

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI UPT.P3UD DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

Oleh

WAHYU SAPUTRA
NPM: 1701280057



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Persembahkan

Karya Ilmiah Ini Kupersembahkan Kepada

Keluargaku

Ayahanda

Ibunda

Kakanda

Adinda

Tidak ada takdir yang buruk kita hanya perlu

mengubahnya

Motto :

Banyak berkorban banyak paham

Sedikit Korban sedikit paham

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Saputra

NPM : 1701280057

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah


Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja islami Terhadap Kinerja karjawan di UPT.P3UD Deli Serdang”** merupakan karya asli saya, jika dikemudian hari terbukti bahwa hasil skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 04 Mei 2021

Yang menyatakan:




Wahyu Saputra
1701280057

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *ETOS KERJA ISLAMI* TERHADAP *KINERJA*
KARYAWAN DI *UPT.P3UD DELI SERDANG***

Oleh:

WAHYU SAPUTRA

NPM: 1701280057

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
Dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 08 OKTOBER 2021

Pembimbing



Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak M.Si

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, 04 Mei 2021

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n. Wahyu Saputra
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Wira Handika yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang** maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata I Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Pembimbing

Dr. Hj. Maya Sari, Ak, MSi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKIRIPSI

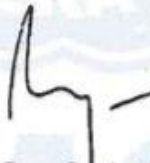
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Oleh :

Nama Mahasiswa : Wahyu Saputra
NPM : 1701280057
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : "Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang

Medan, 04 Mei 2021

Pembimbing Skripsi



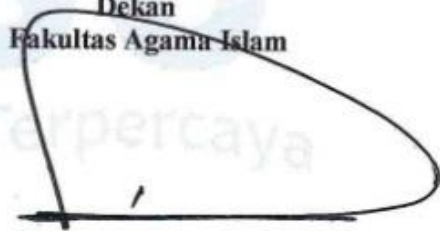
Dr. Hj. Mava Sari, Ak, MSi

**Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah**



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Wahyu Saputra

NPM : 1701280057

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di UPT. P3UD Deli Serdang

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 28 September 2021

Pembimbing

Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si

Ketua Program Studi

Pendidikan Agama Islam

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan

Fakultas Agama Islam

Assoc. Prof Dr. Muhammad Qorib, MA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

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

1. Konsonan

fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha(dengan titik dibawah)

خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Saf	S	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik dibawah)
ع	Ain	‘	Koamater balik di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـ/	Fattah	A	A
-/	Kasrah	I	I
ـو	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى _ /	Fatha dan ya	Ai	A dan i
و /	Fatha dan waw	Au	A dan u

Contoh :

- Kataba = كتب
- Fa'ala = فعل
- Kaifa = كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	Fattah dan alif atau ya	A	A dan garis di atas
اِ	Kasrah dan ya	I	I dan garis di atas
اُ	Dammah dan wau	U	U dan garis di atas

Contoh :

- Qala = لقا
- Rama = رما
- Qila = قيل

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) Ta Marbutah Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fatah*, *kasrah* dan <<*dammah*, transliterasinya (t).

2) Ta Marbutah mati

Ta marbutah yang matibmendapat harkat *sukun*, tranliterasinya adalah (h).

3) Kalau ada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu pisah, maka ta marbutah itu ditranliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- Raudah al-afal – raudatul atfal : ظفالااضتورل
- al- Maidah al-munawwarah : قرلمنواينهلمادا
- talhah : طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syahada* atau tanda *tasdid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- Rabbana : بنر
- Nazzala : ننز
- Al- birr : ليرا
- Al- hajj : لجا
- Nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu :ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- Ar- rajulu : جُلُّرَا
- As- sayyidiatu : قَلْسِدَا
- Asy- syamsu : لَشْمَسَا
- Al- qalamu : لَقْلَمَا
- Al- jalalu: لَلْجَلَا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- Ta'khuzuna : نُوخْدَتَا
- An-nau' : اءِنْوَا
- Sai'un : اءَشِي
- Inna : نَا
- Umirtu : اءَمْرَا
- Akala : اءَلَا

h. Penulisan Kata

pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang

dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

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

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitnwudi'alinnas ﷺ bakkatamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrunminallahi wafathunqariib
- Lillahi al-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

WAHYU SAPUTRA.1701280057 “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang.” Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT.P3UD Deli Serdangyang berjumlah 34 orang.Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Sederhana, Uji Hipotesis, Uji t dan Uji Determinan.

Hasil Uji Regresi Sederhana sebesar $Y' = Y = 3.14976 + 0,675X$. Dari Uji t variabel X Kinerja Karyawan diperoleh nilai_{hitung}8,591 > 6,879 dan diperoleh sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan disimpulkan bahwa pengaruh Etos Kerja Islami(X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). hasil dari Uji R Square diperoleh nilai R Square yaitu sebesar 0,63, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap KinerjaKaryawan adalah sebesar 63%

Kata Kunci :Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan

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 kita 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 Kinerja Karyawan UPT.P3UD”

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 Skripsi ini, untuk itu peneliti ucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Jais Efendi dan Ibunda Nurhidanun Purba yang selalu memberikan dukungan berupa doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada peneliti.
2. Kakanda Siti Maysarah dan Adinda Siti Nurbaity yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani,M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Zailani. S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Isra Hayati,S.Pd, M.Si sebagai ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE,Ak,M.Si 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 semua. Amin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, with the initials 'WS' visible at the top right of the signature.

Wahyu Saputra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Rumusan Masalah	2
D. Tujuan Penelitian	2
E. Manfaat Penelitian	2
BAB II LANDASAN TEORI	4
A. Uraian Teori	4
1. Etos Kerja Islami	4
a. Pengertian Etos	5
b. Pengertian Kerja	5
c. Pengertian Islami	6
d. Pengertian Etos Kerja Islami	6
e. Karakteristik Etos Kerja Islami	8
f. Indikator Etos Kerja Islami	10
g. Faktor Pendorong Etos Kerja Islami	12
h. Faktor Penghambat etos kerja islami	14
2. Kinerja Karyawan	15
a. Penilaian Kinerja Karyawan	15
b. Indikator penilaian kinerja karyawan	16
c. Tujuan penelian kinerja karyawan	17
d. Manfaat penilaian kinerja karyawan	18
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja	18
B. Hasil Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Berpikir	21

D. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Depenisi Operasional	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Teknik dan Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisa Data	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabelitas	28
3. Uji Asumsi Klasik	29
4. Uji Normalitas	29
5. Uji Regresi Sederhana	30
6. Uji Hipotesis	30
7. Uji Determinasi	30
8. Uji Persial t hitung (Uji t)	31
9. Teknik Pengukuran Skor	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian	33
a. Karakteristik Responden	33
b. Analisis Variabel Penelitian.....	35
B. Analisis Data.....	41
a. Uji Validitas.....	41
b. Uji Reliabilitas	45
C. Uji Asumsi Klasik.....	45
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Heterokedastistas	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah kerja Islami harus menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan .peningkatan kinerja karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kreativitas ,keahlian dan keterampilan karyawan .Banyak cara yang ditempuh untuk meningkatkan kerja karyawan ,yaitu melalui pendidikan dan pelatihan serta adanya suatu pengakuan yang dapat meningkatkan semangat danmotivasi 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 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 perkerjaannya.

Bahwasanyatiap perkerjaan 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 mamfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah ,improvement*) untuk mendapat nilai yang lebih bermakna.Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti iomentar yang baik dari mitra kerja , tetapi penilain kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk seberapa produktif seorang karyawan.

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

Dia mampu mengejawantakan ide nya dalam bentuk perencanaan, tidak melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukan.²

Penelitian ini dilakukan di UPT.P3UD Deli Serdang yang beralamat di Jl.besar Tj. MorawaPerkembangan P3UD yang semakin pesat ,sehingga kualitas kerja merupakan hal yang menjadi perhatian utama perusahaan juga harus semakin di tingkatkan.

Masalah etos kerja islami harus menjadi perhatian dalam meningkatkan kerja karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.pertumbuhan perusahaan tidak akan tercapai jika tidak mempunyai kualitas karyawan yang baik, jika perusahaan tidak memiliki kerja islami yang baik maka pada 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 belum sepenuhnya di terapkan .

Masyarakat Islami memiliki nilai -nilai dan standar yang di turunkan dengan ajaran Syari'at.Etos kerja dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia semakin tersisih dari nilai –nilai kemanusiaan (*humanistic*), dalam persaingan ketat . Berdasarkan kajian –kajian diatas maka penelitian ini berjudul “PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPT.P3UD DELI SERDANG”

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Perlunya implementasi etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UPT.P3UD DELI SERDANG
2. Etos kerja yang tidak memadai menyebabkan terjadinya penurunan prestasi, motivasi dan semangat kerja karyawan
3. Adanya kontribusi Etos Kerja Islami terhadap peningkatan kinerja karyawan

² Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Cet Ke-5, Jakarta Gema Insani, 2008, hlm 4

1.3 Rumusan Masalah

1. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana kontribusi etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

1.5 Mamfaat 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 islami pada 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 bermamfaat sebagai bahan rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan .

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 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 kebiasaan³.

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 lainnya⁴.

Etika adalah suatu pendekatan sistematis atas penilaian moral yang di dasarkan atas penalaran, *analisis* dan *reflektif*⁵. 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 seseorang⁶.

Etos merupakan sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan⁷.

