

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh

NURJANAH MUNTHE

NPM. 1401280009



**FAKULTAS AGAMA ISLAMA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : Nurjannah Munthe

NPM : 1401280009

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Hari, Tanggal : Rabu, 04 April 2018

Waktu : 07.30 WIB s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. Sarwo Edi, MA

PENGUJI II : Ainun Mardhiyah, S.P, M.Si

PANITIA PENGUJI

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris

Zailani, S.Pd.I, MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

JalankaptemMukhtarBasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

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

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

Unggul Ganda & Capaian

Bilamenjawabsuratini agar disebutkan
Nomordantanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

NamaMahasiswa : Nurjannah Munthe
Npm : 1401280009
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
JudulSkripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani tembung.

Medan, 23 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah

IsraHayati, S.Pd, M.Si

Dekan

Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS
PUDUARTA INSANI TEMBUNG**

4
F 13/
3 2018

Acc-

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

Nurjannah Munthe
1401280009

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing

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

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



Unggul, Berkah & Berprestasi

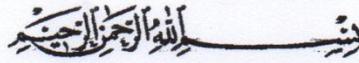
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

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

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

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
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

Nama Mahasiswa : Nurjannah munthe
Npm : 1401280009
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
6/03 - 2018	Perbaiki hasil penelitian dan lengkapi		
8/03 - 2018	Perbaiki Deskripsi: data. dan Pembahasan		
12/03 - 2018	Perbaiki Saran dan kesimpulan		
13/03 - 2018	Ace, Siyaz Nij Hajar		

Medan, 23 Maret 2018

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S. Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

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

ABSTRAK

FHITRI PULUNGAN. 1401270114 “Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk, Kantor Cabang Stabat.” Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk, Kantor Cabang Stabat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Tbk, Kantor Cabang Stabat yang berjumlah 23orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji R Square Uji Regresi Sederhana, Uji Hipotesis, Uji t dan Uji Determinan.

Hasil Uji Regresi Sederhana sebesar $Y' = 23.851 + 0.508X$. Dari Uji t variabel X Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,2996 > 2,080$ dan diperoleh $sig 0.007 < \alpha 0.05$, maka H_a diterima dan disimpulkan bahwa pengaruh *Good corporate governance* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil dari Uji R Square diperoleh nilai R Square yaitu sebesar 0.299, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *Good corporate governance* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29,9 %.

Kata Kunci : Good Corporate Governance, 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 menjadi 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 Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung”***

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 penyelesaian Skripsi ini, untuk itu peneliti ucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Darmin Dalimunthe dan Ibunda Hotnida Harahap yang selalu memberikan dukungan berupa doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada peneliti.
2. Kakanda Linda Irawan Dalimunthe dan Adinda Rosmida Dalimuthe, Darmawan Putra Dalimunthe dan Riski Apriliansya Dalimunthe yang selalu memberikan dukungan yang tulus beserta adinda yang selalu mendoakan penulis skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Zailani. S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak 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 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Khairunnisa, MM sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si Sebagai pembimbing proposal yang membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
10. 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 dikampus ini.
11. Seluruh staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian administrasi atau biro Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membantu dalam berbagai urusan selama peneliti menjalankan perkuliahan.
12. *Soulmate* Penulis Siti maysarah yang selalu memberikan dukungan berupa doa dan motivasi kepada penulis.
13. Seluruh teman-teman program studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah berjuang bersama-sama dalam mengerjakan Skripsi ini.

Demikian kata pengantar ini penulis , semoga penyusunan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 2018

Nurjannah Munthe

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kajian Teori	6
1. <i>Etos kerja Islami</i>	6
a. Pengertian Etos.....	5
b. Pengertian kerja.....	6
c. Pengertian Islami	7
d. Pengertian Etos kerja Islami.....	7
e. Karakteristik etos kerja islami.....	10
f. Indikator etos kerja Islami	13
g. Faktor pendorong etos kerja Islami	15
h. Faktor penghambat etos kerja islami.....	15
2. Prestasi kerja karyawan.....	17
a. Penilaian prestasi kerja	17
b. Indikator penilaian prestasi kerja	18
c. Tujuan penilaian prestasi kerja	20
d. Manfaat penilaian prestasi kerja.....	21
e. Faktor- faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja	22

B. Hasil penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Berfikir.....	24
D. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Depenisi operasional	27
C. Tempat dan waktu penelitian	28
D. Populasi dan sampel.....	28
E. Teknik dan Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisa Data.....	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabelitas.....	32
3. Uji Asumsi Klasik	33
4. Uji Normalitas	33
5. Uji Multikolinearitas	34
6. Uji Heterokedastisitas	34
7. Uji Autokorelasi	34
8. Uji Regresi Sederhana.....	35
9. Uji Hipotesis.....	35
10. Uji Determinasi	35
11. Uji Parsial t hitung (Uji t).....	36
12. Tekhnik pengukuran skor.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Karakteristik Responden	38
2. Analisis Variabel Penelitian	40
B. Analisi data	43
1. Uji Validitas Data.....	43
2. Uji Reliabelitas	45
3. Uji Asumsi Klasik	45
4. Uji Rekresi Sederhana	49

5. Uji Hipotesis.....	51
C. Pembahasan	54
1. Pengeruh etos kerja Islami terhadap prestasi kerja karyawan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.I Perbedaan Etos Kerja Non- Islami dengan Etos Kerja Islami	6
Tabel II.II Penelitian terdahulu	25
Tabel III.III Waktu penelitian	28
Tabel III.IV Jumlah sampel.....	27
Tabel III.V Kisi-kisi angket	31
Tabel IV.III Distribusi Responden Usia.....	34
Tabel IV.IV Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel IV.V Skor Angket Untuk Variabel (X).....	35
Tabel IV.VI Kesimpulan Uji Validitas Instrumen (X).....	41
Tabel IV. VII Kesimpulan Uji Validitas Instrumen (Y)	42
Tabel IV.VIII Uji Reliabilitas Instrumen (X).....	43
Tabel IV. IX Uji Realibilitas Instrumen (Y)	43
Tabel IV. X Uji Normalitas (X)	44
Tabel IV. XI Uji Heterokedastisitas.....	46
Tabel IV. XII Uji Autokorelasi	46
Tabel IV. XIII Uji Durbin Watson	47
Tabel IV. IV Uji Regresisederhana	47
Tabel IV. XV Uji t	48
Tabel IV. XVI Uji Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Prinsip-prinsip GCG.....	8
Gambar II.II Pemerintahan dan kebijakan corporate governance.....	9
Gambar II.III Kerangka Berpikir Penelitian	22
Gambar IV.I Histogram	45

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah etos kerja Islami harus menjadi perhatian dalam peningkatan prestasi kerja karyawan agar mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang di harapkan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian dan keterampilan karyawan. Banyak cara yang ditempuh

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

Dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu di laksanakan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.¹

Menurut pandangan Islam kerja merupakan sesuatu yang di garis kan bagi manusia. Bekerja adalah ssesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Agama juga menjadika kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu bernilai ibadah.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kerja seorang karyawan adalah dari diri nya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan semangat yang positif bagi lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu mengejawantahkan ide nya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta

¹ Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung PT. Refika Aditama. 2006. hlm 4.

melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukan.²

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS PUDUARTA INSANI yang beralamat di Jl. Besar Tembung No 13 A, Pengesahan Menteri Kehakiman diperoleh tanggal 20 Desember 1994 dengan Nomor Keputusan 02 18.631.HT.01.01 th 1994. Perkembangan ekonomi syariah yang semakin pesat, menjadikan minat nasabah untuk menabung di bank yang memiliki label syariah semakin tinggi. Sehingga kualitas kerja karyawan merupakan hal yang menjadi perhatian utama perusahaan juga harus semakin di tingkatkan. Akan tetapi prestasi kerja karyawan belum meningkat walaupun sebagian indikator etos kerja islami di kantor sudah di terapkan. Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Masalah etos kerja islami harus menjadi perhatian dalam peningkatan prestasi kerja karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

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

Masyarakat Islam memiliki nilai-nilai dan standar yang dituntun oleh ajaran syari'at. Etos kerja dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria kerja yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etos kerja yang baik. Berdasarkan kajian-kajian diatas maka penelitian ini berjudul "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG".

