dan menafkahkan sebagian rezeki yang kami berikan . Itulah orang- orang yang beriman dengan sebenarnya.”

2). kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah.

Manusia dalam padangan Islam terdiri atas dua unsure, yaitu jasmani dan rohani. Jasmani manusia bersifat materi yang berasal dari unsur- unsur sari pati tanah . Sedangkan roh manusia merupakan subtansi immateri, yang keberadaanya alam *baqa* nanti merupakan rahasia Allah SWT. Proses kejadian manusia telah di jelaskan Al –Qur’anul Karim dan hadits Rasulullah SAW. Seperti firman Allah pada QS. Al Baqarah No 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : Inlah kertika Tuhanmu berfirman kepada mereka para Malaikat “Sesungguhnyaaku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi “. Mereka berkata “ mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di muka bumi itu orang yang akan kerusakan kepadanya dan menumpahkan darah , padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman : “Sesungguhnya apa yang kamu tidak ketahui”.

3)Ajaran Ihsan dan pengarahan agar orang islam bersikap mandiri dalam kerja .

untuk memenuhi kebutuhannya, seorang muslim wajib berusaha dengan mencari nafkah yang halal, Dengan nafkah yang itu , ia dapat menghidupi dirinya dan keluarga . Dengan nafkah itu , ia juga dapat memberikan mafaat kepada orang lain. Seorang muslim tidak boleh bergantung hidupnya kepada orang lain. Karena hidup dengan bergantung dengan lain adalah tercela. Malaikat jibril datang kepada Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam kemudian berkata: “Ketahuilah, bahwa

kemuliaan orang mukmin shalatnya di waktu malam dan kehormatannya adalah dengan tidak mengharapkan sesuatu kepada orang ”.

“ [hadits hasan. Lihat shahih jumi’ ush Shagir, no 73 dan 3710].

4) Keharusan saling mengingatkan sesama manusia

Firman Allah pada QS. Ali imron No 104

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyuru kepada kebajikan , menyeruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar; merekalah orang – orang yang beruntung

h. Faktor penghambat etos kerja islam

Beberapa persepsi, keyakinan, stikma dan kultur terhadap pekerjaan yang dianggap mampu menghambat etos kerja islami orang muslim antara orang lain :

1) *Khurafat*

Khurafat di artikansebagai cerita- cerita yang mempesonakan yang di campuradukan dengan perkara dusta, atau semua cerita rekaan atau khayalan, ajaran- ajaran , pantangan adat istiyadat,ramalan-ramalan,pemujaan atau kepercayaan yang menyimpang dari ajaran islam.

Segala macam kepercayaan takhayul itu mengakibatkan dua sisi kerugian yang sangat fatal bagi manusia, merendakan drajat manusiaannya dan menumpulkan etos kerja muslim yang berkerja atas dasar perangkat iman, ilmu dan tanggung jawab dirinya sebagai hamba Allah

2) Tidak akan lari gunung dikejar, *alon- alon asal kelabon*

Alon – alon asal kelabon, membri pengertian bahwa setiap pekerjaan atau kegiatan apapun harus dilandaskan kepada kesungguhan , ketelitian , ketetapan data atau proses, Tidak akan lari gunung dikejar memberikan pengertian agar dapat melaksanakan tugas , pekerjaan , kiprah, kita harus mampu bersabar , telaten dan optimis

Manusia dan dunianya bukanlah suatu yang statis, Dalam mengarungi kehidupan seorang muslim tidak boleh menunggu, tidak boleh kehilangan nuansa waktu ,Seorang muslim adalah suatu subjek yang tangguh, dialah yang merubah dunia , bukan dunia dirinya yang di ubah dunia , Seorang muslim tidak pernah tenggelam dan memperhambakan diri pada dunia tetapi dunia lah yang kemudian dan memperhambakan diri padanya.

3) Gampangan , *take aesy*, bagaimana nanti sajalah

Seorang muslim memandang dunia sebagai ajang ibadah yang penuh dengan tantangan dan perjuangan. Dia tampil dengan *all out* segalanya dia perhitungkandengan penuh kesungguhan . Dihadapan dirinya terbentang sesuatu lading rahmat yang maha luas .

4) *Nrimo*, Fatalistik

Konotasi sabar, pasrah, dan *nerimo* jangan sampai berubah menjadi sikap *fatalisme*. Kita harus menafsirkan bahwa sabar itu adalah suatu kekuatan batin yang tangguh dan secara konsisten tidak pernah mengenal menyerah untuk tetap diatas jalur cita-cita yang telah diyakininya. Konsep kesabaran dalam islam merupakan salah satu sikap batin, satu energi yang meluap-luap untuk tetap bekerja dan bertahan dalam mewujudkan cita-cita untuk menjadi manusia yang penuh arti, mengubah dunia dengan prestasi imani.

5) Jimat atau Maskot

Hampir seluruh pokok dunia, keyakinan akan suatu benda yang membawa tuah (kesaktian) atau member rejeki, perlindungan, ketentraman diyakini oleh banyak orang. Jimat atau maskot tidak lebih dari lambing keraguan seseorang menghadapi realitas hidup tanpa adanya *confidence* (keyakinan diri). Semangat etos kerja muslim haruslah karna adanya rasa *muhabbah lillah*(cinta pada Allah) yang sangat menggelora mempengaruhi seluruh jiwa.³¹

³¹ Tono Tasmara, *membudidayak etos kerja islami*, Cet. Ke-5, Jakarta Gema Insani, 2008, hlm 125-133

2. Prestasi karyawan

a. Penilaian prestasi karyawan

Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian prestasi kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.³²

Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengawasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kerja adalah proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seorang personal dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat prestasi (*performance review*), atau penilaian personal (*employee appraisal*), atau evaluasi personel (*employee evaluation*)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

b. indikator penilaian prestasi karyawan

- Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan

- Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas- tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain seperti kepada para bawahan

³²Toto tasmara, *Loc. Cit*, hlm 16

- kedisiplinan
Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang ada mengajukan perkerjaan nya sesuai dengan instruksi yang di berikan kepada nya.
- Kreativitas
Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk mengembangkan perkerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.
- Kerja sama
Kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lain, sehingga perkerjaan akan lebih baik.
- Kepemimpinan
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati dan dapat memonivasi orang lain atau bawahannya untuk berkerja lebih efektif.
- Keperibadian
Sikap, prilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
- Prakarsa
Kemampuan berpikir yang rasional dna berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai menciptakan , memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan penyelesai masalah yang dihadapinya.
- Kecakapan
Kecapan karyawan dalam menyatakan dan menjelsakan semua yang terlibat dalam penyusunan kebijakan perusahaan .
- Tanggung jawab
Kejadian keryawan dalam memper tanggung jawab kan kebijakannya. Perkerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil dari bawahannya untuk meningkatkan keterampilan

dan pengembangan karyawan , sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.³³

Berdasarkan beberapa pengertian diatas makadapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai ataupun mengevaluasi kerja seorang karyawan sehingga kerja yang dilaksanakan berjalan secara optimal serta cara yang sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi/kemampuan dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya sehingga pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengembangan karyawan, sesuai dengan potensi dan keterampilan karyawan tersebut.

c. Tujuan penilain prestasi karyawan

Penilain karyawan mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya.penilaianprestasi mempunyai banyak kegunaan didalam suatu organisasi yang salah satunya untuk promosi jabatan .

