# PENGARUH PERILAKU ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tesis

Oleh:

ANNISA SELVIANA

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

## *ABSTRACT*

### *THE EFFECT OF ISLAMIC ETHICAL BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

***By***

**Annisa Selviana**

*Work* ethics *is one of the most important factors in the organization. The Islamic work ethic as a juxtaposition of faith based on the Islamic faith system is a fundamental attitude towards work so that an Islamic work ethic can be built. Employee performance is about employees who achieve results, goals, or standards as expected by the organization. The Bandar Lampung Madrasah is an Islamic education institution that organizes Islamic education and has clear authority and is responsible for implementing Islamic education. This study aims to understand: a) The purpose of the study is to analyze the influence of Islamic work ethics on employee performance. This study was analyzed by simple linear analysis. The data used in this study used primary and secondary data obtained from 100 respondents' answers. The conclusion is that this study does not support the proposed hypothesis, namely: Positive Islamic work ethic is not significant towards employee performance because Islamic work ethics do not improve employee performance and these results do not support the proposed hypothesis. Suggestions and limitations given in this study are because the results of this study are not significant, so it is better to do re-research and limitations in the study of a less representative sample size.*


***Keywords****: Behavior of Islamic Work Ethics and Employee Performance*

# ABSTRAK

## PENGARUH PERILAKU ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Oleh**

**Annisa Selviana**

Etika kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi. Etika kerja Islam sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada system keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami. Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran, atau standar dengan yang diharapkan oleh organisasi. Madrasah Negeri Bandar Lampung merupakan organisasi lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pendidikan Islam dan mempunyai instruksi yang jelas dan bertanggung jawab atas terlaksananya pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: a)apakah perilaku etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh perilaku etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dianalisis dengan analisis linear sederhana. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari 100 jawaban responden. Kesimpulannya adalah bahwa penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan yaitu: Perilaku etika kerja Islam positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa perilaku etika kerja Islam tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil tersebut tidak mendukung dengan hipotesis yang diajukan. Saran dan keterbatasan yang diberikan pada penelitian ini adalah karena hasil penelitian ini adalah tidak signifikan maka lebih baiknya dilakukan penelitian ulang dan keterbatasan dalam penelitian dimungkinkan jumlah sampel yang kurang refresentatif.

**Kata Kunci** : Perilaku Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

# PENGARUH PERILAKU ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Annisa Selviana

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN

Pada

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Tesis : **PENGARUH PERILAKU ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Nama : *Annisa Selviana*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1621011001

Konsentrasi : MSDM

Program Studi : Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung

**MENYETUJUI**

Komisi Pembimbing

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** | **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.** |
| NIP 19680708 200212 1003 | NIP 19701106 199802 2001 |

Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung
Ketua Program Studi,

**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**
NIP 19691128 200012 2001

**MENGESAHKAN**

1. Ketua Penguji :

   1.1 Ketua Komisi Penguji
   (Pembimbing I) : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** .....

   1.2 Anggota Komisi Penguji
   (Penguji I) : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.** .....

   1.3 Anggota Komisi Penguji
   (Penguji II) : **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.** .....

   1.4 Sekretaris Penguji
   (Pembimbing II) : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.** .....

2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
   Dekan,

   **Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**
   NIP 19610904 198703 1011

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

   **Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.**
   NIP 19570101 198403 1020

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : **20 Februari 2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis dengan judul "Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan" adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dan dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **Plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 20 Februari 2019
**Yang membuat pernyataan,**

**Annisa Selviana**
**NPM. 1621011001**

# MOTTO

Meraih SUKSES dengan KERJA dan DO’A @sumberprima

فَبِأَيِّ ءَالَآءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ ﴿١٣﴾

Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?
(Ar Rahman : 13)

Khoirunnas anfa'uhum linnas
"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain"

“Al-waqtu ka as-saifi in lam taqtha’hu qatha’aka " (Al-Mahfudzat)
Waktu itu seperti pedang, jika engkau tidak menggunakannya dengan baik, ia akan memotongmu #PepatahArab @annisa_selviana

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَٱسْتَبِقُوا۟ ٱلْخَيْرَٰتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا۟ يَأْتِ بِكُمُ ٱللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَىْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan.di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Al-Baqarah : 148).”

# PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi:

1. Ibunda Hj. Raniyanti dan Ayahanda H. Hiproni Noor, S.T. Tercinta sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Bunda dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah demi langkahku untuk membuat Bunda dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Bunda dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik, Terima Kasih Bunda... Terima Kasih Ayah...

2. Adik-adikku yang kusayangi Monica Damayanti, Muhammad Amru Robby dan Disnalia Nuruz Zikri (Alm) tiada yang paling mengharukan saat kumpul bersama kalian, walaupun seiring bertengkar tapi hal itu selalu manjadi warna yang tak akan bisa tergantikan, terima kasih atas do’a dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu menjadi terbaik untuk kalian semua... dan aku persembahkan juga untuk seluruh Keluarga Besarku yang kucintai dan kusayangi.

3. Persembahanku untukkmu yang terkasih My Best Partner Rahmat Pranata, S.T. terima kasih atas do’a, bantuan, nasehat, semangat dan dukunganmu selama ini.

4. Almamaterku tercinta Universitas Lampung. Hijaunya warnamu memberikan pencerahan dalam masa depanku.

# RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah **ANNISA SELVIANA**. Penulis dilahirkan pada tanggal 07 September 1991 di Bandar Lampung. Anak pertama dari empat bersaudara, buah perkawinan dari pasangan Bapak Hiproni Noor dan Ibu Raniyanti.

Pendidikan dimulai dari :

1. TK Sari Teladan Bandar Lampung
2. SDN 1 Beringin Raya Bandar Lampung
3. Darussalam Gontor Putri 3 Widodaren, Ngawi, Jawa Timur dan MTS Matla'ul Anwar Bandar Lampung
4. Madrasah Al Fatah Natar, Lampung Selatan
5. Perguruan Tinggi Negeri pada Institusi Agama Islam (IAIN) Raden Intan Lampung mengambil Program Studi Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Perguruan Tinggi Negeri pada Pascasarjana Universitas Lampung mengambil Program Studi Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

# SANWACANA

*Assalamua'alaikum Wr. Wb.*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melipahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk. Sehingga tesis dengan judul "**Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**" dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW serta para sahabat dan pengikutnya.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi program pascasarjana (S2) Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Lampung, guna memperoleh gelar Sarjana Magister Manajemen (MM) dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis.

Selanjutnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih teriring doa *Jazaakumullah Ahsanal Jaza'* kepada seluruh pihak yang telah membantu, mendukung dan mempelancar terselesainya tesis ini, diantaranya adalah:

1. Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati dan saya banggakan.
2. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati dan saya banggakan.
3. Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Utama, atas kesabaran dan ketersediaannya dalam membimbing, memberikan pengetahuan, kritikan, masukan, dan solusinya selama proses penyusunan tesis hingga selesai.
4. Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Pembimbing Kedua, atas kesabaran dan ketersediaannya dalam membimbing, memberikan pengetahuan, kritikan, masukan, dan solusinya selama proses penyusunan tesis hingga selesai.

5. Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama I, terima kasih atas kesediaannya dalam menguji tesis saya dan atas saran-saran serta masukan untuk tesis saya.
6. Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama II, terima kasih atas ketersediaannya dalam menguji tesis saya dan atas saran-saran serta masukan untuk tesis saya.
7. Bapak Ibu dosen Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas pengetahuan yang telah diberikan, pengalaman hidup yang diceritakan, semoga pengetahuan dan pengalaman ini bermanfaat sepanjang hidup.
8. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu Mbak Dharmawanti, S.Sos., untuk kesabarannya dalam membantu mengurus tesis dan proses birokrasi.
9. Semua Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan, motivasi, do’a, dan harapan yang besar kepada saya selama proses penyusunan tesis saya, sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik.
10. Sahabat-sahabatku D’9393Rz dan sahabat terbaikku Iga Melisa, Putri Marsela, Amalia Putri terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat.
11. Teman-temanku Gembulita IKPM dan Al Fatah Squad terima kasih sudah menyemangati, dan My best partner campus Asmawati terima kasih sudah berjuang bersama-sama, saling support dan membantu selama proses perkuliahan sampai terselesaikannya tesis ini dengan baik, dan terima kasih Puspa Sari sudah membantu dan menyemangati selama proses perkuliahan dan tesis ini.
12. Teman-teman angkatan Magister Manajemen tahun 2016 Riszky Akbar, Aji Prawibowo, Ghia Subagja, Aji Mulyanto, Ratna Septiawati, Nina Ayu, Indah Apriyanti, Irma Oktarina,Onilia Muliwarni, Dayu Winda, Nadia Yulinda, Ferdy Kurniawan, dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima

kasih atas semua do’a dan dukungan selama proses perkuliahan hingga tesis ini terselesaikan.