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

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Penerapan etos kerja islami pada karyawan belum sepenuhnya di terapkan.
2. Prestasi kerja karyawan tidak terlalu meningkat walaupun di dalam kantor nuansa islami sudah di terapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja Islami berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat teori

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

b. Manfaat praktis

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

c. Manfaat Penelitian yang akan datang

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

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Etos kerja Islami

a. Pengertian Etos

Terlebih dahulu perlu kita pahami beberapa istilah yang hampir sama artinya dengan etos. Etika berasal dari bahasa Yunani “*Ethos*” berarti adat istiadat atau kebiasaan³. Etika berkaitan dengan nilai-nilai tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang di anut dan di wariskan dari satu orang ke orang lain atau satu generasi ke generasi yang lainnya⁴.

Etika adalah suatu pendekatan sistematis atas penilaian moral yang di dasarka atas penalaran, analisis, *sintesis*, dan *reflektif*⁵. Etika juga sebagai ilmu yang terutama menitik beratkan refleksi kritis dan rasional, etika dalam pengertian kedua ini mempersoalkan apakah nilai dan 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 tabel di bawah:

Tabel II.1

Perbedaan Etos Kerja Non- Islami dengan Etos Kerja Islami

Etos kerja Non- Islami

Etos kerja Islami

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

Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akaldan/atau pandangan hidup/ nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan)	Sikap hidup mendasar terhadap kerja identik dengan sistem keimanan/ akidah islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional.
Tidak ada Iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu.
Motivasi yang timbul tidak bersangkut paut dengan iman, agama atau niat ibadah.	Motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.
Etika kerja berdasarkan akal dan/atau pandangan- pandangan hidup/ nilai-nilai hidup.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan ajaran etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/akidah Islam sehubungan dengan kerja (akidah kerja)

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

b. Pengertian kerja

Kerja adalah sesuatu yang di lakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, mata pencaharian: aktifitas untuk melakukan sesuatu. Sedangkan pekerjaan adalah

sesuatu yang dikerjakan, kesibukan, mata pencaharian, tugas dan 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, mengajar di sekola, menjalankan sholat, mengawasi anak buah bekerja dll.
2. Kerja batin ada dua macam yaitu:
 - a) Kerja otak seperti belajar, bekerja kreatif, memecahkan masalah, menganalisis dan mengambil keputusan.
 - b) Kerja *qalbi*, seperti berusaha menguatkan kehendak, mencapai cita-cita, berusaha mencintai pekerjaan dan ilmu pengetahuan, sabar dan tawakal dalam rangka menghasilkan sesuatu.¹⁰

Berkenaan dengan masalah hukum dan norma-norma agama, di temukan kerja yang *masyru'* adalah kerja yang di perkenankan bahkan di dorong untuk mengamalkannya, misalnya: berdagang apabila di barengi dengan kejujuran, keikhlasan, menjaga amanah dan bersih. Disamping itu terdapat kerja *ghoiru masyru'* adalah kerja yang hukumnya tidak di perkenankan atau di larang.¹¹

Bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan secara sengaja yang timbul karena adanya dorongan atau motivasi baik itu secara intrinsik maupun ekstrinsik sehingga seseorang selalu berupaya untuk melakukannya secara maksimal mungkin guna mendapatkan hasil yang di inginkan.¹²

⁹ W.J.S Poerwadaminta, *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 Annidjatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*. Dalam *Skripsi Fakultas dakwah dan Komunikasi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2015

c. Pengertian Islami

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

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 kerja¹⁴. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya 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 eksistensial dalam hidupnya¹⁵.

Etos kerja berkaitan erat dengan berbagai dimensi kehidupan manusia yaitu dimensi individual, sosial, lingkungan kosmik, dan *transedental*. Dalam dimensi *transedental* ini di pandang sebagai bagian dari pengabdianya kepada Tuhan¹⁶. Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata di tentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga di tentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman. Oleh karena itu salah satu hal yang ingin di cari sebagai sumber untuk menemukan etos kerja adalah dari agama. Karena agama bagi pemeluknya merupakan sistem nilai yang mendasari seluruh aktivitas hidupnya maka kerja merupakan perwujudan dan realisasi diri dari ajaran agamanya¹⁷.

¹³ W.J.S Poerwadaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011, hlm 454

¹⁴ Ahmad janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: 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

Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*)¹⁸. Maka dapat di katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya, karena dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.

Etos kerja Islami adalah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam yang merupakan sikap hidup terhadapnya¹⁹. Berdasarkan pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa etos kerja Islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/ aqidah Islam dan di dasarkan pada Al-Quran dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari Allah. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal²⁰.

Akidah etos kerja Islami adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai ketuhanan yang berpusat pada akidah tauhid yang mempunyai prinsip hanya ada satu Tuhan saja, suatu sikap yang tidak hanya mementingkan diri sendiri, tetapi juga tanggung jawab sosial. Suatu sikap yang meletakkan bekerja tidak hanya untuk mencari sesuap nasi, tetapi juga melaksanakan kewajiban agama. Suatu sikap yang memandang sesuatu tidak hanya pada dimensinya yang meterial tetapi juga yang spiritual. Suatu sikap yang memandang realitas keanekaragaman yang ada dalam kehidupan di dunia ini, pada hakikatnya bersumber pada realitas tunggal²¹.

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

¹⁹ Ahmad janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2014, hlm 234

²⁰ *Ibis.*, hlm 33

²¹ Musa As'arie. *Islam, etos Kerja dan pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta: LESFI 1997, hlm 34.

Dari uraian teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridho Allah itulah yang dinamakan etos kerja Islami, dimana etos kerja Islami merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan *Lillahita'ala* sehingga pekerjaannya tersebut selain mendatangkan materi juga sebagai amal²².

e. Karakteristik etos kerja Islami

Menurut perspektif Islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jika tidak berlebihan jika dikatakan Islam adalah agama ilmu disamping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik bila sudah di dukung oleh ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang dicerahkan oleh pemahaman yang ilmiah *bolistik proporsional* terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja Islami, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai²³.

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh ini, maka dapat dirumuskan karakteristik- karakteristik etos kerja Islami sebagai berikut:

1). Kerja merupakan penjabaran aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan pancaran keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridho Allah, yakni dalam rangka ibadah²⁴. Seperti firman Allah di QS An-Nahl No 97

مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ ۖ طَيِّبَةً حَيَاةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَنْ يَعْمَلُونَ كَانُوا

²² Annidjatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*. Dalam *Skripsi Fakultas dakwah dan Komunikasi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2015

²³ Musa As'arie. *Islam, etos Kerja dan pemberdayaan ekonomi umat*, Yogyakarta: LESFI 1997, hlm 102-103

²⁴ Nurcholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan*, Jakarta: Paramadina, 1995, hlm 216

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Kerja berlansaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja islami yang tergalai dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya²⁵.

2). Kerja dilandasi ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai²⁶. Seperti firman Allah pada QS An- Nur No 39

اللَّهُ وَوَجَدَ شَيْئًا يَجِدُهُ لَمْ جَاءَهُ إِذَا حَتَّىٰ مَاءَ الظَّمآنِ يَحْسَبُهُ بِقِيَعَةٍ كَسْرَابٍ أَعْمَالُهُمْ كَفَرُوا وَالَّذِينَ
الحِسَابِ سَرِيعٌ وَاللَّهُ ۖ حِسَابُهُ فَوْقَ عِنْدَهُ

Artinya: Dan orang-orang kafir amal-amal mereka adalah laksana fatamorgana di tanah yang datar, yang disangka air oleh orang-orang yang dahaga, tetapi bila didatanginya air itu dia tidak mendapatinya sesuatu apapun. Dan didapatinya (ketetapan) Allah disisinya, lalu Allah memberikan kepadanya perhitungan amal-amal dengan cukup dan Allah adalah sangat cepat perhitungannya.