Adapun tujuan penilaian prestasi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestsi karyawan atau pegai selama ini
- 2) pemberian imbalan yang serasi misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, Atau kenailkan gaji istimewa dan istensif uang
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk membeda anantara karyawan yang satu dengan yang lain
- 5) Meningkatkan monivasi kerja
- 6) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan pimpinan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.³⁴

d. Manfaat penilaian prestasi karyawan

Selanjutnya mamfaat penilaian prestasikaryawan ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi Khususnya manajemen SDM yaitu :

³³ Hasibuan Melayu, *Manajemen SDM*. Jakarta PT. Bumi Aksara,2002,hlm 95

³⁴ Prof.Dr, veithzal Rivai MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Gafin,2004), hlm 311

1. Perbaikan prestasi , umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan manager dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau perbaikan prestasi karyawan .
2. Keputusan penempatan , membentuk dalam promosi, keputusan penempatan , perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada prestasi atau mengantisipasi prestasi , sering promosi adalah penghargaan dalam prestasi yang lalu .
3. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi karyawan yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
4. Mengatasi tantangan – tantangan eksternal. Terkadang prestasi di pengaruhi faktor diluar lingkungan perkerjaan seperti keluarga keuangan , kesehatan ,atau hal pribadi lainnya.
5. Umpan balik SDM. Prestasi yang baik atau jelek di seluru perusahaan mengindikasikan seberapa baik dipertemen SDM berfungsi³⁵

Menurut pendapat yang lain manfaat penilaian prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan dalam organisasi atau perusahaan
2. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada didalam organisasi
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifan jadwal kerja ,metode kerja , struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja
4. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan serta untuk meningkatkan kemampuan karyawan kembali.
5. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan perkerjaannya
6. Sebagai dasar untuk mengembangkan uraian tugas karyawan³⁶

³⁵ *Ibid*, hlm 315

³⁶ Prabu Anwar Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung PT. Rafika Aditama, 2006, hlm 70

Penilaian prestasi kerja karyawan bermamfaat untuk prestasi karyawan , penyusaian kompensasi, keputusan penempatan , kebutuhan untuk meningkatkan pengembangan , perencanaan dan pengembangan karir, penyimpanan proses *staffing*, ketidak akuratan informasional , kesalahan disain pekerjaan , kesempatan kerja yang adil dan tantang eksternal.

e. faktor – faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi karyawan

Melaksanakan penilaian prestasi karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah .ada berbagai factor baik eksternal maupun internal yang akan mempengaruhi penilaian terhadap prestasi karyawan . Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan motivasi penilaian dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang akan dilakukan hingga bisa mengakibatkan biasa dalam penilaian , apabila ukuran- ukuran yang digunakan bersifat kualitatif.

1. Lingkungan eksternal organisasi

Lingkungan sekitar organisasi akan terus menempatkan tuntunan terhadap organisasi dan pengawainya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Lingkungan akan semakin kompotitif dalam berbagai bidang, karena berbagai perubahan yang demikian kesatnya, sehingga adanya prestasi organisasi yangh memiliki tingkat keunggulan kompotitif, dan keunggulan kompratif akan menjadi suatu hal yang sanagt penting . Tentukan juga akan datang dari masyarakat. Oleh karena itu, penilaian prestasi karyawan harus dilaksanakan secara teratur dan akurat.

2. Lingkungan internal organisasi

Karakteristik masing- masing organisasi itu sendiri juga mempengaruhi penilaian prestasikaryawan . Dalam struktur organisasi akan menentukan siapa yang akan bertanggung jawab untuk menilai .demikian pula dalam struktur organisasi yang menghargai rantai komando, sebagaimana dalam organisasi pemerintah maka penilian . Sedangkan dalam struktur yang menghargai yang menghargai komunikasi lateral, seperti dalam bebrapa organisasi, sifat dan Hasilkarakter penilaiannya pun ikut mempengaruhi penilaian prestasi tersebut.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian mengenai etos kerja islami terhadap prestasi karyawan telah banyak dilakukan dari dalam maupun luar negeri. Beberapa hasil dari penelitian terlebih dahulu yang terkait sebagai berikut:

Perbedaan dalam penelitian saya adalah penelitian saya lebih mencakup tentang pengaruh etos kerja Islam karyawan di BPRS AL- Wakiyah. Persamaan dalam penelitian saya sama-sama pengaruh dan menggunakan etos kerja karyawan.

Tabel II.2

Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Sumber	Hasil
1	Muhamad Arsad	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan di kantor kecamatan anggahan kabupaten kutai karternegar	Etos kerja (X1) lingkungan kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	Jurnal Pemerintahan Interatif, volume 5, Nomor 1, 2017:135-147	Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variable etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh positif
2	Subiyanto	Pengaruh etika kerja terhadap prestasi	Etika Kerja Islam (X) prestasi kerja (Y)	Jurnal Ekonomi Syariah Volome	Dapat disimpulkan bahwa peningkatan

	malalui organisasi pada pondok pesanteren hidayatul pati	komitmen organisasi (Z)	4,Nomor2, 2016,353- 367	Etika kerja islam pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren hidayatullah Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan Etos kerja islami memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi karyawan.
--	--	-------------------------	-------------------------	--

C. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual merupakan penjelasan Ilmiah mengenai proposisi antar konsep atau perlautan antar variable penelitian perlautan atau hubungan antar variable ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hepotesis.Variabel yang dikemukakan dalam kerangka berpikir aadalah etos kerja islami terhadap variable independen (bebas) dengan simbol X, Kemudian prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen (terkait) dengan symbol Y.Sebagaimana di kemukakan dibawah ini:

Etos kerja islami dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi karyawan .Hal ini karena etika merupakan akhlak seorang muslim dalam melakukan semua kegiatan termasuk dalam bidangbisnis. Etos kerja islami sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau penelitian di artikan sebagai semangat kerja diliat yang ada dalam masyarakatyang di sumberkan pada islam .tata nilai etos kerja dalam penelitian ini mencakup: disiplin , jujur percaya dari tanggung jawab , hemat dan efesien ,memiliki jiwa kewirausahaan , mandiri , memperhatikan kesehatan dan gizi menjalin komunikasi.

Kenerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya . Prestasi kerja dilihat dari hasil kerja dan Produktifitas kerja. Etos kerja yang di maksud dalam penelitian ini adalah sikap dari seorang karyawan yang di tunjukan dalam bekerja , etos kerja mempengaruhi prestasi karyawan .