Semoga Allah SWT akan selalu melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada pihak yang telah membantu hingga terselesainya penulisan tesis ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca, sehingga penelitian ini akan lebih baik dan sempurna di masa mendatang. Akhirnya dengan harapan semoga penyusunan tesis yang sederhana ini bermanfaat bagi yang membaca dan penulis sendiri aamiin.

*Wassalamu’alaikum Wr Wb*

Bandar Lampung, 19 Februari 2019
**Penulis,**

**Annisa Selviana**

# DAFTAR ISI

Halaman

**COVER LUAR** ..... i
***ABSTRACT*** ..... ii
**ABSTRAK** ..... iii
**COVER DALAM** ..... iv
**HALAMAN PERSETUJUAN** ..... v
**HALAMAN PENGESAHAN** ..... vi
**PERNYATAAN** ..... vii
**RIWAYAT HIDUP** ..... viii
**MOTTO** ..... ix
**PERSEMBAHAN**..... x
**SANWACANA** ..... xi
**DAFTAR ISI** ..... xiv
**DAFTAR TABEL** ..... xvi
**DAFTAR GAMBAR** ..... xviii

**BAB I PENDAHULUAN**
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 11
1.3 Tujuan Penulisan ..... 12

**BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**
2.1 Etika Kerja Islam ..... 13
2.1.1 Pengertian Etika Kerja Islam ..... 13
2.1.2 Pilar Etika Kerja Islam ..... 16
2.1.3 Dimensi Etika Kerja Islam ..... 17
2.1.4 Indikator Etika Kerja Islam ..... 20
2.1.5 Ciri-Ciri Etika Kerja Islam ..... 21
2.2 Kinerja Karyawan..... 23
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... 23
2.2.2 Penilaian Kinerja..... 24
2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan..... 26
2.2.4 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan..... 28
2.3 Hubungan Antara Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan..... 29
2.4 Penelitian Terdahulu..... 32
2.5 Perumusan Hipotesis ..... 36
2.5.1 Pengaruh Antara Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja ..... 37

**BAB III METODE PENELITIAN**
3.1 Jenis dan pendekatan penelitian ..... 40
3.2 Sumber dan Jenis Data ..... 40
3.3 Populasi dan Sampel..... 40
3.4 Tehnik Pengumpulan Data ..... 41
3.4.1 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian..... 42
3.5 Uji Instrumen..... 47
3.5.1 Uji Validitas..... 48
3.5.2 Uji Reliabilitas..... 52
3.6 Metode Analisis..... 57
3.6.1 Regresi Linear Sederhana..... 57
3.6.2 Pengujian Hipotesis..... 58

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**
4.1 Karakteristik Responden ..... 60
4.1.1 Distribusi Responden Berdasakan Jenis Kelamin..... 60
4.1.2 Distribusi Responden Berdasakan Usia ..... 61
4.1.3 Distribusi Responden Berdasakan Pendidikan ..... 62
4.1.4 Distribusi Responden Berdasakan Masa Kerja..... 62
4.2 Frekuensi Jawaban Responden..... 63
4.2.1 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Perilaku Etika Kerja Islam ..... 65
4.2.2 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Kinerja Karyawan ..... 67
4.3 Uji Instrumen..... 68
4.3.1 Uji Validitas ..... 69
4.3.2 Uji Reliabilitas Perilaku Etika Kerja Islam dan Kinerja
4.3.3 Uji Asumsi Kelasik ..... 68
4.3.4 Analisis Regresi Linear Kinerja Karyawan ..... 70
4.4 Uji Hipotesis..... 71
4.4.1 Uji Persial dengan t-Test ..... 71
4.5 Pembahasan ..... 72
4.5.1 Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan ..... 72

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**
5.1 Kesimpulan..... 74
5.2 Saran dan Keterbatasan ..... 74

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 75
**LAMPIRAN** ..... 78

# DAFTAR TABEL


**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan ..... 11

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu ..... 32

**Tabel 3.1** Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian Etika Kerja Islam..... 42

**Tabel 3.2** Skala Likert Etika Kerja Islam..... 45

**Tabel 3.3** Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan ..... 45

**Tabel 3.4** Skala Likert Kinerja Karyawan ..... 47

**Tabel 3.5** Uji Validitas Perilaku Etika Kerja Islam ..... 49

**Tabel 3.6** Uji Validitas Kinerja Karyawan ..... 52

**Tabel 3.7** Uji Reliabilitas Perilaku Etika Kerja Islam..... 53

**Tabel 3.8** Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan..... 54

**Tabel 4.1** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 61

**Tabel 4.2** Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... 61

**Tabel 4.3** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... 62

**Tabel 4.4** Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 63

**Tabel 4.5** Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Perilaku Etika Kerja Islam..... 65

**Tabel 4.6** Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ..... 67

**Tabel 4.7** Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Etika Kerja Islam ..... 69

**Tabel 4.8** Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan ..... 70

**Tabel 4.9** Hasil Uji Normalitas ..... 71

**Tabel 4.10** Koefisien Regresi Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja 72

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1** Model Kerangka Berpikir ..... 31

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Etika kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi pada saat ini. Dewasa ini banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah yang selanjutnya menuntut organisasi tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungan. Lingkungan yang dinamis menuntut manajemen mengadopsi perubahan tanpa memperhatikan etika kerja (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi dan lain-lain) dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Etika kerja di dalam organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu etika kerja sangat tergantung pada manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Keberhasilan seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya adalah tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya.

Etika kerja Islam menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibagun etos kerja yang Islami. Konsep etika kerja Islam berasal dari Al Qur’an dan Al Hadist. Islam mengajarkan bahwa kerja keras dapat menyebabkan dosa terampuni dan tidak ada yang lebih baik selain makan dari hasil pekerjaan sendiri, kemalasan dan membuang-buang waktu untuk hal yang tidak produktif sangatlah dilarang. Etika kerja Islam memandang dedikasi pada pekerjaan adalah sebuah kebaikan (Yousef, 2000), pekerjaan haruslah bermanfaat dan juga bermakna (Ali, 2008). Konsep

etika kerja Islam memiliki asal-usul dari Al-Qur’an dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad SAW yang bersabda bahwa “kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorang pun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya”. Di dalam al-Qur’an Allah SWT berfirman:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Katakanlah, “Bekerjalah kalian niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu serta rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepadamu apa yang telah kalian kerjakan” (QS. At-Taubah [9]:105).

Konsep etika kerja Islam merupakan bentuk respons dari para pakar muslim dibidang teori organisasi dan sumberdaya manusia atas konsep etika kerja Protestan yang dicetuskan oleh Max Weber. Konsep ini juga mengkonter pendapat Weber tentang masyarakat Muslim yang tidak maju dibidang ekonomi karena berbagai alasan yang menyudutkan umat Islam seperti sufisme, sikap fatalistic dan outokratik pada kerajaan-kerajaan Islam.

Selain etika kerja Protestan, etika kerja Islam mulai mendapatkan perhatian para peneliti. Orang Islam dikenal memiliki pandangan yang unik mengenai pekerjaan dan telah mengformulasikan dalam etika kerja (Ali, 2008). Antara etika kerja Islam dan etika kerja protestan, keduanya sama-sama menekankan pada kerja keras, komitmen, dedikasi pada pekerjaan, kreatifitas kerja, menghindari perilaku tidak etis, kerjasama dan kompetisi di tempat kerja. Namun, berbeda dengan etika

kerja Protestan, etika kerja Islam lebih menekankan kepada niat dari pada sekedar hasil (Yousef, 2000). Bekerja dalam Islam dianggap sebagai sebuah hidup manusia dan kesejahteraan bersama (Ali, 1988).

Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulasi untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001). Pendedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkonter pendapat Weber, seperti yang dilakukan oleh Arslan pada tahun 2000 yang membandingkan etika kerja para manajer di Inggris dan Turki menggunakan instrument Protestant work ethics. Hasilnya menunjukkan bahwa para manajer di Turki memiliki karakteristik etika kerja lebih tinggi dibandingkan para manager di Inggris. Dalam kesimpulan penelitiannya, Arslan menjelaskan bahwa penelitiannya akan memberi dampak sebagai berikut;

a. Bahwa kritik Weber terhadap sikap orang muslim terhadap perilaku ekonomi tidak benar, khususnya di Turki.
b. Bahwa agama Islam merupakan motivator penting dan memiliki efek yang sangat besar pada bisnis orang Islam.

c. Gerakan sufi di Turki memiliki peran yang sama dengan peran gerakan Kristen “Calvinism” di Eropa Utara di abad 18 dan etika dan sejarah Islam memiliki peran penting dalam etika bisnis.