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 mnenghasilkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam hal itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu

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

²⁶ *Ibid.*, hal 113

dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peran *urgen* bagi yang lain²⁷

3). Kerja dengan meneladani sifat- sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya.

Orang beretos kerja Islami menyadari potensi yang di karuniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti di manfaatkan sebaik- baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan 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 bekerja. Artinya agar mereka giat memanfaatkan potensi- potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnatullah* di alam ini²⁸. Seperti firman Allah dalam QS. Al- Hasyr No 18

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَكُمْ مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ ۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا

تَعْمَلُوْنَ

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.

Dari meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, aila, kerja di dukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri dan mandiri²⁹.

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 Seperti firman Allah dalam QS Al-Mukminun No 40

²⁷ *Ibid.*, hal 112

²⁸ *Ibid.*, hal 121

²⁹ *Ibid.*, hal 129

نَادِمِينَ لِيُصِحِّحَنَّ قَلِيلًا عَمَّا قَالُوا

Allah berfirman: "Dalam sedikit waktu lagi pasti mereka akan menjadi orang-orang yang menyesal".

2. Kerja Mengikuti petunjuk Allah

Selain berniat beribadah kepada Allah, karyawan juga harus menjalankan pekerjaan tersebut sesuai dengan petunjuk yang Allah tentukan di dalam Al-Quran dan As sunnah nabi-Nya. Seperti firman Allah dalam QS Al-Ahzab No 31

كِرِيمًا رِزْقًا لَهَا أَوْ أَعْتَدْنَا مَرَّتَيْنِ أَجْرَهَا نُؤْتِيهَا صَالِحًا وَتَعْمَلْ وَرَسُولِهِ اللَّهُ مِنْكَ يَفْتَنُ وَمَنْ

Artinya: Dan barang siapa diantara kamu sekalian (isteri-isteri nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal yang saleh, niscata Kami memberikan kepadanya pahala dua kali lipat dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia.

3. Percaya jaminan rezeki dari Allah

Seorang karyawan yang jika dalam bekerja di dasarkan 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 di berikan tidak hitung-hitungan. Seperti firman Allah dalam QS At-Taubah No 105

بِمَا فَيَنْبَغُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَالِمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

4. Niat beribadah

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

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

sumber pembeda dari etos kerja islami dengan etos kerja yang tidak Islami.³¹ Seperti firman Allah dalam QS. Al-Jum'ah No 9-10

لَكُمْ خَيْرٌ مِّنْ أَلْفِ نَفْسٍ مِّنْ دُونِهَا وَذُكِّرُوا إِلَىٰ فَاسِعُوا الْجُمُعَةِ يَوْمٍ مِّنَ الصَّلَاةِ نُودِيَ إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فُضِّلَ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَاَنْتَشِرُوا هَذَا الصَّلَاةِ فَضِيَّتِ فَإِذَا 9 تَعْلَمُونَ كُنْتُمْ إِنْ ١٠ تَفْلِحُونَ

Artinya: 9. Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli[a]. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.10. apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

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 ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. Sikap disiplin dalam penelitian ini dapat dilihat dari : ketepatan waktu dalam bekerja, kerapihan dalam penggunaan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja. QS. an nisa No 58

اللَّهُ إِنَّ ٥ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمَانَاتِ تَوَدُّوا أَنْ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ ٥ بِصِيرًا سَمِيْعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ ٥ بِهِ يَعِظُكُمْ نِعْمًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

³¹ Ahmad janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2014, hlm 110.

6. Tidak mementingkan diri sendiri

Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki peran masing-masing, dan setiap peran yang di jalan kan oleh seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan lainnya. Sehingga dibutuhkannya sebuah kerja tim yang solit. Di dalam etos kerja Islami tidak ada seorang karyawan yang hanya mementingkan keamanan bagi posisinya sendiri , semua nya saling membantu . seperti firman Allah dalam QS. Al luqman No 18

فَخُورٍ مُّخْتَالٍ كُلِّ يَحِبُّ لَا إِلَهَ إِلَّا ۖ مَرَحًا الْأَرْضِ فِي تَمْشٍ وَلَا نَأْسٍ لِّحَدِّكَ تُصَعَّرُ وَلَا

Artinya: Dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia (karena sombong) dan janganlah kamu berjalan di muka bumi dengan angkuh. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong lagi membanggakan diri.

7. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan atau bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasi sehingga kita merasa aman atau terbebas dari tututan. Tanggung jawab adalah kewajiban tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan, ketrampilan dan keahliannya. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktifitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu .Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dan memiliki kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Seperti firman Allah pada QS. Al mudatsir 38

رَهِيْنَةً كَسَبَتْ بِمَا نَفْسٍ كُلِّ

Artinya: Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya,

8. Tawakal

Sikap tawakal pada seorang karyawan sangat di butuh kan dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan harus dapat memahami keadaan di perusahaan tersebut. Sehingga jika seorang manager 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. Seperti Firman Allah pada QS. Ali Imran 159

عَنْهُمْ فَاعْفُ ۖ حَوْلِكَ ۖ مِنْ لَانْفُضُوا الْقَلْبَ غَلِيظًا فَظًّا كُنْتَ وَلَوْ ۖ لَهُمْ لِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فَبِمَا
وَكَلِيلِ الْمَتِّ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ ۖ اللَّهُ عَلَىٰ فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَأَدَا ۖ الْأَمْرِ فِي وَشَاوَرَهُمْ لَهُمْ وَاسْتَعْفِرْ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

9. Tidak bermalas-malasan

Dalam Islam seorang muslim tidak boleh memiliki sikap bermalas-malasan karna sikap tersebut adalah kebiasaan dari syaitan. Sehingga penerapan etos kerja Islami pada karyawan mengharuskan seorang karyawan tidak boleh memiliki sikap tersebut. Seperti Firman Allah pada QS. An Nisa 142

وَلَا النَّاسَ يُرَءَوْنَ كَسَالَىٰ قَامُوا الصَّلَاةَ إِلَىٰ قَامُوا وَإِذَا خَادِعُهُمْ وَهُوَ اللَّهُ يُخَادِعُونَ الْمُنَافِقِينَ إِنَّ
قَلِيلًا إِلَّا اللَّهُ يَذْكُرُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang munafik itu menipu Allah, dan Allah akan membalas tipuan mereka. Dan apabila mereka berdiri untuk shalat mereka berdiri dengan malas. Mereka bermaksud riya (dengan shalat) di hadapan manusia. Dan tidaklah mereka menyebut Allah kecuali sedikit sekali.

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 bisa berbentuk metode, ide dan cara. Seseorang yang mempunyai sikap kreatif tidak puas dengan apa yang ada selalu mencari. Seperti Firman Allah pada QS. Al Qasas No 77

طَّ إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنُ طَّ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا طَّ الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُ آتَاكَ فِيْمَا وَابْتِغِ الْمُفْسِدِيْنَ يُحِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ طَّ الْأَرْضِ فِي الْفَسَادِ تَبِغِ وَلَا

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

g. Faktor pendorong etos kerja Islami

1) sistem keimanan dan ajaran agama Islam.