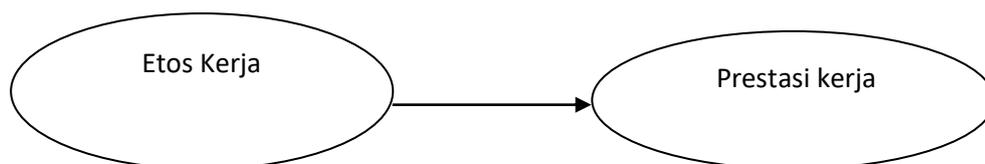
Penerapan etika kerja seperti kejujuran, menepati janji , menolak suap dapat meningkatkan kualitas hubungan bisnis antaradua pihak . Hal ini karna meningkatkan kepercayaan antara pihak- pihak yang terlibat

Menurut penelitian Ika Puspita Sari yang Berjudul “ *hubungan antara etos kerja dengan pretasi kerja karyawan industry batik semarangan di kota semarang* “menemukan bahwa ada hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja (hasil; kerjamaupun produktivitas kerja) karyawan industribatik semarang . Besar hubungan antara etos ketja dan prestasi kerja karyawan industry batik semarangan di kota sematrang sebesar 0,664 dan mempunyai kontribusi sebesar 44,1% Sedangkan 55,9 % yang lain dipengaruhi oleh factor- factor yang tidak diteliti ini.³⁷ Berdasarkan uraian diatas kerangka berfikir penelitian ini dibuat:

Gambar II.1

Kerangka berpikir

Hubungan Etos kerja Islami Terhadap PrestasiKerja



³⁷ Ika Puspita Sari, “ *Hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industry batik Semarangan di kota Semaran* ” Dalam Skripsi fakultas teknik, (semarang : Universitas Negeri Semarang)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan , kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah di rumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Jawaban yang ada di dalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau empiris) yang mendukungnya, seperti yang di kemukakan di dalam kerangka berfikir.

Berdasarkan teori- teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat dalam kerangka berpikir , rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis sementara dalam penelitian adalah sebagai berikut :

(Ha) : Ada pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Prestasi karyawan di PBRS AL-WASHLIYAH.

(Ho) : Tidak ada pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Prestasi karyawan di PBRS AL-WASHLIYAH.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kasual (hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti dengan perubahan variabel yang lain³⁸.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengolahan lainnya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat persepsi mereka dalam instrument penelitian yang dibuat. Tujuan adalah agar peneliti mengetahui hasil dari “PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PBRS AL-WASHLIYAH baik secara efektif dan efisien”.

B. Defensi Operasional

Defenisi oprasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi oprasional adalah :

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

b) Etos kerja Islami

Etos kerja islami merupakan refleksi pribadi seorang khalifah yang berkerja dengan bertempu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.³⁹ Selalu mengaplikasikan kerja berakidah sehingga dalam bekerja senantiasa mengikuti petunjuk Allah dan selalu percaya jaminan rezeki dari Allah. Niat beribadah dan bertawakal.

³⁸Sugiono. *Metodologi penelitian Bisnis*. hlm 29.

³⁹ Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat paradikma Aksi Metodolog*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005, hlm. 35

C. Lokasi dan Waktu penelitian

a) Tempat penelitian

penelitian ini dilakukan pada PT. PBRS AL-WASHLIYAH

b) Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Mei 2021 – September 2021.

Tabel III.3
Waktu penelitian

No	Kegiatan	Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agt 2021				Sep-21				Okt 2021				Nov-21				Dec-21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■				■				■				■				■				■				■							
2	Pembuatan Proposal	■				■				■				■				■				■				■							
3	Bimbingan Proposal	■				■				■				■				■				■				■							
4	Seminar Proposal	■				■				■				■				■				■				■							
5	Pembuatan Skripsi	■				■				■				■				■				■				■							
6	Bimbingan Skripsi	■				■				■				■				■				■				■							
7	Sidang meja Hijau	■				■				■				■				■				■				■							

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama menjadi objek infrensi. Populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel Sebagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan infrensi (pendekatan/gambaran) terhadap populasi tempatnya berasal kesimpulannya.⁴⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah kesuluran karyawan yang pada kantor PT. PBRS Al-washliyah yang berjumlah karyawannya sebanyak 34 orang.

⁴⁰Sugianto. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung :CV Alfabeta 2007.hlm 72

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempelajari suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, tetapi bukan populasi itu sendiri sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili seluruh gejala yang di amati .⁴¹

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai simple. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.⁴² jika subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua . Tetapi jika subjeknya besar maka sampel dapat diambil antara 10%- 15% atau 20%-25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT PBR AL-WASHLIYAH. Dengan responden kurang dari 100, maka populasi diambil sebagai sampel penelitian.

Tabel III. 4
Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1
2	Direktur operasional	1
3	Pimpinan Cabang	1
4	<i>Supervisor Operasional</i>	1
5	<i>Supervisor Marketing</i>	1
6	<i>Internal Control</i>	1
7	<i>Customer Service</i>	2
8	<i>Staf Accounting</i>	2
9	Staf Adm Pembiayaan	2
10	<i>Teller</i>	4
11	<i>Account Officer</i>	4

⁴¹*Ibid.*, hlm 73

⁴²Sugianto. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta 2006. hlm 95

12	Personalia dan SDM	2
13	Umum (<i>Outsourcing</i> BPRS Al-Washliyah)	3
14	<i>Security/</i> Pengaman (<i>Outsourcing</i> BPRS Al-Washliyah)	4
15	Umum (Kebersihan)	6
Jumlah		34

E. Teknik pengumpulan data

Tenik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data- data yang relevan bagi penelitian .Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber sekunder. Data sekunder di kumpulakan dari data PT. BPRS Al-washliyah Sedangkan data primer dikumpulkan langsung dari respond teknik survey munggunakan angket.

Adapun tekik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi Dokumentasi

Studi Dekomentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung , yaitu dengan menyelidiki informasi berdasarkan arsip- arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian, seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang- bidang kerja dan sejarah organisasi.

b. Angket

Angket merupakan teknik mengumpulkan data efesien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden .angkat dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak .

Tabel III-5
Kisi-kisi Angket

No	Variabel	Indikator
1	Prestasi karyawan	Kesetiaan
2		Kejujuran
3		Kedisiplinan
4		Kreativitas

5		Kerjasama
6		Kepemimpinan
7		Kepribadian
8		Prakarsa
9		Kecakapan
10		Tanggung jawab
11	Etos kerja islam	Kerja beraqidah
12		Kerja mengikuti petunjuk Allah
13		Percaya jaminan rezeki Allah
14		Niat beribadah
15		Disiplin
16		Tidak mementingkan diri sendiri
17		Bertanggung jawab
18		Tawakal
19		Tidak bermalas-malasan
20		Sikap kreatif

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2003), banyaknya cara pengukuran prestasi kerja yang dapat di gunakan, hampir semua cara mempertimbangkan kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

Etos kerja islam menganggap dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebijakan merupakan kewajiban orang yang cakap untuk melakukan upaya yang memadai dalam pekerjaan etos kerja islam berasal dari niat kerja dari pada hasil kerja.