Lebih lanjut, Ali pada tahun 1988 mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur etika kerja Islam dan perilaku individu. Beliau menggunakan 150 mahasiswa arab yang sedang belajar di Amerika. Kemudian pada tahun 2001, beliau menguji skala yang dibuat pada 117 manajer di Arab Saudi. Hasilnya menunjukkan bahwa manajer yang memiliki komitmen terhadap etika kerja Islam tinggi akan cenderung memiliki tendensi yang moderat terhadap sikap individualisme.

Yousef pada tahun 2000 meneliti peran etika kerja Islam sebagai memediasi hubungan antara *locus of control*, peran dalam perselisihan (*role conflict*) dan peran dalam keraguan (*role ambiguity*). Hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam terkait dengan *locus of control*, dan etika kerja Islam memediasi hubungan antara *locus of control* dan *role ambiguity*. Penelitian lanjutan juga di lakukan oleh Yousef pada tahun 2001, dia menguji hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Uni Emirat Arab dengan sampel 425 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan kepuasan bawahan, serta etika kerja Islam memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian tentang etika kerja Islam juga telah dilakukan di Malaysia, Rahman pada tahun 2006 meneliti hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen

organisasi. Mereka menggunakan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective, normative* dan *continuance*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 227 karyawan yang bekerja di berbagai bank di Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam memeliki efek yang positif pada ketiga dimensi yang ada di komitmen organisasi, lebih lanjut komitmen *affective* memiliki hubungan yang lebih besar daripada komitmen *normative* dan *continuance*.

Bagi muslim, aturan-aturan Islam mengikat mereka untuk melaksanakannya dalam perilaku dan perbuatan. Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan aktivitas tidak terlepas dari motivasi yang menjadi landasan manusia dalam melakukan perbuatan menguraikan motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan aktivitasnya antara lain: Motivasi materi atau kebendaan, yang meliputi tubuh manusia dan alat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan jasmaninya. Motivasi emosional atau non materi, yang berupa kondisi kejiwaan yang senantiasa dicari dan ingin dimiliki seseorang. Motivasi spiritual yang berupa kesadaran seseorang, bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Allah SWT.

Bekerja merupakan manifestasi kekuatan iman. Hal ini dalam dilihat dari keteladanan Rosul yang mempunyai sesuatu catatan sejarah paling monumental dalam hal kebanggan bekerja dan semangat untuk berprestasi atas dasar hasil dari keringat sendiri. Dalam hadits Rasulullah bersabdah:

*"Bahwanya Allah itu cinta kepada seorang mukmin yang bekerja"* (Diriwayatkan oleh Tabrani dan Baihaqi)

Setiap pekerjaan baik yang dilakukan muslim karena Allah berarti ia sudah melakukan kegiatan *jihad fii sabilillah*. Etos kerja setiap muslim harus selalu dilandasi Al Qur'an sebagai petunjuk bagi setiap muslim akan menorehkan etos kerjanya dalam di kehidupan dunia dan akhirat. Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Agama menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan. Bahwasannya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai persyaratan dalam organisasi atau perusahaan, dan juga mampu menjalani tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi organisasi atau perusahaan yang akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercemin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki

kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pada karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi atau perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian mengenai etika kerja Islam (Ali, 1988, 1992; Ali & Azim, 1994; Ali & Al-Kazemi, 2007; Yousef, 2000, 2001) hanya menguji konsep secara garis besarnya saja tanpa memberikan definisi untuk dimensi etika kerja Islam. Hamid Ebadollahi Chanzanagh dan Mahdi Akbarnejad (2011) mengembangkan model multidimensi etika kerja Islam agar lebih terlihat perbedaannya dengan etika kerja Protestan. Dalam Islam, bentuk keimanan seorang muslim haruslah diaplikasikan menyeluruh di berbagai aspek kehidupan. Keterlibatan dalam aktivitas ekonomi merupakan sebuah kebaikan yang diniati sebagai wujud keimanan. Penyertaan niat dalam pekerjaan sangatlah penting dikarenakan hal tersebut mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah baik dan benar. Selain benar, pekerjaan yang dilakukan seorang muslim haruslah bermanfaat. Hasil dari meta analysis literature teori dan empiris serta pendapat para ahli, didapatlah tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu *work intention, trusteeship, work type, work results for the Islamic ummah, justice and fairness, cooperation and collaboration, work as the source of ownership* (Hamid Ebadollahi Chanzanagh dan Mahdi Akbarnejad: 2011).

Integritas muslim adalah bentuk ekspresi dari Islamic ummah. Aktivitas yang dilakukan tidak boleh merugikan dan tidak bermanfaat bagi sesama muslim. Oleh karena itu, aktivitas ekonomi memberi kekuatan dan potensi untuk persaudaraan dan persatuan umat muslim. Inilah yang dikatakan bahwa pekerjaan memberi hasil untuk Islamic ummah. Oleh karena itu, kebersamaan dan integritas sangatlah penting dalam prinsip Islam. Semangat kebersamaan dan kesatuan dalam Islam mempengaruhi seluruh aspek kehidupan. Islam menganjurkan untuk saling bekerjasama dalam aktivitas ekonomi sebagai bukti ketaqwaan seorang muslim. Hasilnya, kebersamaan dan kesatuan akan berakhir pada produktivitas yang tinggi bagi tercapainya Islamic ummah. Selain itu, bentuk kedekatan diri pada Tuhan dapat dicerminkan melalui kebenaran dan keadilan. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Pengumpulan kekayaan melalui jalan haram, sangatlah dilarang. Hal ini menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan gap atau perbedaan kelas sosial.

Ajaran Islam menganjurkan muslim untuk makan dari hasil pekerjaan sendiri dan dilarang menjadi parasit bagi orang lain. Bekerja membuat pemerataan kekayaan dan setiap muslim dapat menjadi kaya dengan bekerja. Oleh karena itu, bekerja adalah faktor penting dari kepemilikan dalam Islam. Bekerja yang hanya diniatkan untuk mengumpulkan uang dibanding untuk beribadah menyebabkan kerusakan bagi masyarakat. Karena Islam mengenal haram dan halal, maka aktivitas bekerja haruslah produktif, spekulasi dan riba dilarang. Dalam Islam, niat bukanlah hanya sekedar kata-kata, tetapi harus dilakukan dengan perbuatan. Dari sinilah etika kerja Islam memandang bekerja sebagai sumber dari kepemilikan.

Setiap muslim diharuskan memiliki sifat dapat dipercaya atau amanah. Amanah dalam segala urusan merupakan hal yang paling penting karena hal ini menjadikan muslim sebagai sumber daya modal terbaik. Selain itu, tipe pekerjaan yang dijalani juga harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Islam mengajarkan agar kita dapat menempatkan orang sesuai dengan keahliannya, agar tidak terjadi kekacauan dan kehancuran.

Etika kerja Islam bukan hanya sekedar masalah budaya saja, tetapi etika kerja Islam dapat mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik dan bekerja keras. Karena penyertaan niat baik pada pekerjaan akan memberikan hasil yang baik pula. Bekerja memungkinkan seseorang menjadi mandiri dan menimbulkan kepedulian terhadap orang lain, kepuasan dan pemenuhan diri (Ali, 2008).

Lembaga Pendidikan Islam adalah suantu bentuk organisasi yang diadakan untuk mengembangkan lembaga-lembaga Islam yang baik, yang permanen, maupun yang berubah-ubah dan mempunyai struktur tersendiri yang dapat mengikat individu yang berada dalam naungannya, sehingga lembaga ini mempunyai kekuatan hukum tersendiri. Berdasarkan pengertian yang sudah dipahami bahwa lembaga pendidikan Islam dalam tempat atau organisasi yang menyelenggarakan pendidikan Islam, yang mempunyai instruktur yang jelas dan bertanggung jawab atas terlaksananya pendidikan Islam. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam tersebut harus dapat menciptakan suasana yang memungkinkan terlaksananya pendidikan dengan baik, menurut tugas yang diberikan kepadanya, seperti sekolah (madrasah) yang melaksanakan proses pendidikan Islam.

Harapan Madrasah Negeri Bandar Lampung terhadap karyawannya yang menangani segala bidang karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dalam bekerja dengan memperhatikan etika kerja dalam Islam, pelayanan yang baik, ramah profesional terhadap sesama karyawan dan masyarakat baik itu siswa maupun wali murid. Jumlah Karyawan Madrasah Negeri Bandar Lampung 100 orang yang memiliki bermacam-macam kriteria, pengalaman, kemampuan, dan kinerja yang berbeda.