Firman Allah I dalam Surat Al-Mukminun ayat 1-9:

رَبِّهِمْ وَعَلَىٰ إِيْمَانًا زَادَتْهُمْ آيَاتُهُ عَلَيْهِمْ تَلِيْتٌ وَإِذَا قُلُوبُهُمْ وَجِلَتْ اللَّهُ ذُكِرَ إِذَا الدِّينَ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا حَقًّا مُنُونَ الْمُؤْمُونَ هُمْ أَوْلَانِكَ . يُنْفِقُونَ رَزَقْنَاهُمْ وَمِمَّا الصَّلَاةَ يُقِيمُونَ الدِّينَ . يَتَوَكَّلُونَ

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu adalah orang yang apabila disebut nama Allah gemetarlah hati mereka, dan apabila dibacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya bertambahlah iman mereka, dan mereka hanya bertawakal kepada Rabbnya. Mereka itulah orang-orang yang mendirikan shalat dan yang menafkahkan sebagian dari rizki-rizki 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 unsur, yaitu jasmani dan rohani. Jasmani manusia bersifat materi yang berasal dari unsur-unsur sari pati tanah. Sedangkan roh manusia merupakan substansi immateri, yang keberadaannya dia alam *baqa* nanti merupakan rahasia Allah SWT. Proses kejadian manusia telah dijelaskan dalam Al Qur'anul Karim dan Hadits Rasulullah SAW. Seperti Firman Allah pada QS. *Al Baqarah No 30*.

الدِّمَاءِ وَيَسْفِكُ فِيهَا يَفْسِدُ مَنْ فِيهَا أَتَجْعَلُ قَالُوا خَلِيْفَةَ الْأَرْضِ فِي جَاعِلٌ إِنِّي لِلْمَلَائِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka*

berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu 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 itu, ia dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Dengan nafkah itu, ia juga dapat memberikan manfaat kepada orang lain. Seorang muslim tidak boleh menggantungkan hidupnya kepada orang lain. Karena hidup dengan bergantung kepada orang lain merupakan kehinaan. Dan hidup dari usaha orang lain adalah tercela. Malaikat Jibril datang kepada Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam kemudian berkata: “... Ketahuilah, bahwa kemuliaan orang mukmin shalat nya di waktu malam dan kehormatannya adalah dengan tidak mengharapnkan sesuatu kepada orang.” [Hadits hasan. Lihat Shahih Jami’ush Shagir, no. 73 dan 3710].

Firman Allah pada QS. AL Jumuah No 10

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضَ فِي فَاتَتْشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

4) Keharusan saling mengingatkan antara manusia.³²

Firman Allah pada QS. Ali Imron No 104

هُم وَأُولَئِكَ ۖ الْمُنْكَرِ عَنِ وَيَنْهَوْنَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَأْمُرُونَ خَيْرًا إِلَى يَدْعُونَ أُمَّةً مِنْكُمْ وَلَتَكُنَّ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung

³² *Ibid.*, hal 178- 179

h. Faktor penghambat Etos Kerja Islami

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

1) *Khurafat*

Khurafat diartikan sebagai cerita-cerita yang mempesonakan yang dicampuradukkan 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 drajat kemanusiaannya dan menumpulkan etos kerja muslim yang bekerja atas dasar perangkat iman, ilmu dan tanggung jawab dirinya sebagai hamba Allah.

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

Alon-alon asal kelakon, memberikan pengertian bahwa setiap pekerjaan atau kegiatan apapun harus dilandaskan kepada: kesungguhan, ketelitian, ketepatan data serta proses. Tidak akan lari gunung dikejar memberikan pengertian agar dalam melaksanakan suatu tugas, pekerjaan atau kiprah, kita harus mampu bersabar, telaten dan optimis.

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

3) Gampangan, *take it easy*, bagaimana nanti sajalah

Seorang muslim memandang dunia sebagai ajang ibadah yang penuh dengan tantangan dan perjuangan. Dia tampil dengan *all out*

segalanya dia perhitungkan dengan penuh kesungguhan. Dihadapan dirinya terbentang sesuatu ladang rahmat yang maha luas.

4) *Nrimo, Fatalistik*

Konotasi sabar, pasrah, dan *nerimo* jangan sampai berubah menjadi sikap *fatalisme*. Kita harus menafsikan bahwa sabar itu adalah satu 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 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) *Mangan ora mangan pokoke ngumpul*

Jangan sampai salah tafsir seakan-akan mengorbankan nilai bekerja hanya karna alasan mereka jauh dari keluarga atau menjadikan diri kita menjadi malas mencari nafkah karena merasa sudah mendapatkan jaminan (belas kasihan) dari keluarga.

6) Salah persepsi, bahwa kerja kasar itu hina

Suatu pandangan bahwa bekerja kasar itu hina atau kurang intelek, akan melahirkan suatu penyakit yang mendorong seseorang menjadi manusia yang *gengsian*, rapuh dan kehilangan daya juang. Pada dasarnya seseorang itu dinilai oleh prestasi nya bukan oleh gengsi yang bersifat artifisial, yang tampakluar belaka.

7) Jimat atau Maskot

Hampir seluruh pokok dunia, keyakinan akan suatu benda yang membawa tuah (kesaktian) atau memberi rezeki, perlindungan, ketentraman, diyakini oleh banyak orang. Jimat atau Maskot tidak lebih dari pada lambang keraguan seseorang menghadapi realitas hidup tanpa adanya *confidence* (keyakinan diri). Semangat etos kerja

muslim harus lah karena adanya rasa *mahabbah lillah* (cinta kepada Allah) yang sangat menggelora mempengaruhi seluruh jiwa³³.

2.1.2 Prestasi Kerja Karyawan

a. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya³⁴. Penilaian prestasi kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seorang karyawan³⁵. Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan adalah sebagai berikut: Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)³⁶.

Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengawasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya³⁷. Penilaian kinerja adalah proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seseorang personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja (*performance review*), atau penilaian personel (*employee appraisal*), atau evaluasi personel (*employee evaluation*)³⁸.

³³ Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, Cet. Ke-5, Jakarta Gema Insani, 2008, hlm 125-133

³⁴ Prof. Dr, Veithzal Rivai MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Gafin, 2004, hlm 309

³⁵ Gouzali Syadam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djembatan, 2005, hlm 461

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung PT. Refika Aditama, 2006, hlm 10.

³⁷ Hasibun Melayu, *Manajemen SDM*. Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002, hlm 87.

³⁸ Yaslis Ilyas Persada. *Kinerja, Teori, Penilaian, dan penelitian*. Depok Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002, hlm 88

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja³⁹.

b. indikator penilaian prestasi kerja

- Kesetiaan

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

- Kejujuran

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

- Kedisiplinan

Penilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.

- Kerja sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

- Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

³⁹ Melayu Hasibun, *Manajemen SDM*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2002, hlm 105

- Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

- Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang di hadapinya.

- Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

- Tanggung jawab

Kejadian karyawan dalam memper tanggung jawab kan kebijaksanaannya. Pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil dari bawahannya⁴⁰

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan (*performance appraisal*) 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 mengembangkan karyawan, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari kryawan tersbut.

⁴⁰ Hasibuan Melayu, *Manajemen SDM*. Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002, hlm 95

c. Tujuan penilaian prestasi kerja

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

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan/ pegawai selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk membeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan pimpinan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.⁴¹

d. Manfaat penilaian prestasi kerja

Selanjutnya manfaat penilaian prestasi kerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi khususnya manajemen SDM yaitu:

1. Perbaikan prestasi, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manager dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk prestasi kerja yang lalu.
3. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing departemen* SDM.

⁴¹ Prof. Dr, Veithzal Rivai MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Gafin, 2004), hlm 311

4. Mengatasi tantangan- tantangan eksternal. Terkadang prestasi kerja di pengaruhi oleh faktor diluar 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 departemen SDM berfungsi.⁴²

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

1. Sebagai dasar mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan dalam organisasi atau perusahaan.
2. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan 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 para karyawan.⁴³

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpanan proses *staffing*, ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan eksternal.

e. Faktor- faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja

Melaksanakan penilaian prestasi kerja yang baik bukanlah hal mudah. Ada berbagai faktor baik eksternal maupun internal yang akan mempengaruhi

⁴² *Ibid*, hlm 315

⁴³ Prabu Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung PT. Refika Aditama, 2006, hlm 70

penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda nya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilai dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang dilakukan hingga bisa mengakibatkan bias dalam penilaian, apalagi ukuran-ukuran yang digunakan bersifat kualitatif.