Perbedaan etos kerja Islami dengan etos kerja Non- Islami⁸ dapat di lihat pada table di bawah:

³ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Cet. Ke-5, Jakarta: Rajawali, 2012, hlm 5

⁴ Ibid., hlm 5

⁵ Sukrisno Agoes, I Cenik Ardani, *Etika Bisnis Dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Jakarta; Salemba Empat, 2009, hlm 27

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

⁷ Musa As'arie, Islam, *Etos Kerja dan Pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta LESFI, 1997, hlm 34

⁸ 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 ekse dan berbentuk sebagai buah pemandangan terhadap wahyu
Motivasi yang timbul tidak bersangkut dengan iman,agama ataupun niat ibadah	Motivsi 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 melaukan sesuatu. Sedangkan pekerjaan adalah sesuatu yang yang di kerjakan, kesibukan, mata pencarian, tugasdan kewajiban,

tentang bekerjanya (berfungsi sesuatu).⁹

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.¹⁰

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.¹¹

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.¹²

c. Pengertian Islami

Islam adalah agama yang di bawa oleh Nabi Muhammad SAW ajaranya berdasarkan Al-Quran dan hadist, sedangkan Islami adalah bersifat ke Islaman ke.¹³

⁹ W.J.S peowadaminta, kamus umum bahasa Indonesia, Jakarta :PT. Balai pustaka, 2011,hlm 335

¹⁰ Ahmad janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*,Surakarta: Muhammadiyah university Press, 2014,hlm 34

¹¹*Ibid.*,hlm 101

¹² Annijatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq manajemen Yogyakarta. Dalam skripsi fakultas dakwa dan komunikasi*, Yogyakarta Universitas Negeri sunan kalijaga, 2015

¹³ W.J.P poerwadaminta, kamus umum bahsa Indonesia, Jakarta PT.Balai Pustaka, 2011,hlm 454

d. Pengertian Etos Kerja Islami

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 tibat kerja¹⁴.

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 berdimensi *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 hidupnya¹⁵.

Etos kerja berkaitan erat dengan berbagai dimensi kehidupan manusia yaitu dimensi individual, social, lingkungan kosmik, dan *transedental*. Dalam dimensi *transedental*. Dalam dimensi *transedental* ini dipandang bagian dari pengabdian kepada Tuhan¹⁶. Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata –mata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life-nya*, sesua batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman.

Oleh karena itu salah satu hal yang ingin dicari sebagai sumber untuk menemukan sumber etos kerja adalah dari agama. Karena agama bagi pemeluknya merupakan sistem nilai yang mendasari seluruh aktivitas hidupnya maka kerja merupakan perwujudan dan realitas dari diri ajaran agamanya¹⁷. Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh- sungguh, dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan arti dirinya

¹⁴Ahmad Janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Sukarta : Muhammadiyah University Press, 2014, hlm 27

¹⁵ Musa As'arie Islam, *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: LESFI 1997, hlm 34

¹⁶*Ibid.*, hlm 45

¹⁷*Ibid.* Hlm 35,

sebagai bagian dari masyarakat yang baik (*khairul ummah*)¹⁸. Maka dapat di katakan bahwa hanya dengan berkerja manusia dapat mengakulisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai dari masyarakat .Etos kerja Islami adalah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan aqidah Islam yang merupakan sikap hidup terhadapnya¹⁹. Berdasarkan pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa etos Islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam berkerja yang bersumber pada keyakinan aqidah Islam dan di dasarkan pada al- quran dansunnah. 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 akal²⁰.

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 tunggal²¹.Dari uraian teori di atas dapat di tarik kesimpulan bahwasanya yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitanya dengan nilai serta meraih tujuannya. Bagiseorang muslim yang berkerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah yang di namakan etos kerja Islami merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandsi dengan niatan *lilahita'ala* sehingga sperkerjaannya tersebut selainkan mendatangkan materi juga sebagai amal²².

¹⁸ Toton Tasmara. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*: Jakarta Gema Insani, 2008,hlm 26

¹⁹Ahmad janan Asafudin.*Etos Kerja Islami*, Surakarta : muhammadiyah university Press 2014, hlm 234

²⁰ Ibis., hlm 33

²¹Musa AS' area.*Isalam Kerja Etos dan pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta: LESFI 1997,hlm 37

²² Annidjatuz Zahra,*pengaruh etos keja Islami terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq manajemen Yogyakarta. Dalam Skiripsi fakultas dakwah dan komunikasi*, Yogyakarta:universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2015

e. Karakteristik Etos Kerja Islami

Menurut perpepetif 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 diterangkan oleh pemahaman yang ilmiah *bolistik proposional* terhadap ajaran agama- agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun external bagi etos kerja Islami, di samping menjadi sumber ilmu dan nilai²³.

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

1). Kerja merupakan penjabaran aqidah

Etos kerja islam merupakan pancaran keyakinan umat muslim dan muslimah bahwa kerja yang berkaitan dengan tujuan mencari ridho allah , yakni dalam rangka ibadah²⁴. 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 saleh, baik laki- laki maupun perempuan 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.

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 pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya²⁵.

Musa As' arie. Islam, *Etos kerja dan pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta: LESTI 1997, hlm 102- 103

²⁴ Nurcholis Masjid, *Islam Agama Kemanusiaan* , Jakarta: paramadina , 1995, hlm 216

²⁵ Ahmad janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2014, hlm 110

2). Kerjadilandasi 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 nilai²⁶. Seperti Firman Allah pada QS Al-kahf No 7

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antaranya yang terbaik perbuatannya

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 lain²⁷ .

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 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 ini²⁸. Seperti firman Allah dalam QS.An-Nisa: 29

²⁶Ibid., hal 113

²⁷Ibid., hal 113

²⁸Ibid., hal 129

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.²⁹

f. Indikator etos kerja islami

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.³⁰

2. Kerja mengikuti petunjuk Allah

Selain berniat beribadah kepada Allah, karyawan juga harus menjalankan pekerjaan

tersebut 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 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

²⁹Ibid., hal 129

³⁰Nurcholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan*, Jakarta: Paramadin, 1995. hlm 216

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.³¹

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

³¹Ahmad jalani Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta:muhammadiyah University press, 2014, hlm 110

8. Tawakal

Sikap tawakal pada seorang karyawan sangat di butuhkan 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 bermalas- malasan

Dalam islam seorang muslim tidak boleh memiliki sikap bermalas- 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 islami

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 pandangan 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 substansi 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 لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Inilah ketika 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 merusak 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 mengantungkan 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 mengharapnkan 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 اُمَّةٌ يَدْعُوْنَ اِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُوْنَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِۙ اُولٰٓئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُوْنَ

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 islami

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

1) *Khurafat*

Khurafat diartikan sebagai cerita-cerita yang mempesonakan yang dicampuradukan dengan perkara dusta, atau semua cerita rekaan atau khayalan, ajaran-ajaran, pantangan adat istiadat, ramalan-ramalan, pemujaan atau kepercayaan yang menyimpang dari ajaran islam.

Segala macam kepercayaan takhayul itu mengakibatkan dua sisi kerugian yang sangat fatal bagi manusia, merendahkan derajat 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, memberi 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, kiproah, 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.³²

2.1.2 Kinerja karyawan

a. Penilaian kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.³³

Definisi lain menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.³⁴ Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁵ Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dengan standart yang telah ditentukan. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi

³² Tono Tasmara, *membudidayak etos kerja islami*, Cet. Ke-5, Jakarta Gema Insani, 2008, hlm 125-133

³³ Toto tasmara, *Loc. Cit*, hlm 16

³⁴ Ambar teguh dan Rosida, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha, Ilmu, 2003, hlm 223-

³⁵ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2000, hlm. 154

oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerja yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.³⁶

b. indikator penilaian kinerja karyawan

- Kesetiaan

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

- Kejujuran

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

- 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 bawahaanya untuk berkerja lebih efektif.

³⁶ Arifin, *Op.cit*, hlm.19

- 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 dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- Kecakapan

Kecapan karyawan dalam menyatakan dan menjelsakan semua yang terlibat dalam penyusunan kebijakan perusahaan .

- Tanggung jawab

Kejadian karyawan 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.³⁷

Berdasarkan beberapa pengertian diatas makadapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja 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 kinerja, 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 kinerja karyawan

³⁷ Hasibuan Melayu, *Manajemen SDM*. Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002, hlm 95

Penilaian kinerja kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian kinerja mempunyai banyak kegunaan didalam suatu organisasi yang salah satunya untuk promosi jabatan .

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan atau pegawai selama ini
- 2) pemberian imbalan yang serasi misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok,
Atau kenaikan gaji istimewa dan insentif uang
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain
- 5) Meningkatkan motivasi kerja
- 6) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan pimpinan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.³⁸

d. Memfaat penilaian kinerja karyawan

Selanjutnya manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi Khususnya manajemen SDM yaitu :

1. Perbaikan kinerja , umpan balik pelaksanaan kerja yang bermamfaat bagi karyawan manager dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau perbaikan kinerja karyawan .
2. Keputusan penempatan , membentuk dalam promosi, keputusan penempatan , perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada lampau atau mengatisipasi kinerja , sering promosi adalah penghargaan dalam kinerja yang lalu .
3. Evaluasi proses *staffing*. Kinerja karyawan yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.

³⁸ Prof.Dr, veithzal Rivai MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo,2004), hlm 311

4. Mengatasi tantangan – tantangan eksternal. Terkadang kinerja di pengaruhi factordiluar lingkungan pekerjaan 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 berfungsi³⁹

Menurut pendapatyang lain manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan dalam organisasi atau perusahaan
2. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latian bagi karyawan yang ada didalam organisasi
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efeektifan 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 pekerjaannya
6. Sebagai dasar untuk mengembangkan uraian tugas karyawan⁴⁰

Penilaian kinerja kerja karyawan bermamfaat untuk kinerja 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 kinerja karyawan

Melaksanakan penilaian kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah .ada berbagai factor baik eksternal maupun internal yang akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja karyawan . Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan motivasi penilaian dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang akan dilakukan hingga

³⁹*Ibid*, hlm 315

⁴⁰ Prabu Anwar Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*.Bandung PT. Rafika Aditama,2006, hlm 70

bisa mengakibatkan biasa dalam penilaian , apabila ukuran- ukuran yang digunakan bersifat kualitatif.

