

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
DI DOMPET PEDULI UMMAT DARRUT TAUHIID
CABANG PALEMBANG)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh:

M. KURNIAWAN

NIM : 12190109

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
DI DOMPET PEDULI UMMAT DARRUT TAUHIID
CABANG PALEMBANG)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh:

M. KURNIAWAN

NIM : 12190109

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang)
Ditulis oleh : M. Kurniawan
NIM : 12190109

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, Mei 2017
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Kurniawan
NIM : 12190109
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirojuk sumbernya.

Palembang, 13 Maret 2017

Saya yang menyatakan,



M. Kurniawan
NIM : 12190109



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

NOTA DINAS

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang**

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI
DOMPET PEDULI UMMAT DARRUT TAUHIID
CABANG PALEMBANG)**

Yang ditulis oleh:

Nama : M. Kurniawan
NIM : 12190109
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Palembang, 13 Maret 2017

Pembimbing Utama

**Rudi Arvanto, S.Si., M.Si
NIP.1975010120006041001**

Pembimbing Kedua

**Muhammadinah, S.E., M.Si
NIP. 140601101292**

ABSTRAK

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya motivasi semangat untuk bekerja kurang maksimal dan hasil pekerjaan pun kurang memuaskan. Kinerja karyawan dianggap penting dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawan tersebut. Motivasi dan kinerja karyawan sangat erat hubungannya karena saling membutuhkan satu sama lainnya, kinerja karyawan dikatakan baik apabila etika, dan perilakunya dalam bekerja sopan.

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada karyawan di dompet peduli umat Darrut Tauhiid cabang Palembang.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan *SPSS*. Penelitian ini dilakukan pada 33 orang karyawan di dompet peduli umat Darrut Tauhiid cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di dompet peduli umat Darrut Tauhiid cabang Palembang. Uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} (2,064 \geq 2,042)$ dan $sig\ t = 0,048 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh di mana nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > tabel (4,482 > 2,042)$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh di mana nilai $F_{hitung} = 10,792$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel} (10,792 \geq 3,32)$ dan $sig\ F = 0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Motivasi, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dipakai dalam skripsi ini adalah Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawahnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Z a>l	Z	z dengan titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan Rangkap, termasuk tanda *Syad/d/ah*, ditulis lengkap

أحمدية : ditulis *Ah}madiyyah*

C. Ta>' Marbu>t}ah di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

جماعة : ditulis *jamā'ah*

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نعمة الله : ditulis *ni'matullāh*

زكاة الفطر : ditulis *zakātul-fit{ri*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, *kasrah* ditulis i, dan *dammah* ditulis u

E. Vokal Panjang

1. a panjang ditulis a>, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda (˘) di atasnya
2. Fathah + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai, dan *fathah* + wa>wu mati ditulis au

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (').

أنتم : ditulis *a'antum*

مؤنث : ditulis *mu'annas|*

G. Kata Sandang Alief + La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

القرآن : ditulis *al-Qur'an*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya

الشيعة : ditulis *asy-syī'ah*

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

I. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

شيخ الإسلام : ditulis *syaikh al-Islām* atau *syaikhul-Islām*

J. Lain-Lain.

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

Motto dan Persembahan

Motto:

Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- Allah SWT, yang selalu memberikanku kesempatan untuk menjadi orang yang lebih baik.
- Kedua orang tuaku, Ayah Ahmad Sapuron dan Ibu Kursia dengan tulus dan ikhlas memberikan semangat, dan perhatiannya, kalianlah penyemangat dan Motivasi terbesarku.
- Saudara-saudaraku ayuk idah, kak anang, kak ayat, kak ili, dek ati, dek tia kalian penyemangat hidupku.
- Dosen pembimbing ku Pak Rudi Aryanto S.Si.,M.Si dan Pak Muhammadinah, SE.,M.Si, yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, kritik dan saran sampai skripsi ini selesai.
- Sahabat ku (Rosalina) susah senang selalu bersama-sama.
- Teman-teman Kosan dan Seperjuangan (Rendi Gustiranda, Daneal, M. Arminsyah, Gunadi, Nurhayati, Tia Zaini, Mella, Windi, Ramona).
- Teman-teman seperjuangan EKI angkatan 2012, khususnya EKI 3 (Ghozali, Jody, Givari, Takem, Emir).
- Teman-teman KKN (Farianda, Safe'i, Agung, Indah, Reni, Sri Safitri, Frescha, Dede, Maya, Ghina,) Terimah kasih Susah senang waktu KKN.
- Almamaterku.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puji syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang)”**. Alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas perjuangan beliau kita dapat merasakan kehidupan yang lebih bermanfaat dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada iman dan Islam.