Menurut (Ahmad & Owoyemi, 2014) islam sangat menekankan pada pekerjaan. Dalam Quran dan Hadist, telah dijelaskan bahwa waktu tidak boleh disia-siakan. Dalam Al-Quran Allah memberi maanfat atas apa yang diciptakannya sebagai idikasi perencenaanya yang tepat yang mengarah pada hasil. Umat islam percaya bahwa allah tidak menciptakan apapun secara sembarangan. Allah menceritakan dalam alquran bagaimana langit dan bumi

diciptakan dalam tujuh hari dan menggambarkannya sebagai tanda bagi umat manusia kemudian Alquran mengarkan pesan kepada kepada umat manusia bahwa mereka harus berkontribusi positif bagi bumi, yaitu, mereka harus bekerja untuk memanfaatkan apa yang diciptakan untuk keuntungan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu dengan etos kerja islam yang tinggi cenderung akan berprestasi tinggi pula, etos kerja islam berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan.

Tabel III-6
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Prestasi Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah yang harus dicapai atau yang harus diselesaikan item dari indikator diatas meliputi; <ol style="list-style-type: none"> a. Penyelesaian tugas sesuai standar (Y_{1.1}) b. Perbandingan hasil hasil kerja (Y_{1.2}) 2. Kualitas hasil kerja adalah adalah mutu yang harus di hasilkan (baik tidaknya) item indikator di atas meliputi <ol style="list-style-type: none"> a. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{1.3}) b. Perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y_{1.4}) 3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang di 	Jurnal R. Indra Perdanan Mochamad Djudi Mukzam Gunawan Eko Nurtjahjono Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya ⁴³

⁴³R. Indra Perdanan Mochamad Djudi Mukzam Gunawan Eko Nurtjahjono Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya”Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”,hlm.5

		<p>rencanakan item dari indikator diatas meliputi</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan (Y_{1.5}) b. Perbandingan penyelesaian pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain (Y_{1.6}) 	
2	Etos Kerja Islam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya dari pada hasil. 2. Dedikasi terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan kepercayaan (amanah) 3. Pekerjaan yangt baik, tidak melakukan monopulasi, monopoli semacam suapan dan semacam bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat. 4. Kebenaran dan keadilan di temoat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat. 5. Menghasilkan lebih dari cukup untuk. Memenuhi kebutuhan kepribadian dan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan. 6. Kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan 	Jurnal Intan Permata Sari, Rini Nugraheni

	<p>menghindari kesalahan.</p> <p>7. Bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan.</p>	
--	---	--

F. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukandengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: uji kualitas data yang dilakukan dengan cara validitas dan reabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, menguji hipotesis dilakukan dengan uji detrminan.

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya⁴⁴. Uji validitas item atau butir akan digunakan uji korelasi pearson Product Moment dalam uji ini, setiap item akan di uji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *Produk Moment Pearson*, perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan computer program SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected*).

Item Total Corelation dengan nilai rr table. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- A) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- B) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) , maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercay. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran

⁴⁴Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal.5

terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah⁴⁵. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha*⁴⁶.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0.6⁴⁷.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model ini adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecah masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah ujian normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokadastisita, dan uji auto korelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indeviden variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal⁴⁸.

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

⁴⁵*Ibid*, hal. 4

⁴⁶*Ibid*, hal. 35

⁴⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5 (Semarang Bafan Penelitian Universitas Diponegoro, 2013) hal. 140

⁴⁸*Ibid* ., h.153

- b. Jika data penyebaran jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi norma, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel indeviden (X) dengan variabel devenden (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel devenden apabila nilai variabel indeviden mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indeviden dan variabel devenden apakah positif atau negatif. Rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Prestasi Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

Bx = Variabel Etos Kerja Islami

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indeviden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

d. Uji Hipotesis

1. Uji Determinasi

Uji R² atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R²=0), artinya variabel dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali, Sementara bila R²=1, maka semua titik pengamatan berada tepat

pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai 0 dan 1.

2. Uji Parisal t hitung (Uji t)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan dengan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung $>$ t tabel maka akan berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara persial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung. Misalnya untuk jumlah sampel 20 maka nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah dengan melihat nilai t dengan *degree of freedom* untuk menguji dua arah sebesar $20 - 2 = 18$.

G. Teknik Pengukuran Skor

Daftar pernyataan yang ditunjukkan kepada para karyawan objek penelitian yaitu UPT.P3UD dengan menggunakan *skala likers* dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu

Tabel III-7
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawabang dengan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan dari variable yang diteliti. Untuk memberikan interval pada masing-masing kelas adalah dengan menggunakan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Penulis mengelompokkan tanggapan responden berdasarkan kategori-kategori atau kelas sebagai berikut :

Tabel III-8
Interprestasi Tanggapan Responden

Interval Kelas Interpretasi	Interprestasi
1,00-1,79	Tidak baik
2,60-3,39	Kurang baik
1,80-2,59	Cukup baik
3,40-4,19	Baik
4,20-4,99	Sangat baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah BPRS Al Washliyah Periode 1 beroperasi sejak tanggal 08 November 1994, yang semulanya berkedudukan di Jl. Perintis kemerdekaan No.151-A Tanjung Morawa. Diresmikan gubernur Sumatera Utara H. Raja Inal Siregar sebagai direktur utama H. Suprpto dan sebagai komisaris Ir. H. M. Arifin Kamidi. M. si., H. Maslim Batu Bara, Khalifah Sitohang, Hidayatullah, S.E., H. Murah Hasyim. Pada periode ke II dibentuk nama struktur organisasi baru yaitu : Direktur Utama H.T. Kholisbah dan sebagai Komisaris Ir.H.M. Arifin Kamidi. M.si., H. Maslim Batu Bara, Khalifah Sitohang, Hidayatullah, S.E., Drs.H. Mifthahuddin MBA. Alhamdulillah, periode ke III pada tanggal 2 April 2003 kantor PT. BPRS Al-washliyah telah berpindah di Jl.SM raja No.51J simpang limun Medan yang diresmikan oleh gubernur Sumatera Utara yakni H.T. Rizal Nurdin. Sebagai Direktur Utama Hitayatullah S.E., dan komisaris adalah Ir.H.M. Arifin Kamidi. M.si, Drs.H. Mifthahuddin MBA. Bank menjalankan operasinya berdasarkan syariah Islam, dengan menjauhkan praktek-praktek yang di khawatirkan mengandung riba dan sejak tahun 2013 PT.BPRS Al-Washliyah telah memiliki gedung baru di jalan G.Krakatau No. 28 Medan, yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara yakni H.Gatot Pudjonugroho pada tanggal 06 Januari 2014 sebagai Komisaris Drs.H.Hasbullah Hadi, SH.Mkn. dan Drs. H. Miftahuddin MBA. Dengan pengawasan syariah adalah Dr.H.Ramli Abd. Wahid M.A sebagai Direktur Utama H.R Bambang Risbagio,SE dan Direktur Operasi Tri Auri Yanti, SE

2. Visi

“Menjadikan BPR syariah sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan ummat”