1. Lingkungan eksternal organisasi

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

2. Lingkungan internal organisasi

Karakteristik masing-masing organisasi itu sendiri juga mempengaruhi penilaian prestasi kinerja karyawan. Dalam struktur organisasi akan menentukan siapa yang bertanggung jawab untuk menilai. Demikian pula dalam struktur organisasi yang menghargai rantai komando, sebagaimana dalam organisasi pemerintahan maka yang menjadi atasan langsung pegawailah yang akan melakukan penilaian. Sedangkan dalam struktur yang menghargai komunikasi lateral, seperti dalam beberapa organisasi swasta besar individu-individu selain itu, iklim organisasi, sifat dan 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 penelitian mengenai etos kerja islami terhadap prestasi

kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti dari dalam maupun luar negeri. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut:

Tabel II.2
Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Sumber	Hasil
1	Muhamad Arsad	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di kantor kecamatan anggana kutai kartanegar	Etos kerja(X1) Lingkungan kerja(X2) Prestasi kerja (Y)	Jurnal Pemerintahan Integratif, Volume 5, Nomor 1, 2017: 135-147	Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan secara bersama-sama etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.
2	Subiyanto	Pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati	Etika kerja Islam (X) Prestasi kerja (Y) komitmen organisasi (Z)	Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 353 - 367	Dapat disimpulkan bahwa peningkatan etika kerja Islam pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah di Wilayah Karesidenan Pati akan memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja. Peningkatan etika kerja Islam memberikan pengaruh positif pada komitmen organisasinya.

2.3 Kerangka berfikir

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/ antar konstruk atau pertautan/ hubungan antar variabel penelitian.

Pertautan atau hubungan antar variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan

untuk merumuskan hipotesis.

Variabel yang dikemukakan dalam kerangka berfikir ini adalah etos kerja islami sebagai variabel independen (bebas) dengan simbol X, kemudian prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat) dengan simbol Y. Sebagaimana di kemukakan dibawah ini:

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

Etos kerja sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada diri seseorang yang mempunyai penghayatan nilai yang ada dalam masyarakat yang bersumber pada Islam. Tata nilai etos kerja dalam penelitian ini mencakup: disiplin, jujur, percaya diritanggung jawab, hemat dan efisien, memiliki jiwa kewirausahaan, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan padannya. Prestasi kerja dilihat dari hasil kerja dan produktifitas kerja. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja, etos kerja mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan.

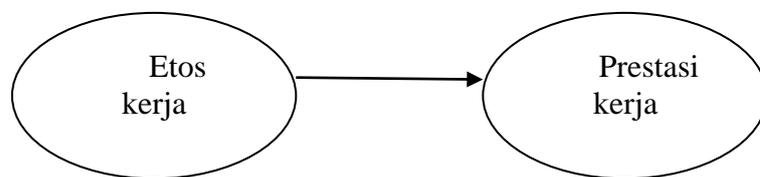
Penerapan etika seperti kejujuran, menepati janji, dan menolak suap dapat meningkatkan kualitas hubungan bisnis diantara dua pihak. Hal ini karena meningkatnya kepercayaan di antara pihak-pihak yang terlibat⁴⁴

Menurut penelitian Ika Puspita Sari yang berjudul “*Hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industri Batik Semarangan di kota Semarang*” menemukan bahwa ada hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja (hasil kerja maupun produktivitas kerja) karyawan industri batik Semarangan di Kota Semarang. Besar hubungan antara etos kerja dan prestasi

⁴⁴ Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*. hlm 180

kerja karyawan industri batik semarangan di kota Semarang sebesar 0,664 dan mempunyai kontribusi sebesar 44,1%. Sedangkan 55,9 % yang lain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini..⁴⁵ Berdasarkan uraian diatas kerangka berfikir penelitian ini dapat dibuat :

Gambar II.1
Kerangka berfikir
Hubungan Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan , kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Jawaban yang ada di dalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau empiris) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan 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 ini adalah sebagai berikut :

- (Ha) : Ada pengaruh Etos kerja Islami terhadap Prestasi kerja karyawan BPRS Puduarta Insani tembung.
- (Ho) : Tidak ada pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPRS Puduarta Insani tembung.

⁴⁵ Ika Puspita Sari, “*Hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja karyawan industri Batik Semarang di kota Semarang*”. Dalam *Skripsi* fakultas teknik, (Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2009)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Penelitian untuk mengetahui hubungan antara 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 lain⁴⁶.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengelolaan lainnya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat persepsi mereka dalam instrumen penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti mengetahui hasil dari “Pengaruh etos kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG” baik secara efektif dan efisien.

3.2 Defenisi Operasional

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

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.⁴⁷

b) Etos kerja Islami

Etos kerja Islam merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.⁴⁸

⁴⁶ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. hlm 29.

⁴⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hlm 150

⁴⁸ Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005, hlm. 35

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

a) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPRS PUDUARTA INSANI yang beralamat di Jl. Besar Tembung No 13 A,

b) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Oktober 2017- maret 2018.

Tabel III.3
Waktu penelitian

No	Kegiatan	Okt 2017			Nov 2017			Des 2017			Jan 2018			Feb 2018			Mar 2018		
1	Pengajuan Judul			■															
2	Pembuatan Proposal				■	■	■												
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■									
4	Seminar Proposal										■	■	■						
5	Pembuatan Skripsi										■	■	■	■	■	■			
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■			
7	Sidang meja Hijau																■	■	■

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada pada kantor PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG No 13 A yang berjumlah 19 orang .

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.⁵⁰

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.⁵¹. Jika subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Tetapi jika subjeknya besar maka sampel dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih⁵².

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG. Dengan populasi 19 karyawan berarti responden kurang dari 100, maka populasi diambil sebagai sampel penelitian.

Tabel III. 4

Jumlah Sampel

N	Bagian	Jumlah
o		Karyawan
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Operasional	1
3	Pimpinan cabang	1
4	<i>Supervisor Operasional</i>	1
5	<i>Supervisor Marketing</i>	1
6	<i>Internal Control</i>	1

⁴⁹ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta 2007. hlm 72

⁵⁰ *Ibid.*, hlm 73

⁵¹ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta 2006. hlm 95

⁵² Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta 2006. hlm 134

7	Customer Service	1
6	<i>Staf Accounting</i>	1
7	<i>Staf Adm Pembiayaan</i>	1
8	<i>Teller</i>	2
9	<i>Account Officer</i>	4
10	Personalia dan SDM	1
11	Umum (Outsourcing PT CNM)	1
12	Security/ Pengamanan (Outsourcing PT. Citra Nusa Mutiara)	1
13	Umum (kebersihan)	1
	Jumlah	19

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian⁵³. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini di kumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG. Sedangkan data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survei menggunakan angket.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi 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.

⁵³ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta 2006. hlm 137

b. Angket

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

Tabel III-5
Kisi- kisi Angket

No	Variabel	Indikator	No item pertanyaan
1	Presatsi kerja	Kesetiaan	1
2		Kejujuran	2
3		Kedisiplinan	3
4		Kreativitas	4
5		Kerjasama	5
6		Kepemimpinan	6
7		Kepribadian	7
8		Prakarsa	8
9		Kecakapan	9
10		Tanggung jawab	10
11	Etos kerja Islami	Kerja beraqidah	11
12		Kerja mengikuti petunjuk Allah	12
13		Percaya jaminan rezeki dari Allah	13
14		Niat beribadah	14
15		Disiplin	15
16		Tidak mementingkan diri	16

6	sendiri	
1	Bertanggung jawab	17
7		
1	Tawakal	18
8		
1	Tidak bermalas- malasan	19
9		
2	Sikap kreatif	20
0		

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sesuai dengan tujuan pengukurannya maka akan dilakukan :

1. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: Uji Kualitas Data yang dilakukan dengan cara validitas dan reliabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji detrminan.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya⁵⁴. Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *Product Moment Pearson*, Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected* .

Item Total Corelation) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

⁵⁴ Saifuddin Azwar, Metode Penelitian(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 5

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

b) Apabila r hitung $<$ r 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 dipercaya. 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 berubah⁵⁵

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha*⁵⁶.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 ⁵⁷.