1. Lingkungan eksternal organisasi

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

2. Lingkungan internal organisasi

Karakteristik masing- masing organisasi itu sendiri juga mempengaruhi penilaian kinerja karyawan . 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 penilaian . Sedangkan dalam struktur yang menghargai yang menghargai komunikasi lateral, seperti dalam beberapa organisasi, sifat dan Hasil karakter penilaiannya pun ikut mempengaruhi penilaian kinerja tersebut.

2.2 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 kinerja karyawan telah banyak dilakukan dari dalam maupun luar negeri. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait sebagai berikut:

Tabel II.2

Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Sumber	Hasil
1	Muhamad Arsad	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja 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 kinerja malalui organisasi pada pondok pesanteren hidayatul pati	Etika Kerja Islam (X) prestasi kerja (Y) komitmen organisasi (Z)	Jurnal Ekonomi Syariah Volome 4, Nomor 2, 2016, 353- 367	Dapat disimpulkan bahwa peningkatan Etika kerja islam pada karyawan di Yayasan Pondok
3	Septina Mukaromah	Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan etos kerja Islami	Lingkungan (X) kinerja karyawan (Y)	Septina Mukaromah (2007)	Pesantren hidayatullah Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara persial
4.	Irwan Baddu	berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Etos kerja Islami(X) Kinerja karyawan (Y)	Irwan Baddu (2007)	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Etos kerja islami memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Ida Ayu Brahmasari	Kinerja karyawan berpengaruh terhadap nilai perusaha	Kinerja karyawan (X) Nilai perusahaan (Y)	Brahmasari (2009)	Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

2.3 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 hipotesis. Variabel yang dikemukakan dalam kerangka berpikir adalah etos kerja islami terhadap variable independen (bebas) dengan simbol X, Kemudian prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen (terkait) dengan simbol Y. Sebagaimana di kemukakan dibawah ini:

Etos kerja islami dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena etika merupakan akhlak seorang muslim dalam melakukan semua kegiatan termasuk dalam bidang bisnis.

Etos kerja islami sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau penelitian di artikan sebagai semangat kerja diliat yang ada dalam masyarakat yang di sumberkan pada islam. Tata nilai etos kerja dalam penelitian ini mencakup: disiplin, jujur percaya diri tanggung jawab, hemat dan efisien, memiliki jiwa kewirausahaan, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi menjalin komunikasi.

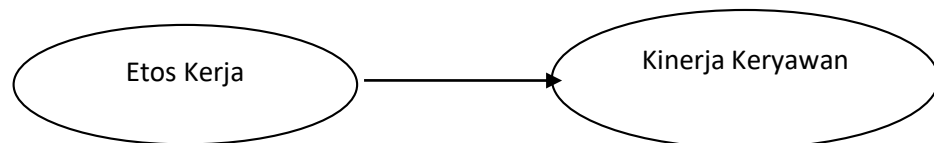
Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dilihat dari hasil kerja dan Produktifitas kerja. Etos kerja yang di maksud dalam penelitian ini adalah sikap dari seorang karyawan yang di tunjukan dalam bekerja, etos kerja mempengaruhi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

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

Menurut penelitian Ika Puspita Sari yang Berjudul “*hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industry batik semarangan di kota semarang*” menemukan bahwa ada hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja (hasil; kerjanyaupun produktivitas kerja) karyawan industri batik semarang. Besar hubungan antara etos kerja dan prestasi kerja karyawan industry batik semarangan di kota semarang sebesar 0,664 dan mempunyai kontribusi sebesar 44,1%

Sedangkan 55,9 % yang lain dipengaruhi oleh factor- factor yang tidak diteliti ini.⁴¹
Berdasarkan uraian diatas kerangka berfikir penelitian ini dibuat:

Gambar II.1
Kerangka berfikir
Hubungan Etos kerja Islami Terhadap kinerja karyawan



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan , kesimpulan atau jawaban sementara terhadap di dalam hipotesis dikemukakan hanya karena adanya refensi ilmiah (teoritis atau empiris) yang mendukungnya, seperti yang di kemukan di dalam kerangka berfikir

Berdasarkan teori- teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat dalam kerangka berfikir , rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :(Ha) : Ada pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan di UPT. P3UD (Ho) : Tidak ada pengaruh Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan di UPT. P3UD

⁴¹ Ika Puspita Sari, “ Hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industry batik Semarangan di kota Semarang” Dalam Skripsi fakultas teknik, (Semarang : Universitas Negeri Semarang)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 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 lain⁴².

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengolaan 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 KINERJA KARYAWAN UPT. P3UD” baik secara efektif dan efisien.

3.2 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) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dengan selalu memperhatikan indikator-indikator pendukungnya seperti kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan dan tanggung jawab.

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.⁴³ Selalu mengaplikasikan kerja berakidah sehingga

⁴²Sugiono. *Metodologi penelitian Bisnis*. hlm 29.

⁴³ Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat paradikma Aksi Metodolog*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005, hlm. 35

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.⁴⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah kesuluran karyawan yang pada kantor UPT. P3UD yang berjumlah 34 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi .⁴⁵

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.⁴⁶ 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 UPT.P3UD DELI SERDANG. Dengan responden kurang dari 100, maka populasi diambil sebagai sampel penelitian.

Tabel III. 4
Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Deli Serdang	1
2	Kepala UPT	1
3	Sekretariat Tata usaha	1
4	Leader coordinator	1

⁴⁴Sugianto. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung :CV Alfabeta 2007.hlm 72

⁴⁵*Ibid.*, hlm 73

⁴⁶Sugianto.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta 2006.hlm 95

5	Kepala Bidang Pasar	2
6	<i>Coordinator front officer</i>	1
7	Kasir	2
8	<i>Inventory Control</i>	4
9	<i>Guide</i>	4
10	Kordinator Keamanan	8
11	Kordinator Kebersihan	8
12	Kordinator <i>Maintenance</i>	1
	Jumlah	34

2.5 Teknik pengumpulan data

Teknik 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 kumpulkan dari data UPT. P3UD Deli Serdang Sedangkan data primer dikumpulkan langsung dari respond teknik survey menggunakan angket.

Adapun teknik 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 efisien 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	No item Pertanyaan
1	Kinerja karyawan	Kesetiaan	1
2		Kejujuran	2
3		Kedisiplinan	3
4		Kreativitas	4
5		Kerjasama	5
6		Kepemimpinan	6
7		Kepribadian	7
8			
9	Etos kerja Islami	Tidak mementingkan diri sendiri	9
10		Sikap kreatif	10
11		Kerja beraqidah	11
12		Kerja mengikuti petunjuk Allah	12
13		Percaya jaminan rezeki Allah	13
14		Disiplin	14
15		Bertanggung jawab	15
16		Tawakal	16

Untuk menguji apakah instrument yang di ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya maka akan dilakukan:

1. 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.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya⁴⁷. 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.

b. 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 terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah⁴⁸. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha*⁴⁹.

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

⁴⁷Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal.5

⁴⁸*Ibid*, hal. 4

⁴⁹*Ibid*, hal. 35

pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0.6⁵⁰.

2. 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.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indevenden variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal⁵¹.

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.
- 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.

3. Uji Regresi Sederhana

⁵⁰Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program SPSS*, Edisi 5 (Semarang Bafan Penelitian Universitas Diponegoro, 2013) hal. 140

⁵¹*Ibid.*, h.153

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

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

Bx = Variabel Manajemen Syariah

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

4. Uji Hipotesis

a. 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 R² nya yang mempunyai nilai 0 dan 1.

b. 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 $20-2 = 18$.

2.6 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-6
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 jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atau jawaban responden dari pernyataan dari variabel yang diteliti . Untuk memberikan interval pada masing-masing kelas adalah dengan menggunakan rumus : Interval

$$= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Penulisam mengelompokkan tanggapan responden berdasarkan katagori katagori atau kelas sebagai berikut:

Tabel III-7
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. Sejarah Perusahaan

Sejarah P3UD (PUSAT PENGEMBANGAN PRODUK UNGGULAN DELI SERDANG) Adalah Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Bagian Dari Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang Yang bertanggung jawab membantu mengembangkan berbagai potensi unggulan daerah dalam menjadikan UMKM binaan siap bersaing di pasar global. Di Dirikan Pada Tanggal, 12 Desember 2019. dan kepada masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha para UKM (Usaha Kecil Menengah) dan IKM (Industri Kecil Menengah) untuk membantu masyarakat kecil mengembangkan usaha yang dimiliki masyarakat deli serdang agar produk yang di buat menjadi produk unggulan khususnya di Deli Serdang.,

kemudian berdasarkan Visi Misi Dan Tujuan Perusahaan.

a. Visi

“Terwujudnya UMKM yang maju dan berdaya saing”

b. “Misi

1. Memberikan manfaat dan keuntungan Bagi para UMKM optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis.
2. Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis
3. Menjalini hubungan baik dengan mitra kerja pusat promosi Unggulan Daerah
4. Melaksanakan promosi produk unggul dan potensi daerah yang berdaya saing
5. Membangun kreativitas SDM masyarakat deli serdang
6. Memberikan pelayanan Prima dan Menjalini kenyamanan konsumen

2. Tujuan P3UD

Sebagai tempat pengembangan produk unggulan dari wira usaha deli serdang terbsik agar dapat menuju pasar ekspor. Bukan hanya sekedar tempat

wisata kuliner, bukan hanya tempat berjual beli produk tetapi merupakan tempat menumbuh kembangkan wirausaha yang mampu dan kuat bersaing di pasar global untuk memajukan perekonomian masyarakat daerah Deli Serdang, P3UD juga Merupakan tempat pelatihan wirausaha pengembangan UKM maupun IKM kecil, dengan program-program yang disiapkan sebagai penunjang pengembangan UKM agar dapat Menjadi mandiri dalam pengolahan dan pemasaran produk mereka. Agar menyediakan dana atau bantuan dengan cara memberikan yang di butuhkan para UKM dan IKM seperti, Steling, Mesin jahit, Tenda, Kualy yang berukuran besar,dandang, dan lain-lain.dengan cara yang sederhana pada masyarakat Deli Serdang terutama bagi kalangan menengah bawah, untuk konsumsi dan produksi.