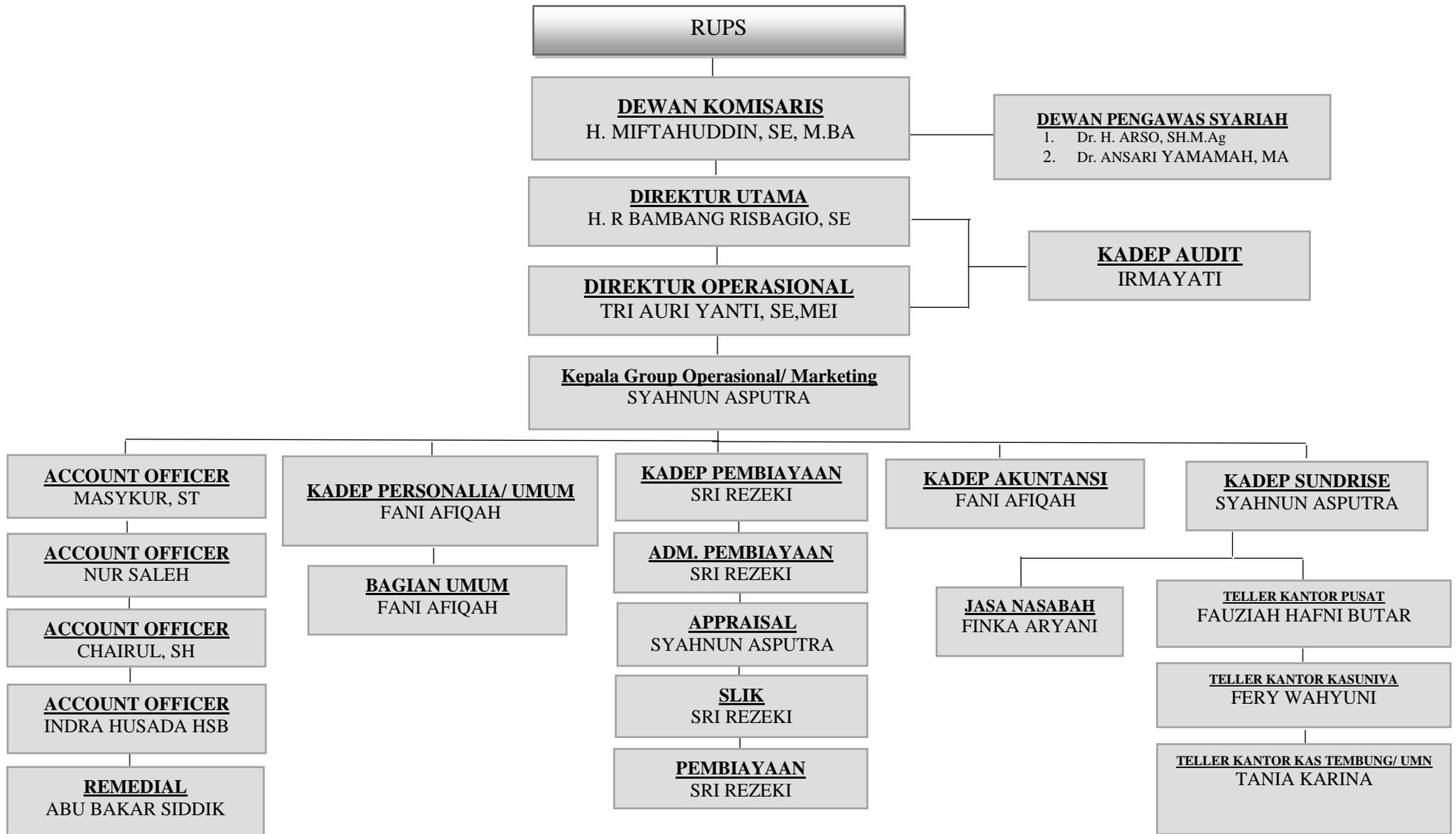
3. Misi

- Memberikan pelayanan yang optimal berdasarkan prinsip syariah dengan mengutamakan kepuasan.
- Menjalankan bisnis yang sehat, serta melahirkan ide-ide inovatif untuk mendorong usaha bersama.

4. Tujuan

Tujuan utama manajemen PT. Bprs Alwashliyah adalah merencanakan dan mengatur perusahaan untuk menambah penghasilan dan meningkatkan profit dan falah oriented

5. Struktur Organisasi



Gambar IV – 1 : Struktur Organisasi PT. BPR Syariah Al-Washliyah

B. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 34 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-1
Presentase Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	17	50.0	50.0	50.0
Valid Perempuan	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 20.0

Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (50%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 17 orang (50%). Maka responden laki-laki sama banyaknya dari responden perempuan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia responden dari 34 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-2
Presentase Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Tahun	8	23.5	23.5	23.5
Valid 31-40 Tahun	17	50.0	50.0	73.5
41-55 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 20.0

Data diatas menunjukkan bahwa Usia responden, frekuensi responden berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang sebesar 23%, usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (50%) usia 41-55 tahun sebanyak 9 orang (26,5%).

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 34 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Presentase Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	10	29.4	29.4	29.4
Diploma	5	14.7	14.7	44.1
Sarjana	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 20.0

Data diatas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SLTA sebanyak 10 orang atau 29,4%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang (14,7%) dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 19 orang (55,9%).

C. Penyajian Data

Berikut ini tabel hasil skor jawaban kuesioner dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden X dan Y:

Tabel IV-4
Hasil Jawaban Responden Tentang Etos Kerja Islam (X)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	35,3	20	58,8	2	5,9	0	0	0	0	34	100%
2	10	29,4	22	64,7	2	5,9	0	0	0	0	34	100%

3	10	29,4	17	50,0	7	20,6	0	0	0	0	34	100%
4	13	38,2	15	44,1	6	17,6	0	0	0	0	34	100%
5	13	38,2	13	38,2	4	11,8	0	0	0	0	34	100%
6	10	29,4	19	55,9	5	14,7	0	0	0	0	34	100%
7	12	35,3	17	50,0	5	14,7	0	0	0	0	34	100%
8	9	26,5	23	67,6	2	5,9	0	0	0	0	34	100%

Sumber: Data diolah SPSS 20

Keterangan:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 12 orang atau 35,3%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,9%).
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Peningkatkan implementasi etos kerja islam telah memenuhi lingkungan kerja di bprs alwashliyah, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 orang atau 29,4%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (64,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,9%).
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Produktivitas kerja pada bprs al washliyah sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 orang atau 29,4%, yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (50%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%).
4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Implementasi Etos kerja islam di bprs al washliyah memiliki produktivitas kerja dalam meningkatkan prestasi karyawan, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 13 orang atau 38,2%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (44,1%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%).
5. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Tekun dan serius salah satu sikap karyawan bprs al washliyah yang telah meningkatkan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 13 orang atau 38,2%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (38,2%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

6. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Tekun dan serius salah suatu sikap karyawan bprs al washliyah yangtelah meningkatkan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 10 orang atau 29,4%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (55,9%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%).
7. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Tekun dan serius salah suatu sikap karyawan bprs al washliyah yangtelah meningkatkan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 12 orang atau 35,3%, yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (50%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%).
8. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Karyawan bprs al wahliyah memiliki sikap disiplin untuk menjalankan implementi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 9 orang atau 26,5%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (67,6%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,9%).