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 uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indeviden variabel keduanya mempunyai distribusi

⁵⁵ *Ibid*, hal 4

⁵⁶ *Ibid*, hal 35

⁵⁷ Imam Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi 5 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 140

normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal⁵⁸.

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 menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel indeviden (X) dengan variabel devenden (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel devenden apabila nilai variabel indeviden mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indeviden dan variabel devenden apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier 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 indeviden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

⁵⁸ *ibid.*, h. 153

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 variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R² = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain 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 antara 0 dan 1.

b. Uji Parsial 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 parsial, dan sebaliknya jika \leq t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. 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 pengujian dua arah sebesar 20-2=18.

3.7 Teknik Pengukuran Skor

Daftar pernyataan yang ditujukan kepada para karyawan objek penelitian yaitu PT. BPRS PUDUARTA INSANI TEMBUNG dengan menggunakan *skala likert* 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 atas jawaban responden dari pernyataan dari variabel yang diteliti. Untuk memberikan interval pada masing-masing kelas adalah dengan menggunakan rumus :
$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

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

Tabel III-7
Interprestasi Tanggapan Responden

Interval Kelas	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. Hasil Penelitian

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 19 Karyawan 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 pasa PT. BPRS Puduarta Insani Tembung dengan jumlah sampel sebanyak 19 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baikusia, jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

Tabel IV.2**Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	12	63,1%
2	Perempuan	7	36,9%
	Jumlah	19	100%

Sumber: PT. Bprs Puduarta Insani Tembung

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang (63,1%), sedangkan perempuan³⁹ yak 7 orang (36,9%). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, lebih banyak yang diterima jenis kelamin laki-laki dibanding perempuan.

Tabel IV.3**Distribusi responden berdasarkan usia**

N	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	9 orang	47,36 %
2	31- 40 Tahun	5 orang	26,31%
3	41-50 Tahun	3 orang	15,8%
4	51>	2 orang	10,52%
	Jumlah	19 orang	100%

Sumber: PT.Bprs Puduarta Insani Tembung

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 20-30 tahun sebanyak 9 orang (47,36 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 2 orang (10,52%).

Tabel IV.4
Distribusi responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	4 Orang	21,0%
2	D-III	3 Orang	15,8%
3	S1	11 Orang	57,9%
4	S2-S3	1 Orang	5,2%
	Jumlah	19 Orang	100%

Sumber: PT.Bprs Puduarta Insani Tembung

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 1 orang (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:

Tabel IV.5
Skor angket untuk variabel Y (Prestasi kerja karyawan)

No	Alteratif jawaban	SS		S		KS		TS		S		JUM	
		1	%	1	%	1	%	1	%	1	%	F	%
1	Jika memasuki waktu sholat anda menyelesaikan pekerjaan yang sedang kerjakan baru sholat.	9	45	1	5	0	0	0	0	0	0	1	100

<p>2. Ketika atasan menegur pekerjaan anda yang tidak sesuai dengan yang ia tentukan, anda akan menerimanya dan memperbaiki pekerjaan tersebut.</p>	<p>4 2 1 7 (0 0 0 5 5</p>	<p>1 1 9 00</p>
<p>3. Sebagai seorang muslim anda meyakini bahwa jaminan rezeki itu adalah dari Allah</p>	<p>9 4 1 5 (0 0 5 0 0</p>	<p>1 1 9 00</p>
<p>4. Jika anda mengalami kesulitan dalam bekerja, anda berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut semampunya</p>	<p>3 1 1 7 1 5 0 5 5 5</p>	<p>1 1 9 00</p>
<p>5. Apakah ketika mengerjakan setiap pekerjaan, anda berniat hanya karena Allah sehingga setiap pekerjaan anda bernilai ibadah</p>	<p>3 1 1 7 2 1 0 5 4 0 0</p>	<p>1 1 9 00</p>
<p>6. Anda diminta pimpinan anda untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang dilakukan rekan kerja, anda menerimanya dan berusaha memperbaikinya sebaik mungkin</p>	<p>2 1 1 5 4 2 1 5 1 5 0 0</p>	<p>1 1 9 00</p>

7	Jika pimpinan memarahi anda karena kerjaan yang kurang baik, anda akan bersabar menerima segala kritik yang disampaikan.	25	55	3	15	0	19	100
8	Seorang pimpinan harus turun tangan langsung untuk melihat kegiatan karyawan	15	55	15	10	19	100	
9	Saya tidak akan mengeluh menerima pekerjaan yang sesuai dengan bagian saya	25	70	0	0	0	19	100
10	Mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.	10	35	10	40	19	100	

Sumber: Data penelitian (Diolah)

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

Tabel IV.6
Skor angket untuk variabel X (Etos kerja Islami)

Alternatif Jawaban													
No	Item pertanyaan	SS		S		KS		TS		S TS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%			F	%
	Jika sesudah bekerja anda membersihkan dan	2	11	16	84	1	5	0	0			19	100

	merapikan meja kerja anda												
	Selama anda bekerja anda selalu datang tepat waktu	6	30	13	65	1	5	0	0			19	100
	Jika pekerjaan anda telah selesai anda akan selalu mengoreksinya kembali	2	10	1	5	6	30	11	55			19	100
	Apabila dalam menyelesaikan pekerjaan anda melakukan kesalahan maka anda akan menunggu diperintah pimpinan lebih dulu, baru anda perbaiki.	6	30	13	65	1	5	0	0			19	100
	Ditempat anda bekerja, hubungan pimpiana dengan karyawan sudah baik.	6	30	14	70	0	0	0	0			19	100
	Pekerjaan anda selalu selesai sesuai waktu yang ditetapkan	3	15	16	80	1	5	0	0			19	100
	Ketika pekerjaan anda telah selesai, anda akan mengobrol dengan teman.	1	5	4	20	7	35	8	40			19	100
	Apabila anda mempunyai ide yang baik untuk kemajuan perusahaan anda akan memberitahukan kepada rekan kerja yang dekat saja.	1	5	4	20	7	35	8	40			19	100
	Agar hubungan dengan	8	4	1	6	0	0	0	0			1	1

	rekan kerja tetap baik, anda dan rekan kerja saling menghargai, dan membantu bila ada kesulitan dalam pekerjaan		0	2	0							9	00
0	Jika rekan kerja anda ingin membantu pekerjaan anda, maka anda menyerahkan semua pekerjaan tersebut	2	10	1	5	6	30	11	55			19	100

Sumber: Data penelitian Diolah)

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa Etos kerja Islami sudah baik berdasarkan tabel di atas, ini menunjukkan bahwa Etos kerja Islami yang di terapkan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung telah di terapkan dan dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 80.0%.

B. 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.7

Hasil analisis item pertanyaan Variabel Etoskerja islami

Item	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,755 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,748 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,711 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,748 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,731 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,755 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,826 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,826 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,711 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,741 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

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

Tabel IV.8

Hasil analisis item pertanyaan Variabel Prestasi kerja karyawan

Item	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,693 (Positif)	0,001<0,05	Valid
Item 2	0,834 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,693 (Positif)	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,666 (Positif)	0,001<0,05	Valid
Item 5	0,757 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,853 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,612 (Positif)	0,004<0,05	Valid

Item 8	0,641 (Positif)	0,002<0,05	Valid
Item 9	0,720 (Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,473 (Positif)	0,032<0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 22.0

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.9
Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Etos kerja Islami (X)	0,896	Reliabel
Presatsi kerja Karyawan (Y)	0,843	Reliabel

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

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

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-X dan IV-XI berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Etos Kerja	Prestasi Kerja
N			20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		36,600	40,6500
	Std. Deviation		5,1134	4,36825
			5	
Most Differences	Extreme	Absolute	,166	,159
		Positive	,166	,159
		Negative	-,134	-,090
Test Statistic			,166	,159
Asymp. Sig. (2-tailed)			,151 ^c	,199 ^c