3. Logo Perusahaan

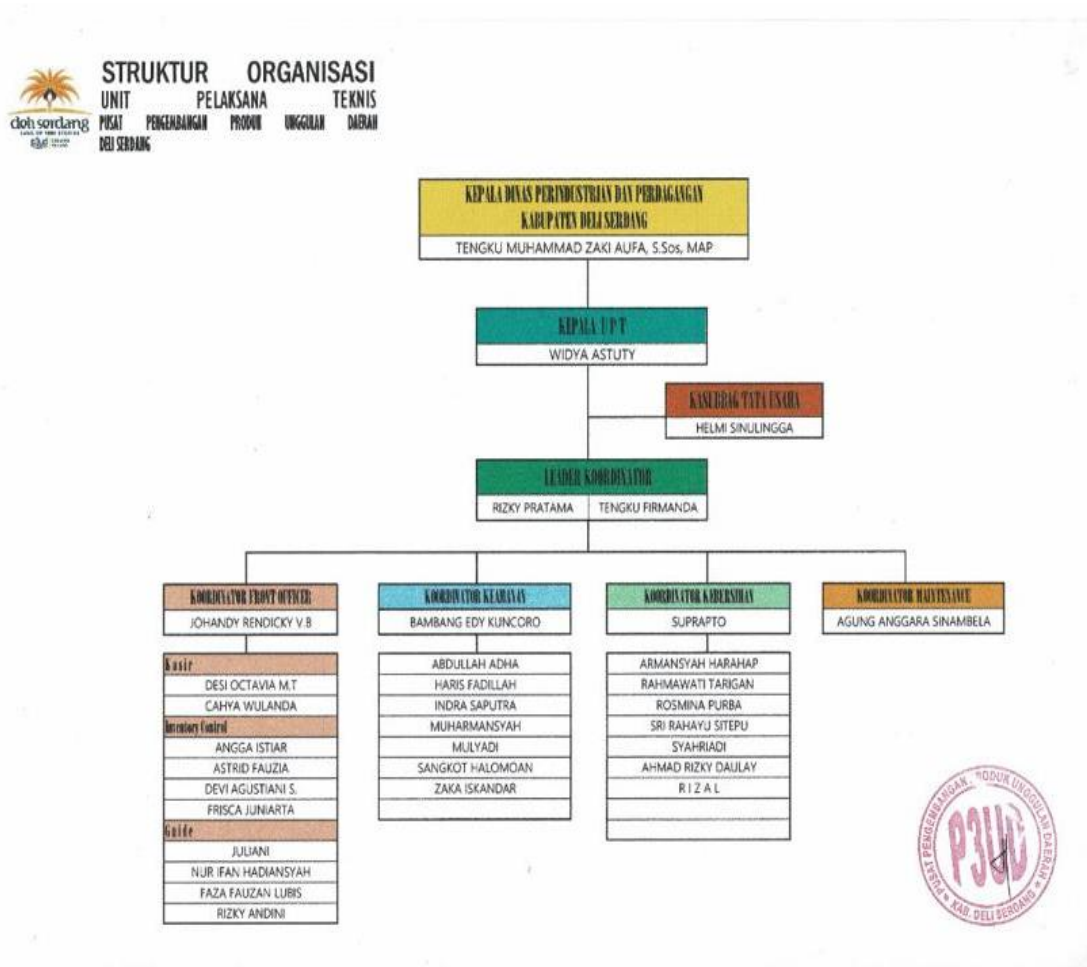


Gambar 1.1. Logo P3UD Deli Serdang

Makna Logo dari perusahaan P3UD(Pusat Pengembangan Produk Unggulan) adalah :

P3UD sekarang seperti pohon berwarna kuning. Warna kuning melambangkan semangat dan ceria serta optimis . Sedangkan gambar pohon melambangkan kreatif dan orang yang kuat dalam menghadapi dan menyelesaikan segala tantangan kehidupan.

4. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas



Gambar 2.1 Struktur Organisasi

Sumber : (www.pegadaian.co.id)

Pada P3UD (Pusat Pengembangan Produk Unggulan Deli Serdang) mempunyai kepala pemegang perusahaan yaitu Pemimpin Wilayah dimana fungsi jabatan dari pemimpin wilayah ini adalah merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi agar tercapainya suatu target kinerja kewirausahaan.

5. Aktifitas Kerja P3UD (Pusat Pengembangan Produk Unggulan daerah)

P3UD mempunyai tugas pokok yang luas dan kompleks. Untuk membantu masyarakat membangun usaha yang mereka miliki dapat memperoleh hasil yang di

inginkan oleh masyarakat . Berikut uraian tugas pokok masing-masing jabatan yang telah ditentukan, antara lain :

1. Kepala Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Adapun rincian Tugas adalah sebagai berikut:
 - a. penyelenggaraan pelayanan umum di bidang yang meliputi Perdagangan, Perindustrian Dan Pengelolaan Pasar
 - b. Pembinaan Pelaksanaan Tugas di bidang yang meliputi perdagangan perindustrian dan pengolahan pasar
 - c. pelaksanaan urusan tata usaha dinas
 - d. pelaksanaan fungsi yang di berikan oleh pimpinan baik secara penulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

2. Kepala UPT (Unit Pelaksanaan Teknis)

Tugas kepala UPT adalah :

 - a. Pengordinasian pelaksanaan kegiatan
 - b. Pengolahan urusan umum dan administrasi kepegawaian
 - c. Pengelolaan keuangan
 - d. Pengordinasian dan penyusunan program serta pengolahan dan penyajian data
 - e. Pengelolaan dan pembinaan organisasi dan tatalaksana
 - f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya
 - g. Menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dan pelaksanaan Tugas
 - h. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar
 - i. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas -tugas yang telah dan belum dilaksanakan
 - j. Mengikuti rapat sesuai bidang tugas
 - k. Melaksanakan monitoring evaluasi dan pelaporan secara
 - l. Melaksanakan urusan ketatausahaan

3. KTU (Kepala Bagian Tata Usaha)

Tugas KTU adalah :

- a. Mengkoordinasikan tugas-tugas oleh pimpinan
- b. Memonitor pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian
- c. Mengelola surat-surat yang masuk dan keluar
- d. Membantu secara administrasi (keuangan) pelaksanaan bisnis
- e. Mengelola surat surat yang masuk dan keluar
- f. Memonitor dan merekap penelitian yang di lakukan staff
- g. Membantu secara administratif
- h. Mempersiapkan rapat-rapat pertemuan pimpinan dan rapat dengan tamu-tamu.
- i. Menginventarisasi semua perlengkapan yang ada
- j. Mengatur jadwal rapat pimpinan
- k. Menyusun

4. Leader Coordinator

Leader coordinator yaitu untuk menginspirasi timnya untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- a. Membuat schedule kegiatan atau jadwal kegiatan.
- b. Memonitor atau memantau progress pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli.
- c. Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervise langsung dan tidak langsung kepada semua karyawan yang berada di bawah tanggung
- d. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid.
- e. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah di tetapkan dan sesuai
- f. Mengkoordinir seluruh aktifitas tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor
- g. Bertanggung jawab terhadap pemberi pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan tim pelaksanaan pekerjaan
- h. Membimbing dan mengarahkan anggota team dalam mempersiapkan semua laporan yang di perlukan

- i. Melakukan pengecekan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan
- j. Melaksanakan presentasi dengan direksi pekerjaan dan instansi terkait.

5. Koordinator Front Officer

- a. Menjual produk
- b. Memberikan informasi tentang seluruh produk yang dijual
- c. Mengkoordinasikan bagian lain yang terkait
- d. Melaporkan status produk terkini
- e. Mencatat, memeriksa pembayaran para ukm
- f. Membuat laporan
- g. Memberikan pelayanan telekomunikasi
- h. Memberikan pelayanan produk
- i. Menyelesaikan keluhan para UKM dan IKM

6. Kasir

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
- e. Pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- f. Melakukan pencatatan khas fisik melakukan pelaporan kepada atasan
- g. Melakukan pengecekan atas stock bulanan

7. Inventory Control

- a. Mengontrol barang yang masuk
- b. Mengontrol barang agar tidak terjadi over stok
- c. Mengontrol barang yang ada agar inflasi harga barang terjaga
- d. Memesan produk yang diperjual belikan kepada produsen
- e. Menyalirkan produk tersebut ke tiap-tiap cabang

8. Guide

Memberi Penjelasan Produk, informasi, dan penerangan kepada pengunjung yang datang di P3UD untuk menarik perhatian

9. Koordinator Keamanan

- a. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh
- b. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan menempatan
- c. Menanyakan keperluan dan menunjukkan layanan informasi
- d. Melaporkan setiap saat melalui HT
- e. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris P3UD

10. Koordinator Kebersihan

- a. Mengatur seluruh karyawan kebersihan P3UD
- b. Membuat jadwal petugas kebersihan P3UD
- c. Mengusulkan jumlah konsumsi P3UD
- d. Memastikan kenyamanan dan kebersihan P3UD

11. Koordinator Maintenance

- a. Memiliki tanggung jawab untuk melakukan dan pemeliharaan atas semua peralatan atas semua produk yang dibutuhkan selama produksi
- b. Mengatur seluruh kegiatan P3UD yang berhubungan dengan produk

B. Prosedur Kerja

Prosedur Kerja adalah suatu rangkaian dari tata kerja saling berhubungan satu dengan yang lain dimana terlihat adanya suatu urutan tahap demi tahap dan jalan yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu tugas, dan prosedur kerja dapat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas penyusunan program dan laporan kerja magang, adapun defenisi lainnya sehingga dapat suatu sistem atau aturan yang harus dilakukan oleh suatu kelompok dalam mencapai tujuan, dan program kerja yang bertanggung jawab. Adapun ketentuan peraturan yang harus di patuhi oleh karyawan, seluruh pengurus P3UD Yaitu :