Tabel IV-5
Hasil Jawaban Responden Tentang Prestasi Karyawan (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17,6	21	61,8	7	20,6	0	0	0	0	34	100%
2	4	11,8	24	70,6	6	17,6	0	0	0	0	34	100%
3	5	14,7	23	67,6	6	17,6	0	0	0	0	34	100%
4	7	20,6	20	58,8	7	20,6	0	0	0	0	34	100%
5	5	14,7	20	58,8	9	26,5	0	0	0	0	34	100%
6	9	26,5	16	47,1	9	26,5	0	0	0	0	34	100%
7	15	44,1	14	41,2	5	14,7	0	0	0	0	34	100%
8	11	32,4	19	55,9	4	11,8	0	0	0	0	34	100%

Sumber: Data diolah SPSS 20

Keterangan:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17,6%, yang menjawab setuju

sebanyak 21 orang (61,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%).

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 4 orang atau 11,8%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (70,6%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%).
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,7%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (67,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%).
4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20,6%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (20,6%).
5. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,7%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (26,5%).
6. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 9 orang atau 26,5%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (47,1%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (26,5%).
7. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 15 orang atau 44,1%, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (41,2%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%).

8. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam, responden yang memilih sangat setuju berjumlah 11 orang atau 32,4%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (55,9%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (11,8%).

D. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif ini mendeskripsikan data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, deskripsi tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV-6
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Karyawan	32.2647	3.23156	34
Etos Kerja Islami	33.6471	3.38340	34

Sumber: Data diolah SPSS 20

Dari tabel statistik deskriptif diatas hasil output SPSS dengan nilai N atau responden sebanyak 34 dan jumlah mean dengan masing-masing variabel. Variabel Prestasi Karyawan (Y) dengan mean 32.2647, variabel faktor alam (X) dengan mean 33.6471.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel suatu penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran akan benar.

1. Variabel Etos Kerja Islami (X)

Tabel IV-7
Uji Validitas Variabel X (Etos Kerja Islami)

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,643	0,338	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,596	0,338	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,793	0,338	0,000 < 0,05	Valid

Item 4	0,816	0,338	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,608	0,338	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,692	0,338	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,602	0,338	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,457	0,338	0,007 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Etos Kerja Islami ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

2. Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Tabel IV-8
Uji Validitas Variabel Y (Prestasi Karyawan)

No. Butir	r Hitung	r Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,662	0,338	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,540	0,338	0,001<0,05	Valid
Item 3	0,606	0,338	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,533	0,338	0,001<0,05	Valid
Item 5	0,660	0,338	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,863	0,338	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,605	0,338	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,514	0,338	0,002<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 20.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Prestasi Karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 , maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel IV-9
Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Etos Kerja Islami (X)	0,762	Reliabel
Prestasi Karyawan (Y)	0,754	Reliabel

Sumber : Diolah dari SPSS 20.0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1 (≥ 0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

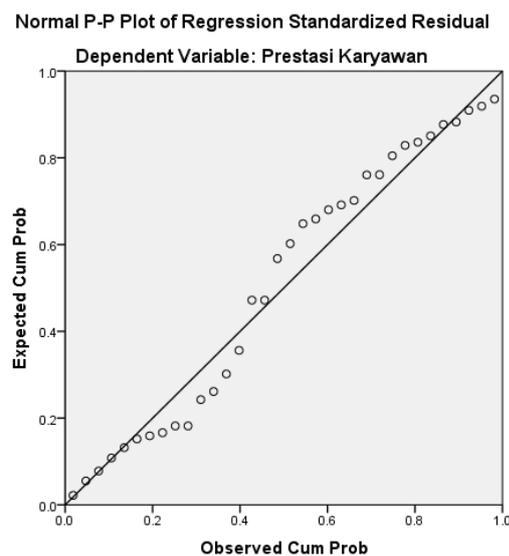
c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Berikut ini merupakan beberapa pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

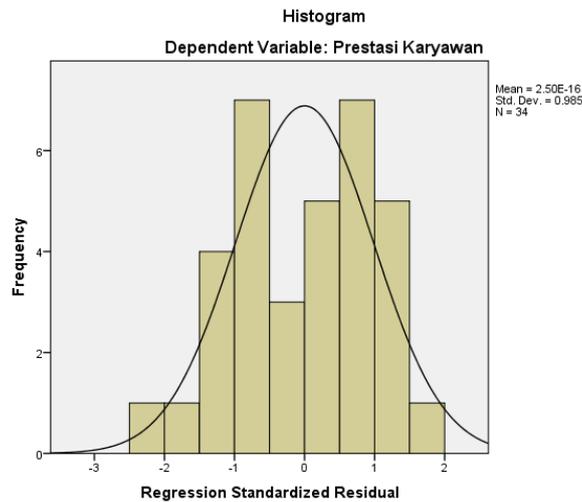
Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah SPSS 20.0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Diolah SPSS 20.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Etos Kerja Islami terhadap variabel prestasi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.047	5.280	
	Etos Kerja Islami	.363	.156	.380

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Hasil pengujian data diatas didapat hasil sebagai berikut:

$$a = 20,047$$

$$bX = 0,363$$

Maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 20,047 + 0,363X$$

Keterangan :

Y = Variabel Prestasi Karyawan

a = Konstanta

bX = Variabel Etos Kerja Islami

Berdasarkan persamaan diatas dianalisis pengaruh dari variabel independent (Etos Kerja Islami) terhadap variabel dependent (Prestasi Karyawan).Ditarik kesimpulan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap prestasi karyawan sebesar 0,363.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial t hitung (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (rxy) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan Etos Kerja Islami terhadap prestasi karyawan)

$H_0 : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan Etos Kerja Islami terhadap prestasi karyawan)

Tabel IV-11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.047	5.280		3.797	.001
Etos Kerja Islami	.363	.156	.380	2.325	.027

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber : Diolah SPSS 20.0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability $0,027 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,325 > 2.036 t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

2) Uji Determinasi (Uji R)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Etos Kerja Islami terhadap prestasi karyawan, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV-12
Hasil Uji Determinasi (R)
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.380 ^a	.145	.118	3.03524	.145	5.407	1	32	.027	1.718

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami

b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber : Diolah SPSS 20.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,145 atau 14,5% menunjukkan sekitar 14,5% variabel prestasi karyawan (Y) dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami (X). Sementara sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Inter Hasil Analisis Data

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X (Etos Kerja Islami) terhadap Y (Prestasi Karyawan), hal ini dilihat dari nilai t nilai $2,325 > 2.036$ dengan sig $0,027 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Etos Kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Karyawan pada taraf

0,05. Etos Kerja Islami yang diterapkan oleh Perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan.