**Tabal 1.1 Jumlah Karyawan**

| Nama Madrasah | Jumlah Karyawan (orang) |
|---|---|
| MAN 1 Bandar Lampung | 30 Orang |
| MAN 2 Bandar Lampung | 28 Orang |
| MTsN 1 Bandar Lampung | 22 Orang |
| MTsN 2 Bandar Lampung | 20 Orang |

Sumber: *Kabag Tata Usaha Madrasah Negeri Bandar Lampung*

## 1.2. Rumusan Masalah

Bagi setiap organisasi atau perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting yang dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan itu sendiri. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan perilaku etika kerja Islam yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Apakah perilaku etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian disusun dengan tujuan sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh perilaku etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Madrasah Negeri Bandar Lampung.

# BAB II
# LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

## 2.1 Etika Kerja Islam

### 2.1.1 Pengertian Etika Kerja Islam

Etika berasal dari bahasa latin etos yang berarti kebiasaan. Sinonimnyaa adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin mores yang berarti kebiasaan. Sedangkan dalam bahasa Arabnya adalah akhlak, bentuk jamak dari mufradnya khuluk artinya budi pekerti. Keduanya biasa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (custom adn mores), yang menunjukan kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak (Hasan, 2009).

Menurut Ali & Al-Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW.

Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab (Ali & Owaihan, 2008). Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali

dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas.

Menurut Branker (1987) dalam Hansen dan Mowen (1999), terdapat sepuluh nilai yang diidentifikasikan dan dijelaskan oleh Josephson dalam Teaching ethical Decision Making and Principle Rasioning. Kesepuluh nilai tersebut adalah: *(1) Kejujuran (honesty), (2) Integritas (integrity), (3) Memegang janji (promise keeping) (4) Kesetiaan (fidelity), (5) Keadilan (fairness), (6) Kepedulian terhadapsesamanya (carring for others), (7) penghargaan terhadap orang lain (respect forother), (8) Kewarganegaraan yang bertanggung jawab (responsible citizenship), (9) Pencapaian kesempurnaan (pursuit of excellence), (10) Akuntabilitas (accountability).*

Etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan dan aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Sebagaimana Rosulullah bersabdah, “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapih dan teliti).” (HR. Al. Baihaqi).

Etika kerja Islam merupakan dari pancaran nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja Islami. Sebagai bagian dari akhlak tentunya harus dikembangkan pada dua sayap, yakni sayap hubungan manusia dengan Allah yang maha pencipta *(mu’amalah ma’al khaliq)* dan sayap hubungan manusia dengan makhluk *(mu’amalah ma’al khalq).*

Jika etika kerja Islam adalah alat yang digunakan untuk menilai atau mengukur baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akan pikiran rasional. Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga berdasarkan Al Qur'an dan Hadits.

Etika kerja Islam adalah orientasi dalam membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi di tempat kerja. Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau system kepercayaan yang diturunkan dari Al Qur'an dan Sunnah atau hadist mengenai kerja dan kerja keras. Dan etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab.

### 2.1.2 Pilar Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam dibangun menjadi empat konsep dasar yaitu, usaha, kompetisi, transparasi, dan tanggung jawab moral (Ali, Owaihan: 2008). Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik. Ada empat pilar utama dalam konsep etika bisnis Islami yaitu:

1) Berusaha (*effort*), seseorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga, dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai masalah sosial dan ekonomi.
2) Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dan niat fastabiqul koirat (berlomba untuk mencapai kebajikan).

3) Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap beberapa kegiatan yang ada dalam organisasi.
4) Moralitas *(morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.

Empat konsep dasar yang sudah dijelaskan di atas yaitu ada empat pilar yang pertama usaha dalam bekerja membutuhkan usaha karena untuk memenuhi kebutuhan diri, keluarga, dan masyarakat. Kedua kompetisi adalah persaiangan dalam pekerjaan namun bersaing dalam kontek yang positif seperti fair , jujur, dan niat berlomba-lomba untuk mencapai kebajikan. Ketiga keterbukaan dalam kegiatan organisasi harus terbuka karena orientasi tebuka menunjukan nilai positif dan jelas dalam melaksanakan tugas, dan terakhir moralitas, moral merupakan etika kerja kerena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara keduniaan dan agama.

### 2.1.3 Dimensi Etika Kerja Islam

Hamid Ebadollahi Chanzanagh & Mahdi Akbarnejad (2011) menjelaskan ada tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu

1. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.

2. *Trusteeship.* Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk *amanah* tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.

3. *Work type.* Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.

4. *Work results for Islamic ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.

5. *Justice and Fairness.* Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.

6. *Cooperation and Collaboration.* Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orangyang *Saleh.* Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaanakan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7. *Work as the only source of ownership.* Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya.Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasit bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal inisebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yanglainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang danbukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugianpada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

Dalam ketujuh dimensi etika kerja Islam yang sudah dijelaskn di atas, ketujuh dimensi etika kerja Islam ada niat bekerja, kepercayaan, jenis pekerjaan, hasil kerja untuk ummat Islam, kebenaran dan kesatuan, kerjasama dan kolaborasi dan bekerja satu-satunya sumber kepemimpinan.

### 2.1.4 Indikator Etika Kerja Islam

Menurut Ali (1987) ada sejumlah indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur etika kerja Islam:

a. Kemalasan merupakan musuh dalam Islam.
b. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan.

c. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama.
d. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama.
e. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan.
f. Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
g. Pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi saya.
h. Hidup tidak bermakna tanpa kerja, menganggur dan membuang-buang waktu adalah baik untuk masyarakat.
i. Saya lebih menekankan dan mendorong hubungan sosial.
j. Pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan.
k. Kreatifitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi.
l. Seseorang yang bekerja selangkah lebih maju dalam kehidupan.
m. Pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri.
n. Seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi deadline pekerjaannya.
o. Seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.
p. Islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niatnya dari pada hasil akhir.

Indikator etika kerja Islam menurut Ali pada tahun (1987) merupakan bahan dasar dalam penelitian, yang digunakan menjadi kuesioner penelitian dalam penelitian ini. 44 item indikator etika kerja Islam ini merupakan indikator penting yang digunakan dalam penelitian ini yang merupakan variable independent.

### 2.1.5 Ciri-Ciri Etika Kerja Islam

Menurut Khoirul Ummah Ciri-ciri Etika Kerja Islam yang mempunyai dan menghayati etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu penggila dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan, diantaranya:

1) Memiliki jiwa kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemapuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran, sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.

2) Menghargai waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya karena makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas.

3) Ulet, pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan.

Ciri-ciri etika kerja Islam yang dsudah dijelaskan di atas yang mencakup memiliki jiwa kepemimpinan, menghargai waktu, dan ulet (pantang menyerah) merupakan ciri-ciri etika kerja Islam yang dimiliki pada setiap manusia dan menjadi hal penting untuk sikap dan tingkah laku yang dimiliki manusia dalam etika kerja.

## 2.2. Kinerja Karyawan

### 2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Lijan Poltak Sinambela (2016), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[1]

Menurut Mangkunegara dalam Widodo, Suparo Eko (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non-fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparno Eko (2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

---

[1] Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Impilikasi*, hlm. 6

Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran, atau standar dengan yang diharapkan oleh organisasi. Singkatnya itu pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap yang ditetapkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, inisiatif yang mereka ambil, kreativitas dalam memecahkan masalah, sumber daya dalam cara memanfaatkan sumber daya mereka, waktu dan energi (John Offori Damoah: 2016).

Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaaan atau aktifitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Hasil dan tingkat keberhasilan berdasarkan bagaimana kinerja karyawan yang merupakan hal penting pada suatu organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawanya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

### 2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Irham Fahmi merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif:

1) Penilaian formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu.
2) Penilaian sumatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilaian membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan. Hasil penilaian berupa kinerja akhir itu selanjutnya oleh manajer dibahas bersama dengan karyawan yang bersangkutan.

Penilain formatif dan sumatif merupakan penilaian kinerja dalam suatu organisasi yang menjadi landasan dasar pada penilaian organisasi kepada karyawan. Penilaian yang dibagi menjadi dua bagian yang semuanya penting dan wajib digunakan pada setiap organisasi dalam melaksanakan penilaian pada kinerja karyawannya.

### 2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Unsur penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Yoden dalam Dr. B. Siswanto S. Meliputi indikator sebagai berikut,[2] yaitu:

a. Kualitas kerja adalah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dalam memenuhi tujuan penjelasan kerja.