1. Bagi karyawan baik Pemimpin maupun staf mematuhi jam kerja di P3UD yaitu : senin-jumat 08.00 s/d 16.00. WIB
 2. Bagi karyawan, seluruh pengurus P3UD termaksud peserta magang mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuannya.
 3. Dibolehkan izin tidak hadir kerja Maksimal 1 kali dalam satu bulan.
 Dalam suatu Perusahaan dan lembaga-lembaga keuangan yang telah beroperasi dalam memiliki kendala-kendala. Sebagai pernyataan tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan tentunya kendala tidak akan memberi kenyamanan bagisetiap karyawan maupun penulis. Sehingga pengumpulan laporan yang maksimal.
- a. Berikut Kendala yang di hadapi oleh karyawan maupun Penulis yaitu :
1. Menghadapi pelaku UKM yang selalu terburu-buru dalam melakukan transaksi sementara transaksi yang dilakukan banyak
 2. Pelaku UKM yang cerewet dalam melakukan pendaftaran pembuatan surat izin usaha(OSS)
 3. Banyak masyarakat yang bertanya berulang kali pertanyaan yang sama pada waktu istirahat
 4. Banyak transaksi disaat nasabah sudah banyak yang antri
- b. Upaya Pemecahan Kendala Yang Dihadapi
- Dari kendala yang dihadapi penulis dalam pelaksanaan kegiatan Magang diP3UD, maka upaya penulis untuk memecahkan ataumenanggulangi kendali yang dihadapi atas kendala tersebut antara lain sebagaiberikut:
1. Harus lebih sabar menghadapi masyarakat yang terburu-buru jika melakukan pendaftaran
 2. Lebih banyak mengalah terhadap pelaku UKM yang terburu buru
 3. Sabar menjelaskan kepada masyarat yang belum paham dengan apa yang sudah dijelaskan berulang kali.
 4. Sigap dalam melakukan transaksi disaat banyak yang datang ingin mendaftarkan OSS

C. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X, 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X adalah etos kerja islami dan variabel Y adalah prestasikerja karyawan. Angket yang di sebar ini diberikan kepada 34 pegawai sebagai sampel penelitian ini dengan menggunakan *Metode Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV.1

Pengukuran skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010, hal 132)

1. Karakteristik responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada UPT.P3UD Deli Serdang dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang pegawai pada instansi tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai.

Tabel IV.2
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20	63,1%
2	Perempuan	14	36,9%
Jumlah		34	100%

Sumber: UPT.P3UD Deli Serdang

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang (63,1%), sedangkan perempuan sebanyak 14 orang (36,9%). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan pegawai baru, lebih banyak yang diterima jenis kelamin laki-laki dibanding perempuan.

Tabel IV.3
Distribusi responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	18 orang	47,36 %
2	31- 40 Tahun	8 orang	26,31%
3	41-50 Tahun	5 orang	15,8%
4	51>	3 orang	10,52%
Jumlah		34 orang	100%

Sumber: UPT.P3UD Deli Serdang

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 20-30 tahun sebanyak 18 orang (47,36 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (10,52%).

Tabel IV.4
Distribusi responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	8 Orang	21,0%
2	D-III	3 Orang	15,8%
3	S1	22 Orang	57,9%
4	S2-S3	1 Orang	5,2%
Jumlah		34 Orang	100%

Sumber: UPT.P3UD Deli Serdang

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung dengan kelompok terbesar untuk pendidikan, S1 sebanyak 11 orang (57,9%) dan kelompok terkecil untuk pendidikan S2 sebanyak 1orang (5,2%).

2. Analisis variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut

Distribusi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Islam (X)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	25	73.5	73.5	73.5
5.00	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	18	52.9	52.9	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	29.4	29.4	29.4
	4.00	14	41.2	41.2	70.6
	5.00	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	23.5	23.5	23.5
	4.00	19	55.9	55.9	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	41.2	41.2	41.2
	4.00	15	44.1	44.1	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	35.3	35.3	35.3
	4.00	16	47.1	47.1	82.4
	5.00	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	47.1	47.1	47.1
	4.00	17	50.0	50.0	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	41.2	41.2	41.2
	4.00	19	55.9	55.9	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	35.3	35.3	35.3
	4.00	20	58.8	58.8	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	32.4	32.4	32.4
	4.00	21	61.8	61.8	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa rata-rata jawaban responden untuk angket variabel etos kerja islami menjawab setuju dilihat dari frekuensi pilihan setuju lebih banyak dari yang lainnya.

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	19	55.9	55.9	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	20	58.8	58.8	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	17	50.0	50.0	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	67.6	67.6	67.6
	5.00	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	14	41.2	41.2	50.0
	5.00	17	50.0	50.0	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	14	41.2	41.2	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	19	55.9	55.9	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	20	58.8	58.8	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	17	50.0	50.0	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	12	35.3	35.3	44.1
	5.00	19	55.9	55.9	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Etos kerja Islami sudah baik berdasarkan tabel di atas, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diterapkan UPT.P3UD Deli Serdang telah diterapkan dan dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 80.0%.

E. Analisis Data

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 22.0. dari 20 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid.

Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel Etos kerja islami (X), dan 10 butir pernyataan untuk variabel Prestasikerja karyawan (Y).

Tabel IV. 5

Uji Validitas Etos Kerja Islami (X)

P7	Pearson	.358*	.298	.208	-	.459*	.705*	1	.418*	-.038	.289	.680*
	Correlation				.035	*	*					*
	Sig. (2-tailed)	.037	.087	.237	.843	.006	.000		.014	.829	.098	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P8	Pearson	.054	.146	-.141	-	.043	.438*	.418*	1	.492*	.248	.466*
	Correlation				.031		*	*		*		*
	Sig. (2-tailed)	.761	.409	.426	.861	.808	.010	.014		.003	.157	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P9	Pearson	-.275	-.129	.067	.210	.026	.090	-.038	.492*	1	.309	.328
	Correlation								*			
	Sig. (2-tailed)	.115	.467	.706	.233	.884	.612	.829	.003		.075	.058
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P10	Pearson	.284	.016	.480*	.217	.197	.180	.289	.248	.309	1	.598*
	Correlation			*								*
	Sig. (2-tailed)	.103	.929	.004	.218	.264	.309	.098	.157	.075		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson	.475*	.429*	.591*	.352	.673*	.675*	.680*	.466*	.328	.598*	1
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*		*	
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.000	.041	.000	.000	.000	.005	.058	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Tabel VI . 6
Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

P10	Pearson Correlation	.064	.114	.489**	.272	.377*	.421*	.297	.198	.534**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.719	.522	.003	.120	.028	.013	.088	.262	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.496**	.580**	.472**	.420*	.621**	.684**	.449**	.358*	.508**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005	.013	.000	.000	.008	.038	.002	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari semua butir pernyataan untuk variabel presatsikerja 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 .7
Reliability Etos Kerja Islami (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Tabel IV. 8
Reliability Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

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.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model reegresi 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 uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini melalui uji grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel IV- 9 dan IV- 10 berikut :

Tabel IV. 9
Hasil Uji Normalitas

Residuals Statistics^a

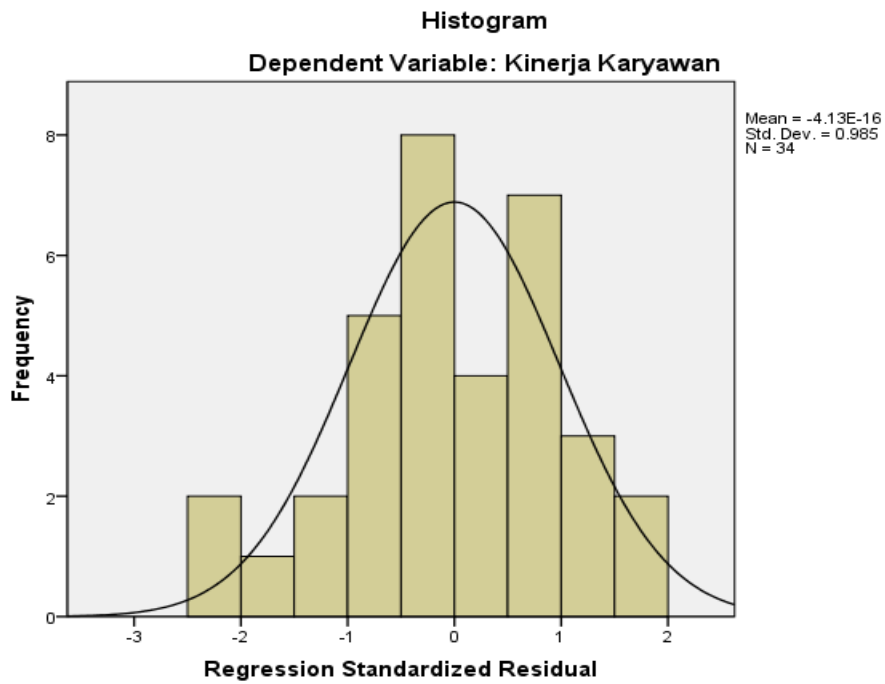
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.9862	45.3029	43.5000	1.03026	34
Std. Predicted Value	3.411	1.750	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.542	1.946	.716	.270	34
Adjusted Predicted Value	37.5062	45.3451	43.4326	1.33597	34
Residual	6.80092	5.26084	.00000	3.10167	34
Std. Residual	2.159	1.670	.000	.985	34
Stud. Residual	2.208	1.697	.009	1.022	34
Deleted Residual	7.10920	6.49375	.06739	3.36104	34
Stud. Deleted Residual	2.360	1.751	.002	1.053	34
Mahal. Distance	.005	11.632	.971	2.068	34
Cook's Distance	.000	.812	.046	.140	34
Centered Leverage Value	.000	.352	.029	.063	34