Etos kerja islami merupakan suatu kebiasaan yang berkaitan dengan kerja yang menerapkan nilai-nilai islami di dalamnya. Hal ini juga berkaitan dengan tanggungjawab yang harus dijalankan seorang karyawan yang bekerja di BPRS AL-WASHLIYAH. BPRS AL-WASHLIYAH sebagai lembaga keuangan syariah harus memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan dengan menerapkan nilai-nilai islami. Penelitian ini menguji keterkaitan antara etos kerja islami dengan peningkatan prestasi karyawan. Karyawan yang dalam menjalankan pekerjaan dengan menerapkan etos kerja islami yang baik maka akan meningkatkan prestasi karyawan menjadi lebih baik. Apabila karyawan memahami dengan baik etos kerja islami maka dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan tidak akan melakukan penyimpangan yang akan merugikan diri sendiri maupun BPRS AL-WASHLIYAH.

Etos kerja islami merupakan suatu kebiasaan yang berkaitan dengan kerja yang menerapkan nilai-nilai islami di dalamnya. Hal ini juga berkaitan dengan tanggungjawab yang harus dijalankan seorang karyawan yang bekerja di BPRS AL-WASHLIYAH. BPRS AL-WASHLIYAH sebagai lembaga keuangan syariah harus memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan dengan menerapkan nilai-nilai islami. Penelitian ini menguji keterkaitan antara etos kerja islami dengan peningkatan prestasi karyawan. Karyawan yang dalam menjalankan pekerjaan dengan menerapkan etos kerja islami yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Apabila karyawan memahami dengan baik etos kerja islami maka dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan tidak akan melakukan penyimpangan yang akan merugikan diri sendiri maupun BPRS AL-WASHLIYAH.

Etos kerja sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada diri seseorang yang mempunyai penghayatan nilai yang ada dalam masyarakat. Tata nilai etos kerja dalam penelitian ini mencakup: Kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun. Etos kerja yang dimaksud dalam

penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja, etos kerja mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan.

Prestasi-prestasi yang telah diraih oleh karyawan pada PT. Bprs Al-Washliyah yaitu :

1. Mendapatkan piagam Penghargaan Museum Rekor Dunia Indonesia atas penyelenggaraan pendukung penandatanganan perjanjian pembiayaan kepada debitur terbanyak 1430 Debitur
2. Mendapatkan Penghargaan Palang Merah Indonesia UUD PMI Kota Medan Atas Partisipasi & Kerjasamanya dalam rangka kegiatan Donor Darah Sukarela pada acara bakti sosial donor darah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Etos Kerja Islami terhadap prestasi karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 20 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai $2,325 > 2.036$ dengan sig $0,027 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,145 atau 14,5% menunjukkan sekitar 14,5% variabel prestasi karyawan (X) dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami (Y). Sementara sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel Etos Kerja Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,145 atau 14,5% terhadap prestasi karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Hendaknya perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, melalui penerapan etos kerja secara islami dimana kerja merupakan penjabaran dari aqidah, kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dijanjikan upaya untuk mencapai visi dan misi perusahaan
2. Hendaknya perusahaan memberikan pemahaman akan potensi yang ada dalam diri karyawan yang diintegrasikan dengan pemahaman akan makna yang terkandung dalam alquran sehingga karyawan bekerja semakin aktif, tekun, adil dan mandiri serta memanfaatkan potensi yang ada pada diri mereka

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambah variable yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga menambah khasanah yang dapat dipahami dalam hal prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ariyanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Cet. Ke-5, Jakarta: Rajawali, 2012
- Ahmad janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2014
- Ambar teguh dan Rosida, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha, Ilmu, 2003
- Annijatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Prestasi Karyawan di CV. Sidiq manajemen Yogyakarta*. Dalam skripsi fakultas dakwa dan komunikasi, Yogyakarta Universitas Negeri sunan kalijaga, 2015
- Anwar Prabowo Mangkunegara, *evaluasi prestasi SDM*, Bandung: PT.Refika Aditama.2006.
- Hasibuan Melayu, *Manajemen SDM*. Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2000
- Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat paradikma Aksi Metodolog*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005
- Musa As'arie, Islam, *Etos Kerja dan Pemberdayaan ekonomi umat*, yogyakarta LESFI, 1997
- Nurcholis Masjid, *Islam Agama Kemanusiaan* , Jakarta: paramadina , 1995
- Prabu Anwar Mangkunegara, *Evaluasi prestasi SDM*. Bandung PT. Rafika Aditama, 2006
- Prof.Dr, veithzal Rivai MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Gafin, 2004.
- Sugianto. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta 2006

Sugianto. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung :CV Alfabeta 2007

Sukrisno Agoes, I Cenik Ardani, Etika Bisnis Dan Profesi: Tantangan
Membangun Manusia Seutuhnya, Jakarta; Salemba Empat, 2009

Toton Tasmara. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*: Jakarta Gema Insani, 2008

W.J.S peowadaminta, kamus umum bahasa Indonesia, Jakarta :PT. Balai pustaka,
2011

LAMPIRAN

Lampiran Nama-Nama Kuesioner

1. Miftahudin, se.m.ba
2. Dr.h.Arso,sh.M.Ag
3. Dr. Ansari yamamah, MA
4. R bambang risbagio, se
5. Syahnun asputra
6. Tri auri yanti,se,mei
7. Irmayati
8. Masykur, st
9. Nur saleh
10. Chairul,sh
11. Indra husda hsb
12. Abu bakar siddik
13. Fani afiqah
14. Sri rezeki
15. Tania karina
16. Finka aryani
17. Fery wahyuni
18. Fauziah hafni butar
19. Wahyudi syahputra
20. Dian sari
21. Muhammad rehan
22. Fikrizal, Se
23. Burhan
24. Khairul amri
25. Ridwan
26. Rully setiawan,sh
27. Dini aulia
28. Sarvina lubis
29. Dewi
30. Fitriani
31. Yudianto
32. Mayangsari
33. Rifan
34. Sarah

ANGKET TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Nama : Ayu safrianti

NPM : 1701280012

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Berilah tanda centang () pada alternatif jawaban pada setiap pernyataan yang menurut bapak/ibu setuju. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KR) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Berikut dibawah ini pernyataan mengenai “Pengaruh etos kerja Islam terhadap prestasi karyawan pada PT. BPRS Al-Washliyah”.