---

[2]Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Oprasional*, PT. Bumi Aksara: 2003, h. 236.

b. Ketergantungan adalah kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
c. Kuantitas kerja adalah hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
d. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
e. Kerjasama adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
f. Inisiatif atau prakarsa adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.
g. Adaptasi atau penyesuaian adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam kondisi apapun saat melakukan tugas.
h. Pengambilan keputusan adalam kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan benar yang dihadapi saat melaksanakan tugas tanpa mengandalkan keputusan dari atasannya.
i. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
j. Kesehatan adalah kondisi kesehatan tenaga kerja saat melaksanakan tugas.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja dapat dibagi menjadi :

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

John Offori Damoah mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan pengukuran dalam menilai kinerja, yaitu:

a. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
b. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

c. Penggunaan waktu dalam kerja yang tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Keempat indikator yang sudah dijelaskan di atas merupakan indikator yang digunakan pada penelitian ini. Yang dibagi menjadi empat bagian pada variable dependen (Y) kinerja karyawan.

### 2.2.4. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

1. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuan.
2. Faktor ekternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor internal dan ekternal pada kinerja adalah merupakan factor yang memiliki hubungan dan mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Dalam aspek factor internal lebih melihat pada sofat-sifat seseorang karyawan dan aspek faktor

ekternal melihat pada faktor lingkungan dalam dunia pekerjaaan, seperti sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, serta fasilitas di tempat kerja.

## 2.3 Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan

Faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut di pengaruhi oleh faktor internal yang di ukur dengan materi berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Oleh karena itu penerapan konsep etika kerja Islam bagi karyawan sangat diperlukan karena kinerja memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerapkan etika kerja Islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Karyawan merupakan aset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dituntut untuk memiliki etika kerja yang baik. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi atau perusahaan tersebut akan baik. Etika kerja Islam berkontribusi untuk kinerja yang lebih tinggi untuk penyebaran kekayaan dan kesejahteraan sosial.

Sugiono (2011) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai hal penting. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahan dalam penelitian ini, perlu adanya kerangka pemikir yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan kebenaran suatu penelitian, dapat di gambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**
**Model Kerangka Berpikir**
**Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkarya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dengan penulisan yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1**
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 1 | Gilian Rice Vol. 18, No. 4 (Feb., 1999) | *Islamic Ethics and the Implications for Business Gillian* | Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa etika bisnis berbeda dengan budaya dan telah menggambarkanfilsafat Islam mengenai praktik bisnis. Itu tidak penting jika hanya untuk memahami filosofi atau cita-cita, namun pengetahuan tentang etika dalam praktik sangatlah penting. Meski demikian, analitis kerangka kerja yang digunakan berlaku dalam budaya apa pun. Manajer harus memeriksa terlebih dahulu cita-cita budayamengatur etika, dan kedua, etika yang sebenarnya adalah praktek. Mereka juga harus mencoba menyelidiki alasan perbedaan antara keduanya. Penelitian empirik untuk masa depan harus fokus dengan masalah etika yang paling menjadi perhatian Muslim. |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 2 | Abbas J. Ali dan Ali A. Al-KazemiVol. 14 No. 2, 2007 | *Islamic work ethic in Kuwait* | Secara khusus, dalam penelitian ini dilakukan untuk menunjukkanapakah atau tidak manajer di Kuwait mendukung unsur etika kerja dan kesetiaan kerja.Temuan ini muncul untuk memunculkan pertanyaan baru sambil menyoroti organisasi danrealitas budaya. Memang, ada empat hasil penting menonjol: komitmen tinggi untuk bekerjaetika dan kesetiaan; korelasi kuat antara IWE dan indeks loyalitas; dan signifikanperbedaan antara manajer lintas gender, kebangsaan, tingkat manajemen, dan jenissektor. Dan dalam penelitian ini bahwa adanya signifikan terhadap empat hasil penting sudah dijelaskan diatas salah satunya pentingnya etika dalam bekerja secara Islam. |
| 3 | Shahrul Nizam bin Salahudina, Siti Sarah binti Baharuddin dkkVol. 35, (2016) | *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment* | Sebagai kesimpulan, pada penelitianini semua hipotesis diterima konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yousef (2000) dan penelitian oleh Othman et al, (2004). Dalam penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja Islam yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi dan menunjukan bahwa penerapan etika kerja Islam dapat membantu mencapai komitmen besar diantara para karyawan terhadap organisasi. |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 4 | Ghada A. El-Kot dan Ronald J. Burke Vol. 7 No. 2, (2014) | *The Islamic Work Ethic among Employeesin Egypt*<br><br>*The Islamic Work Ethic among Employeesin Egypt* | Kesimpulan pada hasil penelitian ini telah menggunakan IWE (*Islamic Work Ethic*) di berbagai negara lain dan menimbulkan masalah yang menarik. Manajer dan karyawan di semua negara Timur Tengah yang telah menyelesaikan skor IWE sangat tinggi. Artinya, manajer dan karyawan mendukung IWE ke tingkat yang sangat tinggi. Namun kinerja ekonomi di negara-negara yang sama ini telah tertinggal. Kenapa kasus ini? Mungkin lebih banyak faktor tingkat makro "mencegah" pekerjaan yang dilakukan karyawan yang sukses. Faktor-faktor ini termasuk supervisor yang tidak terlatih, gaya manajemen otokratis, kebijakan dan struktur birokrasi dan peraturan pemerintah. |
| 5 | Abbas J. Ali dan Abdullah Al-OwaihanVol. 15 No. 1, (2008) | *Islamic Work Ethic: a critical review* | Kesimpulan dalam penelitian ini, dalam upaya dilakukan untuk memberikan tinjauan mendalam tentang IWE (*Islamic Work Ethic*). Konsep etika kerja, kehadiran dan evolusinya telah dicakup. Kondisi politik, sosial dan ekonomi yang memunculkan IWE dibahas. Itu menunjukkan bahwa faktor-faktor tertentu, terutama iman yang telah membudayakan dan meringankan munculnya etos kerja. |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 6 | Abbas J. AliVol. 128 No. 5, (1987) | *Scaling an Islamic Work Ethic* | Kesimpulan dalam penelitian ini adalah seperti halnya dengan instrumen lain yang baru dikembangkan, perbaikan tambahan dan tes skala diperlukan. Dalam penelitian ini menunjukkan signifikan secara keseluruhan antara indeks individualisme dan Skala Etika Kerja Islam menunjukkan kebutuhan untuk menyelidiki hubungan antara variabel-variabel ini dan variabel organisasi lainnya (yaitu komitmen kerja, kepuasan kerja, kinerja, dll) dan untuk mencapai perspektif yang lebih baik tentang hambatan pembangunan ekonomi di Timur Tengah. Dan juga sikap positif kerja ditunjukkan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya pada etika kerja membantah anggapan bahwa Islam adalah kekuatan kontra pembangunan. |
| 7 | Jihan Mohammad and Farzana Quoquab dkk | *The Relationship between Islamic Work Ethic and Workplace Outcome* | Kesimpulan dalam penelitian ini yang pertama, menunjukkan bahwa IWE (*Islamic Work Ethic*) meningkatkan kemampuan untuk memprediksi dan memahami sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Kedua, menunjukkan bahwa IWE memberikan lebih banyak efek pada variabel sikap (PSY) dibandingkan variabel perilaku (EP) dseperti yang ditunjukkan oleh koefisien jalur dan jumlah variabel dijelaskan. Selain itu, penelitian ini |

| No | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| | | | mengungkapkan kemungkinan menggabungkan IWE dengan teori-teori mapamn yang mencoba menjelaskan perilaku manusia di tempat kerja seperti teori perilaku terencana. |
| 8 | Darwish A. Yousef. Vol. 30, No. 2, (2001) | *Islamic Work Ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context* | Kesimpulan pada penelitian ini bahwa hubungan etika kerja Islam baik komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara langsung memiliki bukti bahwa etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi baik komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasilnya juga menunjukkan bahwa budaya nasional tidak memoderasi hubungan antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.Selanjutnya, ditemukan bahwa dukungan etika kerja Islam meningkat seiring dengan bertambahnya usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. |

## 2.5. Perumusan Hipotesis

Hubungan antar variabel atau sering di kenal hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas (independen atau pengaruh) dengan variabel terikat (dependen atau terpengaruh) dengan simbol X dan Y biasanya dikaitkan dengan analisis hubungan kaisal (hubungan sebab akibat.