Sumber: Diolah SPSS 22.0

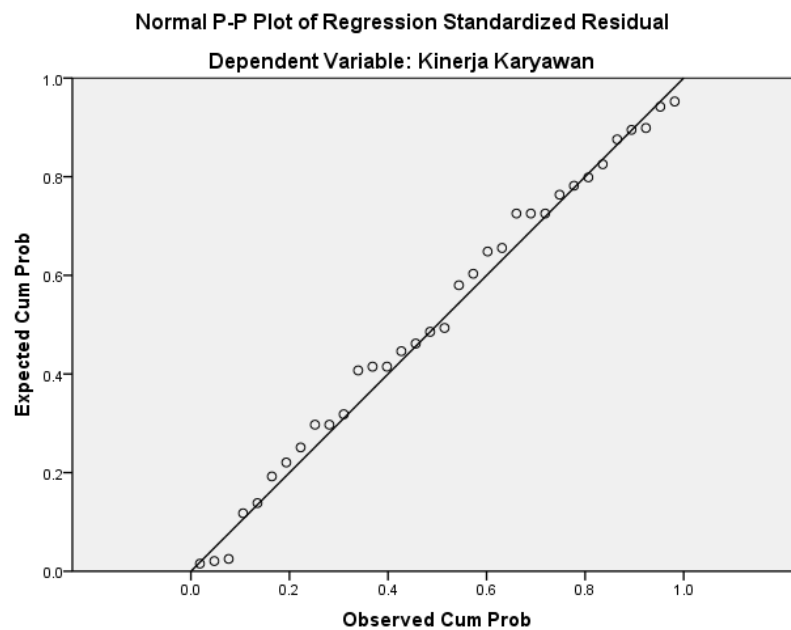
Berdasarkan hasil diatas Menunjukkan bahwa data telah di terdistribusi secara normal. Hal ini di tunjukkan dengan hasil uji *One-sampelkolmogorov Smirnov Test*. Dimana signifikan Etos kerja Islami 0,151 dan kinerja karyawan 0,199 > 0,05 level signifikan (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji *One-sampelkolmogorov Smirnov Test* diatas juga didukung oleh hasil analisi grafiknya histogram maupun grafik normal probabiliti plot nya seperti gambar di bawah ini:

Gambar IV.10
Hasil Uji Normalitas



Gambar IV. 11
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah SPSS 22.0

Berdasarkan Pengujian distribusi normal, maka data di atas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan atau berada di garis diagonalnya. Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data di atas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak mengarah ke kiri atau mengarah ke kanan.

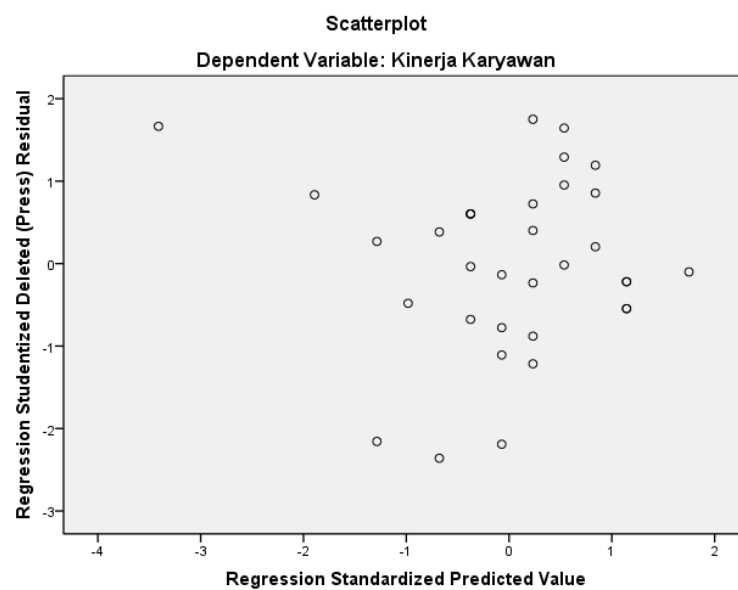
b. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.12

Heterokedastisitas



Sumber: Diolah dari SPSS 22.0

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu serta tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis regresi linear sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Etos kerja islami terhadap variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.615 ^a	.375	.071	3.14976	.099	3.531	1	32	.000

a. Predictors: (Constant), EtosKerjIslami

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Maka model persamaan regresinya adalah: $Y = 3.14976 + 0,615X$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisienan untuk Etos kerja islami bernilai positif sebesar 3.14976 yang berarti jika

nilai Etos kerja Islami meningkat 1 poin, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,615 poin.

4. Uji hipotesis

a. Uji t

Nilai perhitungan koefisien (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan Etos kerja islami terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan Etos kerja islami terhadap kinerja karyawan)

Tabel IV.14
Hasil Uji Hitung t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55.624	6.475		8.591	.000		
EtosKerjaislami	.313	.166	.315	6.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8.591 > 6.879^t$ 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 kinerja karyawan.

b. PEMBAHASAN

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

1. Pengaruh Etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada UPT.P3UD Deli Serdang dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi.Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada UPT. P3UD Deli Serdang , disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui bahwa etos kerja yang diberikan oleh karyawan sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos kerja Islami (X) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dilihat dari nilai $t_{8.591} > 6.879$

dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf 0,05. Etos kerja Islami yang terdapat pada perusahaan yang di rasakan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Etos kerja islami yang baik dan teratur sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika Etos kerja islami baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Etos kerja islami yang baik dan teratur cenderung memberikan rasa tanggungjawab kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan Prestasi kerja karyawan

Etos kerja islami yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja akan menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan Prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada Etos kerja islami yang koefisien akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat, sebaliknya pada Etos kerja islami kurang koefisien akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Puspita Sari (2009) yang menunjukkan bahwa Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan Kinerja karyawan yang meningkat dengan maksimal maka perlu Menerapkan etos kerja islami yang nyaman dan kondusif. Hal ini akan

berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan..⁵²

⁵²Sari, Puspita Ika. 2009. *Hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industri Batik Semarang di kota Semarang*. SKRIPSI fakultas teknik. Semarang Universitas Negeri Semarang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja islami maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebagaimana dalam teori juga dikemukakan oleh Asifudin, Etos Kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kinerja, terpancar dari sistem keimanan /aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁵³ Maksudnya disini bekerja bersumber pada keyakinan/aqidah islam dan didasarkan pada Al-Quran dan sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Dalam hal ini etos kerja islami merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh antara Etos kerja islami (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Di UPT.P3UD Deli Serdang dilihat bahwa nilai sig, probability $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,591 > 6,879^t$ tabel, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik tingkat etos kerja islami maka dapat memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan UPT. P3UD Deli Serdang.
3. Kesimpulannya adalah Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Squarediketahui 0,624 atau 62,4% menunjukkan sekitar 62,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh Etos kerja islami. Sementara sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan

⁵³Asifudin Ahmad Janan, Etos Kerja Islami. (Surakarta.Muhammadiyah University Press.2004),h.67

statistik

menunjukkan nilai $F_{hitung} = 29,849 > F_{tabel} = 4,32$ dengan menggunakan batassignifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa Etoskerja islamimempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel Etos kerja Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja islami dan kinerja karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang baik secara persial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islami adalah suatu yang berarti dan mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan makapenulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna Di UPT.P3UD Deli Serdang yang bersangkutan dengan etos kerja islami kinerja karyawan, juga saran bagi penelitian selanjutnya agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan UPT.P3UD Deli Serdang harus lebih meningkatkan etos kerja Islami karena Penerapan nilai-nilai syariah yang berupa perilaku yang baik, penyusunan sistem syariah yang terorganisir yang sesuai dengan kemampuan karyawan perlu ditingkatkan lagi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UPT.P3UD Deli Serdang
2. Bagi perusahaan Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara Etos kerja islami dengan kinerja karyawan. Berarti jika etos kerja islami terus ditingkatkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.
3. Bagi perusahaan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil penilaian untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada UPT.P3UD Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Janan Ahmad. 2014. *Etos Kerja Islami*. Surakarta Muhammadiyah University Press.
- Arijanto, Agus. 2012. *Etika Bisnis bagi pelaku Bisnis*. Jakarta Rajawali.
- Agoes, Sukrisno dan Ardani, I Cenik. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Renika Cipta
- Azizi, Moh Ali Ed. 2005. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*. Yogyakarta Pustaka Pesantren
- As'arie, Musa. 1997. *Islam, etos Kerja dan pemberdayaan ekonomi umat*. Yogyakarta LESFI
- Elsintania, Fryda dan Archianti Puti. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi*. JURNAL.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibun, Melayu. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Juliandi Azuar, dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan UMSU Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabowo. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Majid, Nurcholis. 1995. *Islam Agama Kemanusiaan*. Jakarta Paramadina.
- Persada Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja, Teori, Penilaian, dan penelitian*. Depok Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Rivai, Veithzal, Dr., Prof., MBA. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta PT Raja Gafindo
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta PT. Gramedia
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung CV Alfabeta

- Sudjana. 2006. *Metode Statistika*. Bandung Tarsito
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Syadam, Gouzali. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta Djambatan.
- Sari, Puspita Ika. 2009. *Hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industri Batik Semarangan di kota Semarang*. SKRIPSI fakultas teknik. Semarang Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitaan Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2008. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta Gema Insani.
- W.J.S., Poerwadarminta. 2011. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta PT. Balai Pustaka.
- Zahra, Annidjatuz. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*. SKRIPSI Fakultas dakwah dan Komunikasi, Yogyakarta Universitas Negeri Sunan Kalijaga.