No	Faktor Alam (X)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Bprs Al Washliyah lingkungan kerjanya sesuai dengan implementasi etos kerja islam	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	Peningkatkan implementasi etos kerja islam telah memenuhi lingkungan kerja di bprs alwashliyah	<input checked="" type="checkbox"/>				
3	Produktivitas kerja pada bprs al washliyah sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja sesuai dengan implementasi etos kerja islam	<input checked="" type="checkbox"/>				
4	Implementasi Etos kerja islam di bprs al washliyah memiliki produktivitas kerja dalam meningkatkan prestasi karyawan	<input checked="" type="checkbox"/>				
5	Tekun dan serius salah suatu sikap karyawan bprs al washliyah yang telah meningkatkan implementasi etos kerja islam	<input checked="" type="checkbox"/>				
6	Implementasi etos kerja islam di Bprs al wahliyah telah menerapkan sikap tekundan serius	<input checked="" type="checkbox"/>				
7	Prilaku disiplin menjadi kewajiban di bprs al wahliyah dalam peningkatan implementasi etos kerja islam	<input checked="" type="checkbox"/>				
8	Karyawan bprs al wahliyah memiliki sikap disiplin untuk menjalankan implementasi etos kerja islam	<input checked="" type="checkbox"/>				

No	Kenaikan Harga (Y)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Karyawan Bprs Al washliyah memiliki mutu kerja yang baik sehingga peningkatnya prestasi karyawan		✓			
2	Lingkungan kerja di bprs alwashliyah memiliki mutu kerja sesuai dengan implementasi etos kerja islam	✓				
3	Kualitas kerja karyawan di bprs al washliyah berpengaruh terhadap peningkat implementasi etos kerja islam dalam memenuhi prestasi karyawan	✓				
4	Implementasi etos kerja islam yang di miliki setiap karyawan bprs al washliyah mempunyai kualitas kerja karyawan masing-masing	✓				
5	Implementasi etos kerja islam di bprs al washliyah memiliki ketangguhan terhadap prestasi karyawan	✓				
6	Setiap karyawan mempunyai ketangguhan untuk menyelesaikan implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan prestasi karyawan	✓				
7	Sikap karyawan bprs al washliyah berpengaruh pada implementasi etos kerja islam dalam pelayanan nasabah terhadap kualitas prestasi karyawan	✓				
8	Sikap bertanggung jawab, jujur, sangat mempengaruhi implementasi etos kerja islam dalam peningkatan prestasi karyawan	✓				

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : AYU SAFRIANTI
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 17 September 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Lingkungan 17 Sei Mati
Anak Ke : 4 dari 6 bersaudara

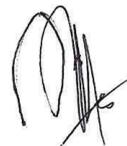
Nama Orang Tua

Ayah : Samsudiono
Ibu : Syafriani
Alamat : Lingkungan 17 Sei Mati

Pendidikan Formal

1. MIN Sei mati
2. MTs Al-Wasliyah Pajak Rambai
3. SMA Negeri 9 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis
Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 2022



AYU SAFRIANTI



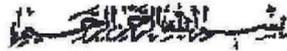
**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

Dila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2694 / KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Ayu Safrianti
NPM : 1701280012
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 23 Rabiul Akhir 1443 H.
27 November 2021 M



Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Ayu Safrianti
NPM : 1701280012
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, M. A
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT.
BPRS AL-Washliyah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23/2021 /8	1) Tujuan fait (lihat panduan) 2) LBM Belum julas, Baca panduan.		Pembina
24/2021 /8	1) LBM → buat narasi seperti: Kramide Terbalik ▽ dari umum baru yang khusus.		Pembina
	2) Berhubungan ini penelitian Kuantitatif identifikasi masalah minimal 5 dan rumusan masalah minimal agar terlihat Pengaruh		Pembina

Medan, 18-9-2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Selamt Pohan, M. A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Ayu Safrianti
NPM : 1701280012
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamt Pohan, M. A
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. BPRS AL-Washliyah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9/9/2021	1) Latar Belakang Masalah yang kurang di perbaiki 2) Rumusan dan tujuan penelitian di sesuaikan dengan identifikasi masalah 3) Rumusan dan Tujuan penelitian harus sejalan.		Perbaiki dan lanjut Bab 2 dan 3
13/9/2021	4) Lanjut Bab 2 dan 3 Bab III. Di perbaiki 1) pejalan populasi uji. 2) pejalan sampel uji. 3) indikator variabel uji menurut spt)		

Medan, 18-9-2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Selamt Pohan, M. A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Ayu Safrianti
NPM : 1701280012
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamt Pohan, M. A
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT.
BPRS AL-Washliyah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16/2021 19	1) Indikator variabelnya menurut siapa? (kuat referensinya / Fatmahan) 2) Lengkapi Daftar Pustaka.		Perbaiki
18/2021 19	ACC. Untuk Seminar proposal. 18/2021 19		Selesai balanya proposal.

Medan, 18-9 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Selamt Pohan, M. A



Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan Tanggalnya

MAJLIS PENDIDIKAN, UNGGUL PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : umsu@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, 23 Oktober 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Safrianti
Npm : 1701280012
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. BPRS Al-Washliyah

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 2021

Tim Seminar

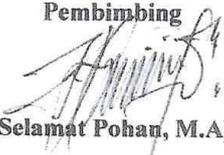
Ketua Program Studi


(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, S.E, Sy.M.Si)

Pembimbing


(Selamat Pohan, M.A)

Pembahas


(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I


Zailani, S.PdI, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
BISNIS MANAJEMEN SYARIAH**

Pada hari Sabtu, 23 Oktober 2021 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Safrianti
Npm : 1701280012
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan

Pada PT. BPRS Al-Washliyah

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	
Bab II	Tambahkan persamaan footnote pada penelitian terdahulu dan jelaskan perbedaan
Bab III	- Perbaiki jadwal penelitian - Perbaiki jumlah populasi dan sampel
Lainnya	Perbaiki daftar pustaka
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 2021

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, S.E, Sy.M.Si)

Pembimbing

(Selamat Pohan, M.A)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Slogan: Mengabdikan Ilmu dan Jasa Berkeadilan
 kepada Masyarakat



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
 Di
 Tempat

29 Rajab 1442 H
 15 Juli 2021 M



Dengan Hormat
 Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ayu Safrianti
 Npm : 1701280012
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumalatif : 3,09
 Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Dampak Minat Beli Sepeda Motor Saat Pandemic Covid-19 (Studi Kasus Pada Suktino Service Sepeda Motor Honda Di Kota Medan)	-	-	-
2	Pengaruh Online Shop Terhadap Jumlah Pelanggan di Butik atau Toko Baju di Kota Medan	-	-	-
3	Pengaruh Etos Kerja islam terhadap Prestasi Karyawan pada PT. BPRS Alwashliyah	<i>[Signature]</i> 17-07-2021	Selamat Rohan, AgMA	<i>[Signature]</i> 06/11/21

Ms. Mahasiswa bersangkutan sudah meneliti & mendownload buku pandu
slmpsi
 Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya

(Ayu Safrianti)

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah *al-washliyah*



Nomor : 17/D/BPRS-AW/XI/2021

Medan, 10 November 2021

Kepada Yth :

Dr. Munawir Pasaribu, MA

Wakil Dekan III FAI

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

Tempat

Perihal : Izin Riset

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat,

Menunjuk surat No : 120/II.3/UMSU-01/F/2021 tertanggal 10 November 2021 perihal diatas, pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa/i saudara :

Nama : Ayu Safrianti

NIM : 1701280012

Untuk melakukan riset di perusahaan kami sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan Bank dan mematuhi ketentuan yang berlaku, terhitung tanggal 10 November 2021 s/d selesai guna menyusun skripsi yang berjudul : "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah "

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT.BPR SYARIAH
AL WASHLIYAH



Syahmun Asputra
Kepala Group Operasional