Yousef (2000) etika kerja Islam memandang dedikasi pada pekerjaan adalah sebuah kebaikan. Pekerjaan haruslah bermanfaat dan juga bermakna (Ali: 1987). Etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganut di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial, dan psikologi untuk mempertahankan prestice sosial untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman.

Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran, atau standar dengan yang diharapkan oleh organisasi. Singkatnya itu pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap yang ditetapkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, inisiatif yang mereka ambil, kreativitas dalam memecahkan masalah, sumber daya dalam cara memanfaatkan sumber daya mereka, waktu dan energi (John Offori Damoah: 2016).

### 2.5.1 Pengaruh antara perilaku etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Perilaku etika kerja Islam, pekerjaan haruslah bermanfaat dan juga bermakna (Ali: 1987). Etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganut di tempat kerja. Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran, atau standar dengan yang diharapkan oleh organisasi (John Offori: 2016). Oleh karena itu penerapan konsep etika kerja Islam bagi karyawan sangat diperlukan karena kinerja memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerapkan etika kerja Islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Etika kerja Islam, bekerja adalah kegiatan wajib dan kebajikan yang merupakan kebutuhan manusia dan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individual dan sosial seseorang. Pekerjaan memungkinkan manusia untuk mandiri dan merupakan sumber rasa hormat, dan kepuasan bagi pekerja. Keberhasilan dan kemajuan dalam pekerjaan juga tergantung pada kerja keras dan komitmen terhadap pekerjaan seseorang. Komitmen untuk bekerja juga melibatkan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kemasyarakatan. Masyarakat akan memiliki lebih sedikit masalah jika setiap orang berkomitmen pada pekerjaannya dan menghindari metode akumulasi kekayaan yang tidak etis. Kerja kreatif dan kerjasama tidak hanya menjadi sumber kebahagian tetapi juga dianggap perbuatan mulia.

Kinerja karyawan mengacu pada aktivitas terkait dengan pekerjaan yang diharapkan dari karyawan dan diukur terhadap beberapa standar. Menurut Gungor (2011) Kinerja Karyawan juga dapat dilihat sebagai apa yang karyawan lakukan dan tidak lakukan dan terdiri dari unsur-unsur seperti kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu output, kehadiran di tempat kerja dan bergotong royong. Ini juga mengacu pada semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang diakui secara formal sebagai bagian dari pekerjaan dan juga kegiatan yang berkontribusi pada inti teknis suatu organisasi.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis

terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik. Maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis penelitian, anggapan sementara bahwa hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1. Perilaku etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

# BAB III
# METODE PENELITIAN

## 3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena permasalahan penelitian sudah jelas dan peneliti ingin mendapatkan informasi yang lebih luas dan nyata. Penelitian ini tentang perilaki etika kerja dalam bekerja secara Islam tehadap kinerja karyawan. Disebut penelitian kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

## 3.2 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dan obyek peneliti yang berupa dokumen dari Madrasah Negeri Bandar Lampung. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal atau data-data yang berhubungan dengan penelitian.

## 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah Karyawan di Madrasah Negeri Bandar Lampung berjumlah 100 Karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2008). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dapat diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat dilakukan untuk populasi. Untuk ini sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik purposive sampling, purposive sampling adalah tehnik sampling non random sampling dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Jumlah karyawan Madrasah Negeri Bandar Lampung yang berjumlah 100 orang.

### 3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam hal laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3.4.1. Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

#### 1. Etika Kerja Islam

Dalam mengukur variabel etika kerja Islam, digunakan instrumen pengukuran etika kerja Islam dari Abbas J. Ali. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Abbas J. Ali yang berjumlah 44 item.

**Tabel 3.1**
**Perilaku Etika Kerja Islam**

| Varabel Independen | Indikator | Skala |
|---|---|---|
| Etika Kerja Islam | 1. Seseorang harus berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik<br>2. Saya harus melakukan yang terbaik<br>3. Untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan, saya harus bekerja keras<br>4. Kreatifitas adalah sumber kebahagian<br>5. Pekerjaan memberikan peluang untuk mandiri<br>6. Kemajuan dalam pekerjaan dapat diperoleh melalui kemandirian<br>7. Pekerjaan saya lebih mengutamakan nilai pekerjaan dari pada hasil<br>8. Hidup memiliki arti dengan bekerja | Likert |
| | 9. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan<br>10. Komitmen terhadap pekerjaan akan bermanfaat bagi masyarakat<br>11. Pekerjaan saya merupakan sarana untuk mendorong pertumbuhan dalam hubungan sosial<br>12. Mereka yang tidak berkerja keras sering gagal dalam kehidupan<br>13. Konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dalam menghindari kesalahan<br>14. Pekerjaan adalah sumber aktualisasi diri atau status | Likert |

| Varabel Independen | Indikator | Skala |
|---|---|---|
| | 15. Seseorang harus menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja<br>16. Seseorang harus selalu bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab<br>17. Pekerjaan yang baik menguntungkan diri sendiri dan orang lain<br>18. Pekerjaan harus dilakukan dengan usaha yang baik<br>19. Pekerjaan adalah kegiatan wajib bagi setiap individu<br>20. Pekerjaan yang baik dapat mengatasi kesulitan dalam kehidupan | |
| | 21. Negara harus menyediakan pekerjaan untuk setiap orang yang mempunyai keinginan dalam bekerja<br>22. Pekerjaan seseorang harus mempertimbangkan kepentingan masyarakat<br>23. Kebutuhan pribadi seseorang yang melebihi dari kecukupan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan<br>24. Saya lebih banyak memiliki waktu luang yang baik untuk masyarakat<br>25. Seseorang yang tidak bekerja bukan salah satu anggota bagi masyarakat<br>26. Nilai-nilai pekerjaan yang berhasil adalah perjuangan untuk merealisasikan keinginan seseorang<br>27. Seseorang harus berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi | |
| | 28. Kemalasan adalah sifat buruk<br>29. Seseorang seharusnya menerima upah sepenuhnya<br>30. Uang yang diperlukan dengan cara yang tidak halal berbahaya bagi masyarakat<br>31. Kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan<br>32. Bertindak sewenang-wenang dalam pekerjaan adalah perbuatan tidak terpuji<br>33. Perjudian berbahaya bagi masyarakat<br>34. Kecerobohan tidak baik bagi kesejahteraan seseorang<br>35. Bekerja adalah sumber kepuasan atau pemenuhan diri<br>36. Persaingan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan harus diberi imbalan | |

| Varabel Independen | Indikator | Skala |
|---|---|---|
| | 37. Kerjasama adalah kebaikan dalam bekerja<br>38. Kerjasama yang baik memberikan kepuasan dan manfaat<br>39. Saya menekankan hubungan antar manusia dalam organisasi<br>40. Bekerja untuk kepentingan sendiri menghambat kehidupan individu | |
| | 41. Setiap orang yang bekerja lebih memungkinkan untuk maju dalam hidup<br>42. Orang yang sukses adalah orang yang dapat memanfaatkan waktu di tempat kerja<br>43. Kerja keras menjamin kesuksesan<br>44. Pengabdian pada pekerjaan yang baik adalah suatu kebaikan | Likert |

Instrumen ini disusun dengan menggunakan Skala Likert, dimana responden diminta untuk menyatakan sikapnya terhadap pernyataan yang diberikan dalam lima kategori jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Jawaban setiap pertanyaan menggunakan Skala Likert diberi bobot skor dalam rentang 1-5, dan terdapat pernyataan yang bernilai *favorable* (+) dan *unfavorable* (-).

**Tabel 3.2**
**Skala Likert**

| Bentuk *Item* | Pola Skor | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | SS | S | N | TS | STS |
| *Favorable (+)* | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| *Unfavorable (-)* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**2. Kinerja Karyawan**

Dalam mengukur variabel kinerja karyawan, digunakan Skala kinerja karyawan yang berisi item-item pertanyaan yang mewakili indikator 4 kinerja karyawan menurut John Ofori Damoah Alex Ntsful. Skala etika kerja Islam ini peneliti adaptasi dan kembangkan dari Skala etika kerja Islam yang telah ada sebelumnya. Adapun kisi-kisi instrumen tersebut adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.3**
**Kinerja Karyawan**

| Variabel Dependen | Dimensi | Definisi | Indikator | Skala |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan | Kualitas Pekerjaan | Kualitas kerja yang mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan. | Kinerja karyawan Kualitas pekerjaan | Likert |
| | Ketepatan Waktu | Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi | Pemanfaatan waktu Target pekerjaan | Likert |

| Variabel Dependen | Dimensi | Definisi | Indikator | Skala |
|---|---|---|---|---|
| | | dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. | | |
| | Kehadiran | Merupakan salah satu tolak ukur metode pengembang karyawan, jika kehadiran karyawan setalah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaiknya jika kehadiran karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik. | Kehadiran (Absensi) | Likert |
| | Kemampuan Kerjasama | Pada dasarnya tidak ada manusia yang dapat hidup sendiri. Manusia selalu membutuhkan orang lain di sisinya sehingga mau atau tidak mau mereka akan saling berhubungan satu sama lain. Meski hubungan itu tidak selalu mulus, namun kebanyakan manusia menempatkan hal ini sebagai hal yang terpenting dalam hidup mereka. | Kerjasama, Bergaul dengan karyawan yang lain | Likert |

Instrumen ini disusun dengan menggunakan Skala Likert, dimana responden diminta untuk menyatakan sikapnya terhadap pernyataan yang diberikan dalam lima kategori jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Jawaban setiap pertanyaan menggunakan Skala Likert diberi bobot skor dalam rentang 1-5, dan terdapat pernyataan yang bernilai *favorable* (+) dan *unfavorable* (-).