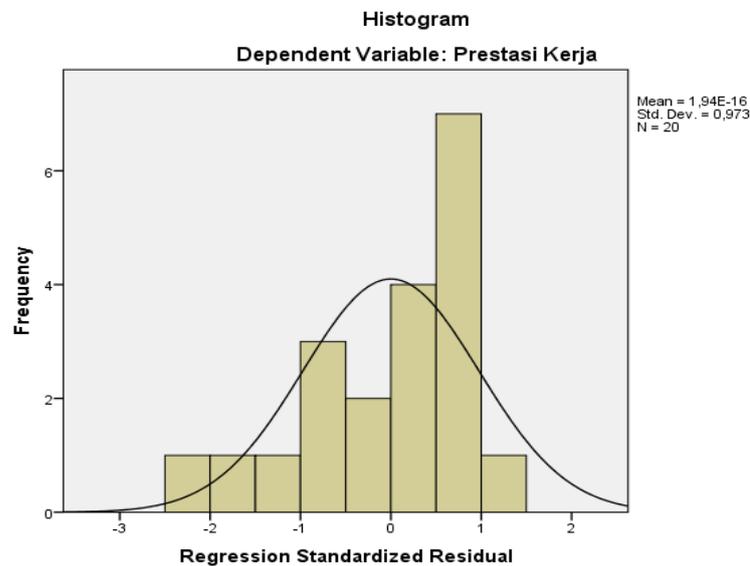
Sumber: Diolah SPSS 22.0

Berdasarkan hasil diatas Menunjukkan bahwa data telah di terdistribusi secara normal. Hal ini di tunjukkan dengan hasil uji *One-sampel kolmogorov*

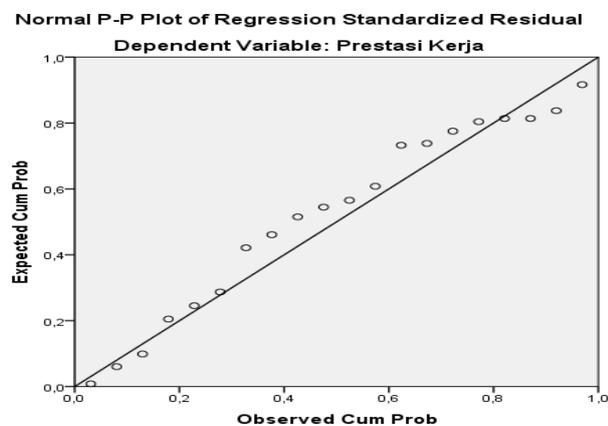
Smirnov Test. Dimana signifikan Etos kerja Islami 0,151 dan prestasi kerja karyawan 0,199 > 0,05 level signifikan (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

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

Gambar IV.11
Hasil Uji Normalitas



Gambar IV. 12
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 Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah data model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dan besarnya tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir dasar pengambilan keputusannya yaitu: Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat besarnya korelasi antar variabel dependen dan besarnya tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir dasar pengambilan keputusannya.

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Etos Kerja	1,000	1,000

a. Predictors: (Constant), Etos kerja Islami

b. Dependen Variabel: Prestasi kerja karyawan

Sumber: Diolah dari SPSS 22.0

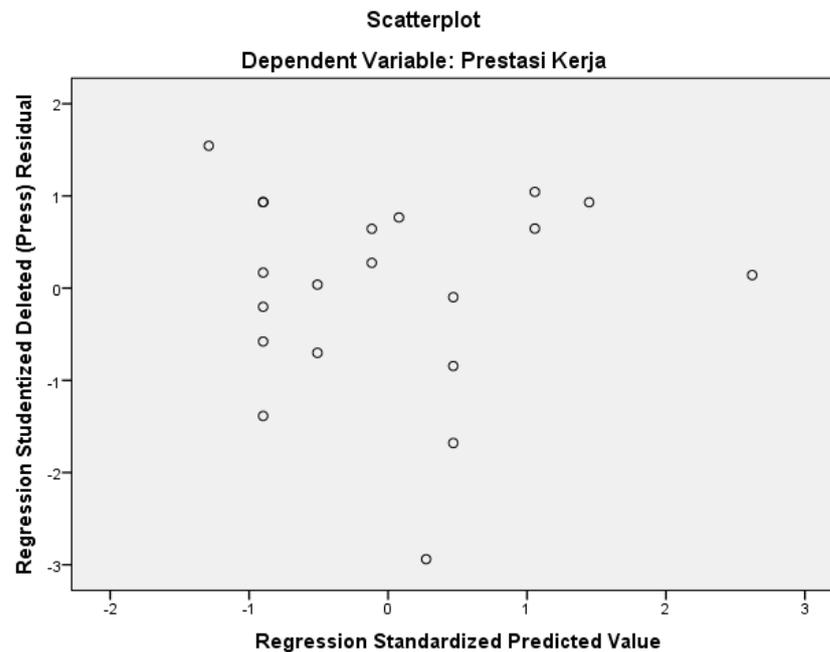
Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan di ketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu lebih kecil dari 10. Berdasarkan tabel IV.XII dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah $1,000 > 0,1$ nilai VIF $1,000 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

c. 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 titiktitik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poinpoin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.14
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.

d. Autokorelasi

Model regresi yang baik tidak terdapat autokorelasi. Mencari autokorelasi dengan melihat nilai *durbin watson* (D-W), jika D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif, jika D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi dan jika D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel IV.15

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	
1	1	18	,000	1,444

a. Predictors: (Constant), Etos

Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi

Kerja

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Durbin watson* adalah 1,444. Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

4. Analisis regresi linear sederhana

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

Tabel IV.16

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized	Standardi	t	Sig.
	Coefficients	zed Coefficients		

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,955	4,562		3,498	,003
Etos Kerja	,675	,123	,790	5,463	,000

Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Maka model persamaan regresinya adalah: $Y = 15,955 + 0,675X$

Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisienan untuk Etos kerja islami bernilai positif sebesar 15,955 yang berarti jika

nilai Etos kerja Islami meningkat 1 poin, maka nilai Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,675 poin.

5. 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 prestasi kerja karyawan)

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

Tabel IV.17
Hasil Uji Hitung t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardi zed Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,955	4,562		3,498	,003
Etos Kerja	,675	,123	,790	5,463	,000

Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,463 > 2,074$ t tabel, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

b. Uji F

Menguji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F atau uji serempak, dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dan F tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka memberi kan pengaruh secara bermakna terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel IV.18
Hasil Uji Hitung F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226,166	1	226,166	29,849	,000 ^b

1	Residua	136,384	18	7,577		
	Total	362,550	19			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 29,849 > F_{tabel} = 4,32$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa Etoskerja islami mempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan Prestasi kerja karyawan.

c. Uji determinasi (R)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.19
Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,790 ^a	,624	,603	2,75262	,624	29,849

a. Predictors: (Constant), Etos kerja islami

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,624 atau 62,4% menunjukkan sekitar 62,4% variabel Prestasi kerja dipengaruhi oleh

Etos kerja islami. Sementara sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. PEMBAHASAN

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

Pengaruh Etos kerja Islami terhadap prestasi kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos kerja Islami (X) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y), hal ini dilihat dari nilai $t_{5,463} > 2,074$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja 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 Prestasi kerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos kerja islami terhadap Prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti jika Etos kerja islami baik maka akan meningkatkan Prestasi kerja 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 Prestasi kerja karyawan yang meningkat,

sebaliknya pada Etos kerja islami kurang koefisien akan menghasilkan Prestasi kerja 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 kerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan Prestasi kerja 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

Adanya pengaruh antara Etos kerja islami (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT.BPRD Puduarta Insani Tembung dilihat bahwa nilai sig, probability

$0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,463 > 2,074$ t tabel, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square

diketahui 0,624 atau 62,4% menunjukkan sekitar 62,4% variabel Prestasi kerja dipengaruhi oleh Etos kerja islami. Sementara sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 29,849 > F_{tabel} = 4,32$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa Etos kerja islami mempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan Prestasi kerja karyawan

Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel Etos kerja Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Puduarta Insani tembung.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja islami dan prestasikerja karyawan pada PT,BPRS Puduarta Insani tembung, baik secara persial maupun

simultan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islami adalah suatu yang berarti dan mempunyai peran penting terhadap prestasi kerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan makapenulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi PT. BPRS Puduarta Insani Tembung yang bersangkutan dengan etos kerja islami dan prestasi kerja karyawan, juga saran bagi penelitian selanjutnya agar hasil yang didapatkan lebih maksima. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. BPRS Puduarta Insani Tembung 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 prestasi kerja karyawan pada PT.BPRS Puduarta Insani Tembung.
2. Bagi perusahaan Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara Etos kerja islami dengan Prestasi kerja karyawan. Berarti jika etos kerja islami terus ditingkatkan dalam perusahaan maka prestasi kerja karyawan juga dapat meningkat.
3. Bagi perusahaan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil penilaian untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan danmengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang etos kerja islami terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani tembung.