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, 66310
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Wahyu Saputra
NPM : 1701280057
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
UPT.P3UD DELI SERDANG

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
Senin, 7- Juni-2021	-Perbaiki judul (dimana penelitian diteliti) -Perbaiki identifikasi masalah -Perbaiki tujuan penelitian -Penggunaan bahasa yang tepat dalam pemilihan kalimat		
Selasa, 22- juni- 2021	-Perbanyak referensi dalam uraian teori -Tambahkan penelitian terdahulu menjadi lima -Perbaiki kerangka berpikir		
Jum'at, 2-juli- 2021	-Perbaiki Definisi operasional -Tentukan total jumlah sampel -perbaiki sampel		
Sabtu 17 Juli 2021	ACC Seminar Proposal		

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Medan, 17-7- 2021
Pembimbing Proposal

Dr. Hj. Maya Sari, SE, Sk, M.Si



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
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari Jum'at, 20 Agustus 2021 telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Wahyu Saputa
Npm : 1701280057
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang

Disetujui/ ~~Tidak disetujui~~

Item	Komentar
Judul	Perbaiki cover berita acara bimbingan proposal, margin atas kata pengantar dan margin atas isi proposal
Bab I	Perbaiki Identifikasi masalah harus menunjukkan masalah pada perusahaan yang akan diteliti
Bab II	Perbaiki susunan sus bab teori disesuaikan dengan variable penelitian, perbaiki penulisan penggunaan ayat dalam proposal, gunakan footmote pada penelitian terdahulu
Bab III	Perhatikan kembali susunan sub bab pada metodologi penelitian, sesuaikan dengan buku panduan, perbaiki jadwal penelitian
Lainnya	Tuliskan daftar pustaka
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 20 Agustus 2021

Tim Seminar

Ketua

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

Pembimbing

(Dr.HJ.Maya Sari, SE, Ak,M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembahas

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



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, 6631005
Website : www.ummsu.ac.id E-mail : rektor@ummsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada Hari Jum'at, 20 Agustus 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Wahyu Saputra
Npm : 1701280057
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang

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

Medan, 20 Agustus 2021

Tim Seminar

Ketua Program Studi

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

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Dr.HJ.Maya Sari, SE, Ak,M.Si)

Pembahas

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

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I

Zailani, S.PdI, MA



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN**

Jalan Tanjung Garbus No. Telp.7951141 – 795218 Komp. Kantor Pemkab. Deli Serdang

LUBUK PAKAM – 20514

E-mail : disperindag@deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 24 Agustus 2021
Kepada Yth:

Nomor : 070 11161 /PERINDAG/DS/2021
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Persetujuan Izin Riset

Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara
di,-

Tempat

Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 92/II.3/UMSU-01/F/2021 tanggal 23 Agustus 2021 Perihal : Rekomendasi/ Izin Riset, atas :

Nama : Wahyu Saputra
NIM : 1701280057
Jurusan : Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di UPT P3UD Deli Serdang

Bersama ini kami beritahukan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang dapat menerima permohonan saudara, sepanjang mahasiswa/mahasiswi yang dimaksud dapat mematuhi Peraturan dan Tata Tertib yang berlaku di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi.

a.n. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN DELI SERDANG
SEKRETARIS


AFWAN EFENDI, SE,MSi
PEMBINA TK.I
NIP. 19650713 199403 1 009



Unggul Prestasi & Capaian

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

08 Sya'ban 1442 H
22 Maret 2021 M

Dengan Hormat ,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Wahyu Saputra
Npm : 1701280057
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,07
Mengajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT.P3UD	<i>[Signature]</i> 22-3-2021	Dr.Hj. Maya Sari	<i>[Signature]</i> 23/3/21
2	Pemberdayaan Usaha Micro Kecil (UKM) terhadap Penanggulan Kemiskinan di Kota Lubuk PAKAM (studi pada umk makanan kecil)			
3	Pengaruh Covid -19 terhadap Usaha Mikrokecil (UMK) di Desa Bangun Purba (studi pada UMK makan kecil)			

MA: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mengetik buku panduan skripsi FAI
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

[Signature]
(Wahyu Saputra)

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Wahyu Saputra
Tempat/Tanggal Lahir : Bangun purba 04 Agustus 1999
Jenis Kelamin : laki - laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Bangun Purba, Kec. Bangun Purba.
: Kab, Deli Serdang
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

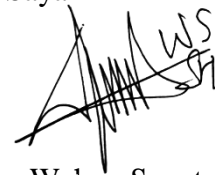
Ayah : Jais Efendi
Ibu : Nurhidann Purba
Alamat : Bangun Purba

Pendidikan Formal

1. Tahun 2006-2012 SD Negeri 1 Bangun Purba
2. Tahun 2012-2014 SMP Negeri 1 Bangun Purba
3. Tahun 2014-2017 SMA Al – Wasliyah Bangun Purba
4. Tahun 2017 sampai sekarang tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Muhammmadiyah Sumatera Utara

Medan, 09 Oktober 2021

Hormat Saya

Handwritten signature of Wahyu Saputra in black ink, featuring a stylized 'WS' and 'SH'.

Wahyu Saputra

KUESIONER
ETOS KERJA ISLAMI

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Apabila anda mempunyai ide yang baik untuk kemajuan perusahaan anda akan member tahukan kepada rekan kerja yang dekat saja					
2	Agar hubungan dengan rekan kerja tetap baik, anda dan rekan kerja saling menghargai, dan membantu bila ada kesulitan dalam pekerjaan.					
3	Jika rekan kerja anda ingin membantu pekerjaan anda maka anda menyerahkan semua pekerjaan tersebut					
4	Pekerjaan anda selalu selesai sesuai waktu yang ditetapkan					
5	Ketika pekerjaan anda telah selesai, anda akan mengobrol dengan teman.					
6	Jika pekerjaan anda sudah selesai, anda akan selalu mengoreksinya kembali					
7	Apabila dalam menyelesaikan pekerjaan anda melakukan kesalahan maka anda akan menunggu diperintah					

	pimpinan terlebih dahulu, baru anda perbaiki					
8	Ditempat anda bekerja, hubungan pimpinan dengan karyawan sudah baik					
9	Jika sesudah bekerja anda merapikan dan membersihkan meja kerja anda					
10	Selama anda bekerja, anda selalu datang tepat waktu					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Ketika atasan menegur pekerjaan anda yang tidak sesuai dengan yang ditentukan, anda akan menerimanya dengan memperbaiki pekerjaan tersebut					
2	Jika memasuki waktu sholat anda menyelesaikan dulu pekerjaan yang anda sedang kerjakan baru sholat					
3	Sebagai seorang muslim anda meyakini bahwa jaminan rezeki itu adalah dari Allah					
4	Jika anda mengalami kesulitan dalam bekerja, anda berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut semampunya					
5	Apakah ketika mengerjakan setiap pekerjaan anda berniat hanya karena Allah sehingga setiap pekerjaan anda bernilai ibadah					
6	Anda diminta pemimpin anda untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang dilakukan rekan kerja, anda ,]menerima dan berusaha memperbaikinya sebaik mun gkin					

7	Jika pemimpin memarahi anda karna kerjaan yang kurang baik, anda akan bersabar menerima segala kritik yang disampaikan					
8	Seorang pemimpin harus turun tangan langsung untuk melihat kegiatan karyawan					
9	Saya tidak akan mengeluh menerima pekerjaan yang sesuai dengan bagian saya					
10	Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.615 ^a	.375	.071	3.14976	.099	3.531	1	32	.000

a. Predictors: (Constant), EtosKerjalslami

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

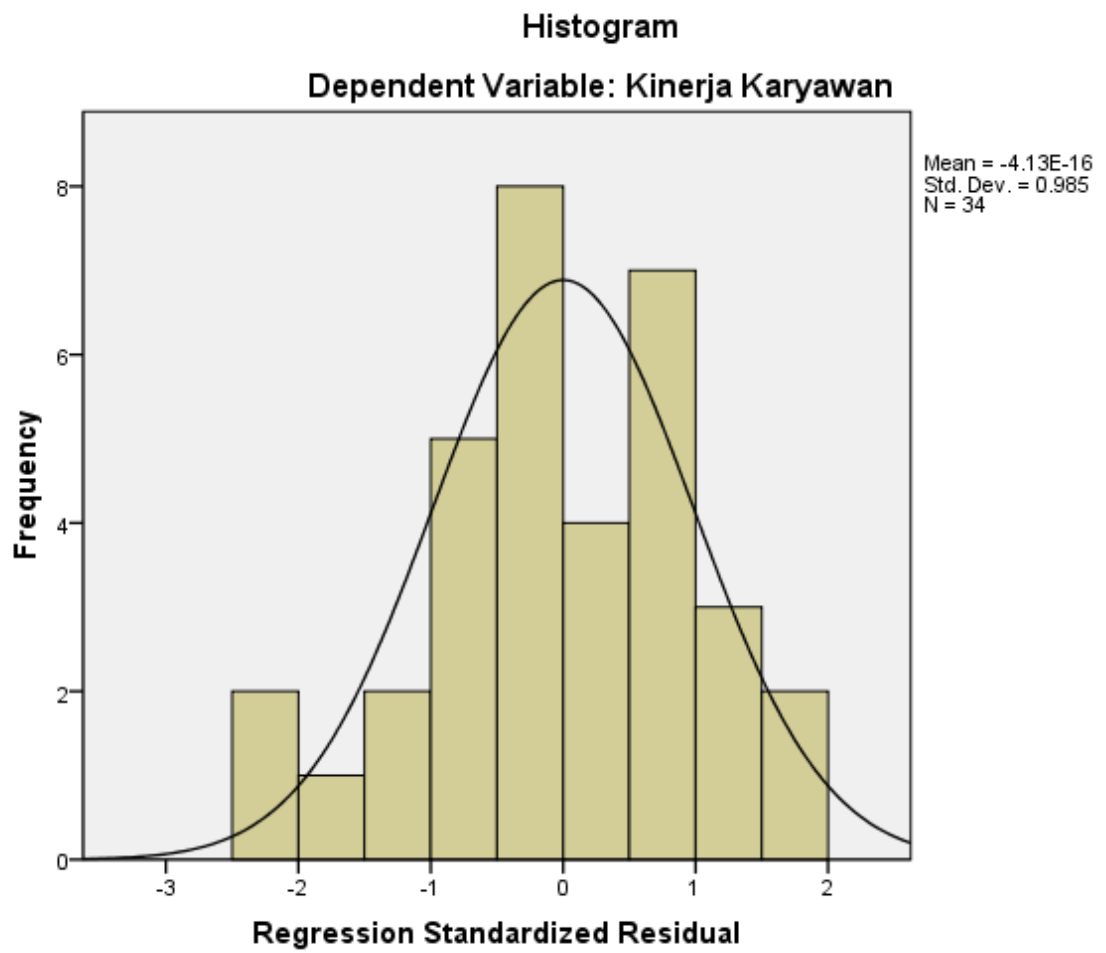
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55.624	6.475		8.591	.000		
EtosKerjalslami	.313	.166	.315	6.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