**Tabel 3.4**
**Skala Likert**

| Bentuk *Item* | Pola Skor | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | SS | S | N | TS | STS |
| *Favorable (+)* | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| *Unfavorable (-)* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 3.5 Uji Instrumen

Uji validitas dan reabilitas di uji terlebih dahulu kepada 100 responden untuk melihat apakah pertanyaan yang digunakan pada kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya di ukur dan untuk mengukur tingkat konsisten pertanyaan pada kuesioner sehingga telah memenuhi kecukupan data. Dikarenakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti maka harus dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas item-item pertanyaan dalam kuesioner bertujuan mengetahui apakah item-item tersebut benar mengukur konsep-konsep yang dimaksud dalam penelitian ini dengan tepat. (Sekaran, 2002). Uji validitas adalah suatu derajat

ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2000). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Karena apabila butir pertanyaan itu tidak valid maka akan dibuang dan diganti dengan pertanyaan lain.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2002). Uji validitas yang digunakan adalah dengan analisis faktor. Analisis faktor adalah alat analisis statistik yang dipergunakan untuk mereduksi faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel menjadi beberapa set indikator saja, tanpa kehilangan informasi yang berarti. Menurut Sarwono (2002), untuk dapat melakukan pengujian validitas harus menggunakan *tools* analisis faktor. Persyaratan pokok yang harus dipenuhi adalah nilai *Kaiser-Mayer-Olkin Of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) harus lebih dari 0,5. Selain itu, nilai MSA pada *Anti-image Correlation* nya harus lebih besar atau sama dengan 0,5.

**a. Uji Validitas Perilaku Etika Kerja Islam**

Perhitungan validitas kuesioner tentang perilaku etika kerja Islam yang terdiri dari 44 item pertanyaan dilakukan dengan penghitungan menggunakan *tools* analisis faktor secara otomatis dengan analisis program spss 22 dengan uji validitas analisis faktor (KMO-MSA) harus lebih dari 0,5 dan nilai MSA pada *Anti-image Correlation* nya harus lebih besar atau sama dengan 0,5. Setelah dilakukan uji coba dan di analisis dengan statistik, maka diketahui ada 40 item pertanyaan yang dinyatakan valid. Tabulasi jawaban responden untuk uji validitas perilaku etika kerja Islam dapat dilihat pada lampiran. Adapun item pertanyaan pada kuesioner variabel perilaku etika kerja Islam yang valid terhadap tabel pada tabel 3.5.

**Tabel 3.5 Uji Validitas Perilaku Etika Kerja Islam**

| No | Item Pertanyaan | Nilai Correl ation | Ket |
|---|---|---|---|
| 1 | Seseorang harus berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik | 0,852 | Valid |
| 2 | Untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan, saya harus bekerja keras | 0,693 | Valid |
| 3 | Kreatifitas adalah sumber kebahagian | 0,694 | Valid |
| 4 | Pekerjaan memberikan peluang untuk mandiri | 0,729 | Valid |
| 5 | Kemajuan dalam pekerjaan dapat diperoleh melalui kemandirian | 0,852 | Valid |
| 6 | Pekerjaan saya lebih mengutamakan nilai pekerjaan dari pada hasil | 0,859 | Valid |
| 7 | Hidup memiliki arti dengan bekerja | 0,722 | Valid |
| 8 | Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan | 0,718 | Valid |
| 9 | Komitmen terhadap pekerjaan akan bermanfaat bagi masyarakat | 0,632 | Valid |
| 10 | Pekerjaan saya merupakan sarana untuk mendorong pertumbuhan dalam hubungan sosial | 0,843 | Valid |
| 11 | Konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dalam menghindari kesalahan | 0,819 | Valid |
| 12 | Pekerjaan adalah sumber aktualisasi diri atau status | 0,724 | Valid |
| 13 | Seseorang harus menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja | 0,753 | Valid |
| 14 | Seseorang harus selalu bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab | 0,619 | Valid |
| 15 | Pekerjaan yang baik menguntungkan diri sendiri dan orang lain | 0,745 | Valid |
| 16 | Pekerjaan harus dilakukan dengan usaha yang baik | 0,776 | Valid |

| No | Item Pertanyaan | Nilai Correl ation | Ket |
|---|---|---|---|
| 17 | Pekerjaan adalah kegiatan wajib bagi setiap individu | 0,617 | Valid |
| 18 | Pekerjaan yang baik dapat mengatasi kesulitan dalam kehidupan | 0,677 | Valid |
| 19 | Pekerjaan seseorang harus mempertimbangkan kepentingan masyarakat | 0,755 | Valid |
| 20 | Kebutuhan pribadi seseorang yang melebihi dari kecukupan berkontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan | 0,690 | Valid |
| 21 | Saya lebih banyak memiliki waktu luang yang baik untuk masyarakat | 0,771 | Valid |
| 22 | Seseorang yang tidak bekerja bukan salah satu anggota bagi masyarakat | 0,602 | Valid |
| 23 | Nilai-nilai pekerjaan yang berhasil adalah perjuangan untuk merealisasikan keinginan seseorang | 0,814 | Valid |
| 24 | Kemalasan adalah sifat buruk | 0,744 | Valid |
| 25 | Seseorang seharusnya menerima upah sepenuhnya | 0,711 | Valid |
| 26 | Uang yang diperlukan dengan cara yang tidak halal berbahaya bagi masyarakat | 0,746 | Valid |
| 27 | Kedermawanan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan | 0,628 | Valid |
| 28 | Bertindak sewenang-wenang dalam pekerjaan adalah perbuatan tidak terpuji | 0,858 | Valid |
| 29 | Perjudian berbahaya bagi masyarakat | 0,707 | Valid |

| No | Item Pertanyaan | Nilai Correl ation | Ket |
|---|---|---|---|
| 30 | Kecerobohan tidak baik bagi kesejahteraan seseorang | 0,743 | Valid |
| 31 | Bekerja adalah sumber kepuasan atau pemenuhan diri | 0,657 | Valid |
| 32 | Persaingan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan harus diberi imbalan | 0,871 | Valid |
| 33 | Kerjasama adalah kebaikan dalam bekerja | 0,621 | Valid |
| 34 | Kerjasama yang baik memberikan kepuasan dan manfaat | 0,854 | Valid |
| 35 | Saya menekankan hubungan antar manusia dalam organisasi | 0,729 | Valid |
| 36 | Bekerja untuk kepentingan sendiri menghambat kehidupan individu | 0,733 | Valid |
| 37 | Setiap orang yang bekerja lebih memungkinkan untuk maju dalam hidup | 0,775 | Valid |
| 38 | Orang yang sukses adalah orang yang dapat memanfaatkan waktu di tempat kerja | 0,856 | Valid |
| 39 | Kerja keras menjamin kesuksesan | 0,612 | Valid |
| 40 | Pengabdian pada pekerjaan yang baik adalah suatu kebaikan | 0,818 | Valid |

*Sumber: Olah data tahun 2018*

Hasil tabel 3.5 dapat diketahui bahwa hanya 40 item pertanyaan tentang perilaku etika kerja Islam yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**b. Uji Validitas Kinerja (Y)**

Perhitungan validitas kuesioner mengenai kinerja karyawan yang terdiri dari 9 item pertanyaan dilakukan dengan perhitungan secara otomatis dengan data analysis program spss 22 dengan uji validitas total correlation. Setelah dilakukan uji coba dan dianalisis dengan statistik, maka diketahui ada 9 item pertanyaan yang dinyatakan valid. Tabulasi jawaban responden untuk uji validitas kinerja dapat dilihat pada Lampiran. Adapun item pertanyaan pada kuesioner variabe kinerja karyawan yang valid terdapar pada tabel 3.6

**Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| No | Item Pertanyaan | Nilai Correl ation | Ket |
|---|---|---|---|
| 1 | Saat ini saya bekerja pada tingkat kinerja terbaik | 0,604 | Valid |
| 2 | Saya melakukan pekerjaan yang terbaik dalam organisasi | 0,770 | Valid |
| 3 | Saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya | 0,600 | Valid |
| 4 | Pekerjaan saya selalu berkualitas tinggi | 0,584 | Valid |
| 5 | Saya bangga dengan kinerja kerja saya | 0,813 | Valid |
| 6 | Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya | 0,562 | Valid |
| 7 | Saya mencoba bekerja sebaik mungkin | 0,621 | Valid |
| 8 | Saya memiliki hak untuk menggunakan semua tunjangan cuti sakit | 0,755 | Valid |
| 9 | Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja sama | 0,577 | Valid |

*Sumber: Olah data survey 2018*

Hasil tabel 3.6 dapat diketahui bahwa hanya 9 pertanyaan mengenai kinerja yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama (Sekaran, 2002). Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula *Cronbach alpha* (α) dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Cronbach alpha <0,6 : reabilitas buruk
2. Cronbach alpha 0,6 – 0,79 : reabilitas diterima
3. Cronbach alpha 0,8 : reabilitas baik

**a. Uji Reliabilitas Perilaku Etika Kerja Islam (X)**

Hasil dari uji reliabilitas pada perilaku etika kerja Islam berdasarkan data jawaban responden terhadap 100 orang pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 3.7**
**Uji Reliabilitas Perilaku Etika Kerja Islam**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded[a] | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|---|---|---|
| 0,979 | 0,979 | 44 |

Hasil dari uji reliabilitas nilai *alpha Cronbach's* dimensi *work intention* (X) sebesar 0,979 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Alpha Cronbach's* sebesar 0,979>0,60. Ini menujukan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari uji reliabilitas pada dimensi kinerja karyawan berdasarkan data jawaban responden terhadap 100 orang pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 3.8**
**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded[a] | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| 0,821 | 9 |

Hasil dari uji reliabilitas didapat nilai *Alpha Cronbach's* dimensi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,821 dan dapat diukur bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Alpha Cronbach's* sebesar 0,821>0,6. Ini menunjukan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan metode regresi liner sederhana, maka harus dipenuhi beberapa persyaratan tertentu yang disebut uji asumsi klasik, yaitu:

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik mengamsumsikan bahwa tiap $e_i$didistribusikan secara normal dengan rataan sisaan nol dan ragam dari sisaan sama dengan . Asumsi ini secara ringkas bisa di nyatakan sebagai:

$$e_i \sim N(0, \sigma^2)$$

Gujarati (1997) menjelaskan, terdapat beberapa alasan mengapa asumsi ini perlu dipenuhi:

1. *ei* menyatakan pengaruh gabungan (terhadap variabel tak bebas) dari sejumlah besar variabel bebas yang tidak dimunculkan secara eksplisit dalam model regresi. Pengaruh-pengaruh variabel yang diabaikan ini diharapkan kecil dan random. Dengan teorema limit pusat dapat ditunjukkan bahwa jika ada sejumlah besar variabel random yang didistribusikan secara independen dan identik, maka distribusi jumlahnya akan cenderung ke distribusi normal bila banyaknya variabel itu meningkat tak terbatas. Teorema Limit Pusat inilah yang memberikan pembenaran teoritis untuk asumsi kenormalan *ei.*
2. Suatu varians dari Teorema Limit Pusat menyatakan bahwa bahkan apabila banyaknya variabel tidak terlalu besar atau jika variabel ini tidak independen, maka jumlahnya masih bisa didistribusikan secara normal.
3. Dengan asumsi kenormalan, maka distribusi probabilitas penduga Metode Kuadrat Terkecil (MKT) dengan mudah diperoleh, karena merupakan sifat dari distribusi normal bahwa setiap fungsi linear dari variabel-variabel yang didistribusikan secara normal dengan

sendirinya didistribusikan secara normal. Sehingga jika ei normal maka penduga MKT β0 dan β1 juga berdistribusi normal.

4. Distribusi normal adalah distribusi yang relatif sederhana yang hanya meibatkan dua parameter (rata-rata dan varians).
5. Jika kita berhadapan dengan ukuran sampel yang kecil, atau terbatas, mengatakan data kurang dari 100 observasi, asumsi normalitas mengasumsikan peran penting. Ini tidak hanya membantu kita untuk memperoleh distribusi probabilitas yang tepat dari penduga MKT tetapi juga memungkinkan kita untuk menggunakan *t*, *F*, dan uji statistik X^2 untuk model regresi. Jika ukuran sampel cukup besar, kita mungkin dapat mengendurkan asumsi normalitas.

## 3.6 Metode Analisis

Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data-data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.

### 3.6.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan membuat persamaan regresi sederhananya, dan menguji keberartian dan kelinieran regresi. Variabel bebas

dalam penelitian ini adalah: Perilaku Etika Kerja Islam terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linear sederhana dicari dengan rumus:

**Y = a + bX**

Y : Terbentuknya kinerja karyawan

a : Intercept (titik potong kurva terhadap sumbu (Y)

b : kemiringan (*slope*) kurva linear

X : Dimensi-dimensi etika kerja Islam

Nilai a maupun nilai b dihitung melalui rumus yang sederhana, untuk memperoleh nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan nilai b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Koefisien tidak sama dengan nol menandakan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga semua koefisien regresi harus diuji yang menggunakan uji:

Uji Signifikan Pengaruh Persial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent signifikan atau tidak terhadap variabel dependent secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dengan menu analyze dan sub menu compare mean. Setelah dapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak (hubungan signifikan)

- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan n-2 pada level of significance sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95%. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

# BAB V
# KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

## 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa hipotesis tidak di dukung oleh penelitian ini: Hasil dari perilaku etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan bahwa hasilnya adalah positif tidak signifikan bahwa perilaku etika kerja Islam tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil tersebut tidak mendukung dengan hipotesis yang diajukan.

## 5.2 Saran dan Keterbatasan

Hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran dan keterbatasan sebagai berikut:

1. Karena hasil penelitian ini adalah tidak signifikan maka lebih baiknya dilakukan penelitian ulang.
2. Keterbatasan dalam penelitian dimungkinkan jumlah sampel yang kurang refresentatif.

## DAFTAR PUSTAKA


A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ke enam,* Refika Aditama. Bandung.

Abbas J. Ali dan Ali A. Al-Kazemi. (2007), "*Islamic work ethic in Kuwait".Cross Cultural Management: An International Journal,* Vol. 14 No. 2, pp.93-104.

Abbas J. Ali and Al-Owaihan, A. (2008), "*Islamic work ethic: a critical review", Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, pp.5-19.

Abbas J. Ali (1987), *"Scaling an Islamic Work Ethic", Journal of Social Psychology,* Vol. 128 No. 5, pp. 575-583.

Darwish A. Yousef. (2001), *"Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross- Cultural Context"*, Vol. 30, No. 2, pp. 152-169.

Ghada A. El-Kot and Ronald J. Burke. (2014), *"The Islamic Work Ethic among Employeesin Egypt"*, Vol. 7 No. 2, pp. 228-235

Gillian Rice. (1999), "*Islamic Ethics and the Impilication for Business Gillian"*, Vol. 18, No. 4, pp. 345-358.

Hamid Ebadollahi Chanzanagh and Mahdi Akbarnejad (2011), "*The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initialvalidation of a multidimensional IWE in Iranian society,* Vol. 30 No. 6, pp. 916-924.

Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Jihan Mohammad and Farzana Quoquab dkk. (2017), *"The Relationship between Islamic Work Ethic and Workplace Outcome",* Vol. 10 No. 5, pp.

John Ofori Damoah dan Alex Ntsiful. (2016), *"Childcare Demands and Employee Performance: The Moderating Influence of Team Support*, Vol. 22 No. 1/2, pp. 36-50.

Malthis, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara. 2002. *Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Jakarta.

Mathis, R.L, & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelica. Salemba Empat. Jakarta.

Miner, John. B. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.

Robbin, S. P. Dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi Edisi kedua belas*. Salemba Empat. Jakarta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Oprasional*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Shahrul Nizam bin Salahudin, Siti Sarah binti Baharuddin, Muhammad Safizal Abdullah, and Abdullah Osman. (2016), *"The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment"*, Vol. 35, No. pp. 582-590.

Sinambela Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Dan Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sinambela Litjan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfa Beta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada. Jakarta.