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 Pustaka
- 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 Penelitian 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.

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi.Nurjannah munthe
KepadaYth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di –
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

AssalamualaikumWr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi kan saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa **Nurjannah munthe** yang berjudul “**Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung**” maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah diterima dan diajukan pada sidang munaqasah dan mendapat gelar sarjana strata satu (1) dalam program studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Denikian saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

WasaalamualaikumWr. Wb.

Pembimbing

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI:

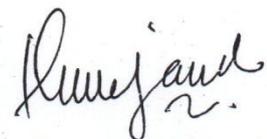
Nama : Nurjannah munte
Tempat / Tanggal Lahir : Panyabungan, 17 April 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Agama Islam
Anak Ke : Dua (2) dari dua (5) bersaudara
Ayah : Darmin Dalimunthe
Ibu : Hotnida Harahap
Alamat : Jl. Kapten Muctar Basri, Gg. Ampera VII No. 7
Status : Belum Menikah
No. Hp : 082160113197

PENDIDIKAN:

1. SDN Hajoran 1, Lulus tahun 2004
2. SMPN 1 Pandan, Lulus tahun 2010.
3. SMAN 1 Tukka, Lulus tahun 2013
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Tahun 2018.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2018



Nurjannah Munthe
1401280009



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

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

Unggul, Cerdas & Terpercaya
Jika menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya



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

Pada hari ini Selasa , Tanggal 23 Januari 2018 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Nurjannah Munte
Npm : 1401280009
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Perbaiki gelar sarjana pada cover - Perbaiki tulisan salah ketik
Bab I	- Perbaiki latar belakang masalah - Perbaiki tulisan asing
Bab II	- Tambahkan penjelasan indikator variabel X - Perbaiki kerangka berpikir (masukkan variabel etos kerja Islami)
Bab III	- Perbaiki definisi operasional - Perbaiki metode penelitian - Perbaiki reliabilitas & teknik analisis data.
Lainnya	- Penyusunan daftar pustaka sesuaikan dengan panduan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 23 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua

Isra Hayati, S. Pd, M.Si

Sekretaris

Khairunnisa, MM



Unggul Pandai & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

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

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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si

Nama Mahasiswa : Nurjannah Munthe
NPM : 1401280009
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
	- Perbaiki kerangka konseptual - Perbaiki kalimat hipotesis		
5/12-2017	Acc. Seminar proposal		

Medan, 05 Desember 2017

Pembimbing Proposal

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

Diketahui/Disetujui
Plt. Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalankaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
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

Nama Mahasiswa : Nurjannah Munthe
Npm : 1401280009
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Etos kerja Islami terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23/11-2017	<ul style="list-style-type: none">- Pada latar belakang masalah- Membuat tabulasi teori dengan data- Membandingkan teori dengan data- Identifikasi Masalah harus sesuai dengan latar belakang masalah		
30/11-2017	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki rumusan Masalah- Perbaiki tujuan penelitian- Identifikasi Masalah- Perbaiki kalimat tujuan penelitian- tambah penelitian terdahulu		

Pembimbing Proposal

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

Medan, 30 November 2017

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurjannah munthe
Jenjang Pendidikan : S1
Npm : 1401280009
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Tempat tanggal lahir : Panyabungan, 17 April 1994
Pekerjaan : Mahasiswa FAI UMSU

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "**Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PBRIS Puduarta Insani Tembung**" merupakan karya saya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya dari orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Maret 2018

Yang Menyatakan



46296AFF000532356

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nurjannah munthe

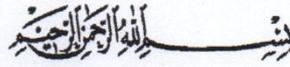


Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada tanggal 23 Januari 2018 M menerangkan bahwa :

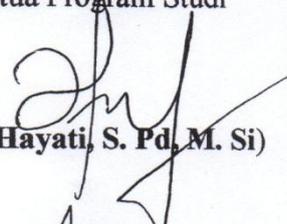
Nama : Nurjannah Munte
Npm : 1401280009
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Puduarta Insani Tembung

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing

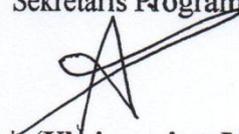
Medan, 23 Januari 2018

Tim Seminar

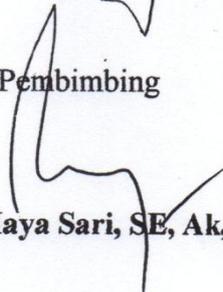
Ketua Program Studi


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

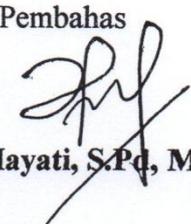
Sekretaris Program Studi


(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

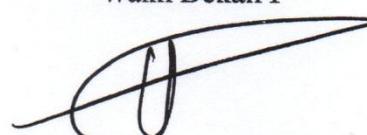

(Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si)

Pembahas


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

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I


Zailani, S.PdI, M.A



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

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

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

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



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

25 Oktober 2017

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nurjannah Munte
Npm : 1401280009
Program Studi : Bisnis dan Manajemen Syariah
Kredit Kumalatif :
Megajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Smp Muhammadiyah 57			
2	Kontribusi Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bprs Puduarta Insani Tembung			
3	Hubungan Antara Etos Kerja Islami Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada BPRS Puduarta Insani Tembung	 25/10/17	Dr. Hj. M... 	

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat-Saya

(Nurjannah Munte)

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 nas photo dan Man



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax.(061) 6623474, 66311003

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

Nomor : *Ac* /II.3/UMSU-01//F/2018
Lamp : -
Hal : *Izin Riset*

28 J Awal 1439 H
14 Februari 2018 M

Kepada Yth : **Pimpinan PT BPRS Puduarta Insani Tembung**
Di

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : **Nurjannah Munte**
NPM : **1401280009**
Semester : **VIII**
Fakultas : **Agama Islam**
Jurusan : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPRS Puduarta Insani Tembung**

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



Dekan,

Dr. Muhammad Qorib, MA



BANK SYARIAH
PT BPRS PUDUARTA INSANI
www.ptbprspuduartainsani.com

Tembung : 21 Februari 2018 M/ 05 Jumadil Akhir 1439 H
Nomor : 078/DIR/PI/II/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Mahasiswa

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Assalamu'alaikum wr. wb.

Menunjuk surat Dekan Fakultas Agama Islam No. 41./II.3/UMSU-01/F/2018 tertanggal 14 Februari 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberi izin riset kepada mahasiswa:

Nama : Nurjannah Munte
NPM : 1401280009
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas/Jurusan : Agama Islam/Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : " Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPRS Puduarta Insani Tembung ".

Selanjutnya kami minta mahasiswa tersebut mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. Mahasiswa tersebut diwajibkan menjaga kerahasiaan bank sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah;
2. Hasil penelitian tersebut digunakan khusus untuk keperluan akademik;
3. 1 (satu) copy hasil penelitian diserahkan kepada PT BPRS Puduarta Insani.

Demikian surat ini kami sampaikan, terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

PT BPRS Puduarta Insani



Mailiswarti, SE., MA
Direktur Utama