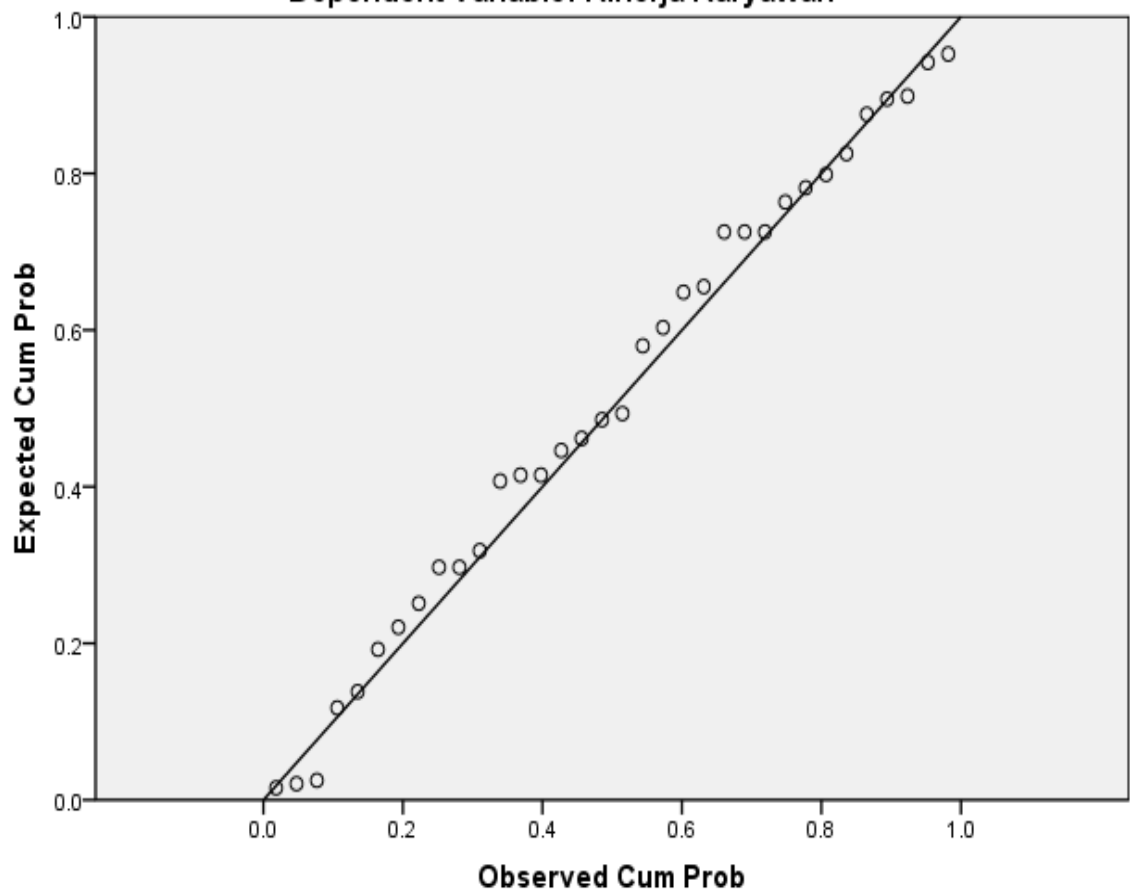
Residuals Statistics^a

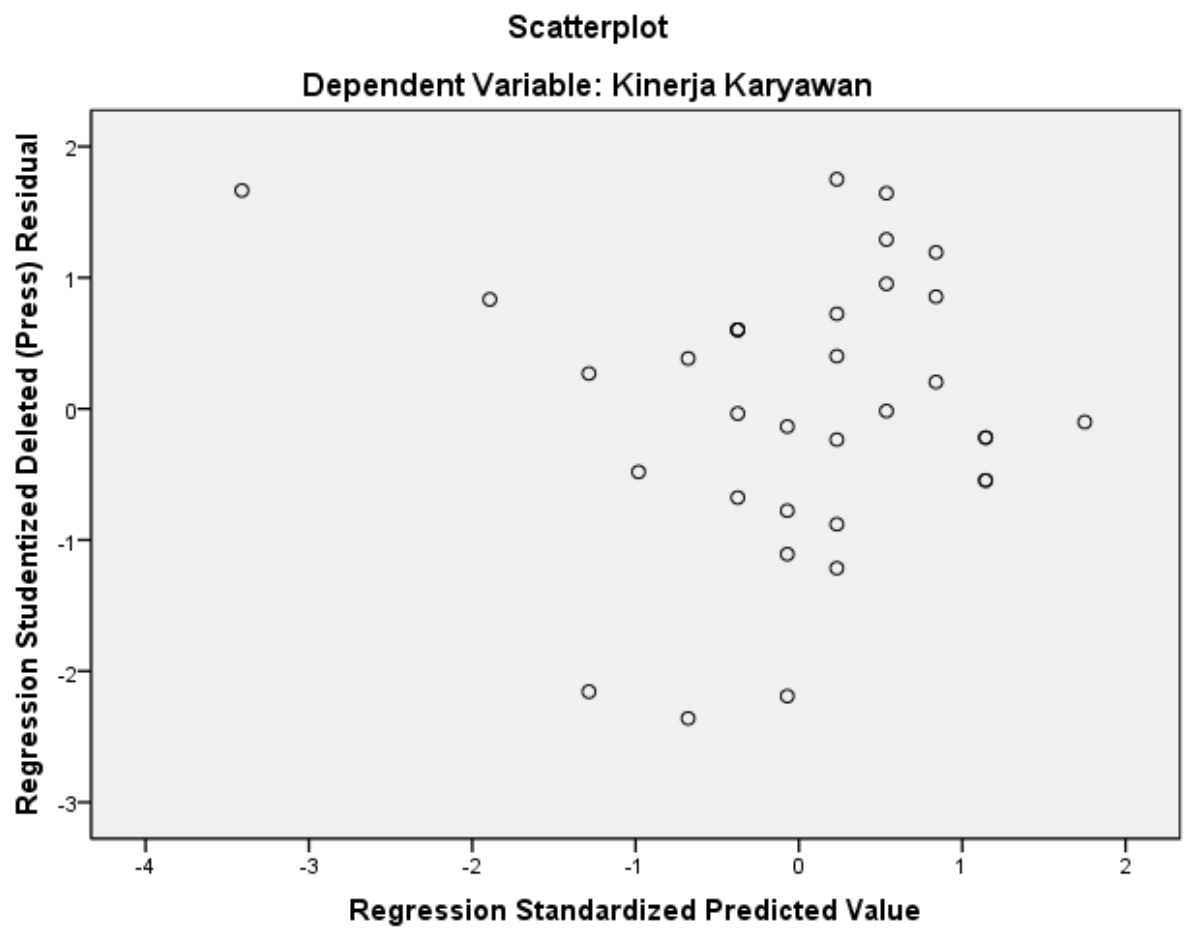
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.9862	45.3029	43.5000	1.03026	34
Std. Predicted Value	3.411	1.750	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.542	1.946	.716	.270	34
Adjusted Predicted Value	37.5062	45.3451	43.4326	1.33597	34
Residual	6.80092	5.26084	.00000	3.10167	34
Std. Residual	2.159	1.670	.000	.985	34
Stud. Residual	2.208	1.697	.009	1.022	34
Deleted Residual	7.10920	6.49375	.06739	3.36104	34
Stud. Deleted Residual	2.360	1.751	.002	1.053	34
Mahal. Distance	.005	11.632	.971	2.068	34
Cook's Distance	.000	.812	.046	.140	34
Centered Leverage Value	.000	.352	.029	.063	34

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan





Distribusi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Islam (X)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	73.5	73.5	73.5
	5.00	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	18	52.9	52.9	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	29.4	29.4	29.4
	4.00	14	41.2	41.2	70.6
	5.00	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	23.5	23.5	23.5
	4.00	19	55.9	55.9	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	41.2	41.2	41.2
	4.00	15	44.1	44.1	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	35.3	35.3	35.3
	4.00	16	47.1	47.1	82.4
	5.00	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	47.1	47.1	47.1
	4.00	17	50.0	50.0	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	41.2	41.2	41.2
	4.00	19	55.9	55.9	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	35.3	35.3	35.3
	4.00	20	58.8	58.8	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	32.4	32.4	32.4
	4.00	21	61.8	61.8	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Uji Validitas Etos Kerja Islami (X)

P10	Pearson	.284	.016	.480**	.217	.197	.180	.289	.248	.309	1	.598**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.103	.929	.004	.218	.264	.309	.098	.157	.075		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson	.475**	.429*	.591**	.352*	.673**	.675**	.680**	.466**	.328	.598**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.000	.041	.000	.000	.000	.005	.058	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ReliabilityEtos Kerja Islami (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	19	55.9	55.9	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	20	58.8	58.8	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	17	50.0	50.0	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	67.6	67.6	67.6
	5.00	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	14	41.2	41.2	50.0
	5.00	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	14	41.2	41.2	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.9	5.9	5.9
	4.00	19	55.9	55.9	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	20	58.8	58.8	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	17	50.0	50.0	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.8	8.8	8.8
	4.00	12	35.3	35.3	44.1
	5.00	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Uji Validitas Kinerja Karyawan

P10	Pearson Correlation	.064	.114	.489**	.272	.377*	.421*	.297	.198	.534**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.719	.522	.003	.120	.028	.013	.088	.262	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.496**	.580**	.472**	.420*	.621**	.684**	.449**	.358*	.508**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005	.013	.000	.000	.008	.038	.002	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10