Selanjutnya dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan banyak terima kasih dalam proses penulisan hingga penyelesaian skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr.Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

3. Ibu Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas ekonomi dan Bisnis islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Rudy Aryanto, S.Si.,M.Si selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Nilawati, M.HUM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Titin Hartini,SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Ibu Mismiwati, SE., M.P selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Bapak Rudy Aryanto, S.Si.,M.Si Selaku Pembimbing I dan Bapak Muhammadiyah, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
9. Bapak Drs. Rusdi Zuber, M.Si selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung

Terakhir tiada pengucapan yang tulus yang dapat penulis haturkan selain ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas bantuan yang selama ini diberikan. Semoga semua amal mulia yang mereka lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan rahmat di sisi-Nya, *Amin yaa robbal 'alamiin.*

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, 13 Maret 2017

Penulis

M. Kurniawan
NIM 12190109

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Orisinalitas Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
1. Motivasi.....	11
a. Pengertian Motivasi	11
b. Macam-macam Motivasi	12
c. Metode-metode Motivasi	13
d. Tujuan Motivasi	13
e. Indikator Motivasi	15
2. Etos Kerja Islam	17
a. Pengertian Etos Kerja Islam	17
b. Pengertian Etos Kerja secara umum	20
c. Indikator Etos Kerja Islam.....	20
3. Kinerja Karyawan	23
a. Pengertian Kinerja Karyawan	23
b. Indikator Kinerja Karyawan	24
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Hipotesis Penelitian.....	26

BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
	A. Ruang Lingkup Penelitian.....	28
	B. Desain Penelitian.....	28
	C. Jenis Data dan Sumber Data	28
	1. Jenis data	28
	2. Data Primer	29
	D. Populasi dan Sampel Penelitian	29
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
	F. Operasional Variabel Penelitian.....	30
	G. Skala Pengukuran	32
	H. Instrumen Penelitian.....	33
	1. Uji validitas	33
	2. Uji realibilitas	33
	I. Teknik Analisis Data.....	34
	1. Uji asumsi klasik	34
	a. Uji Normalitas.....	34
	b. Uji Multikolinieritas.....	35
	c. Uji Heteroskedastisitas.....	36
	d. Uji Linieritas	36
	J. Pengujian Hipotesis.....	37
	1. Uji T	37
	2. Uji F	38
	3. Uji Determinasi (R^2)	38
	4. Analisis Regresi Linier Berganda	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
	B. Karakteristik Responden	41
	1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
	2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
	3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
	4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
	C. Analisis Data	44
	1. Uji Validitas	44
	2. Uji Reabilitas.....	46
	D. Hasil Analisis Data	47
	1. Uji Normalitas	47
	2. Uji Multikolinearitas	48
	3. Uji Heterokedastisitas	49

4. Uji Linieritas	50
5. Uji Regresi Berganda	51
E. Uji Hipotesis	53
1. Uji T (Parsial).....	53
2. Uji F (Simultan)	55
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
F. Pembahasan.....	57
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di DPUDT Cabang Palrmbang	57
2. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di DPUDT Cabang Palrmbang	58
3. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di DPUDT Cabang Palrmbang	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Devinisi Operasional Variabel	31
Tabel 2	Skala Liker	32
Tabel 3	Jenis Kelamin	41
Tabel 4	Kelompok Usia	42
Tabel 5	Pendidikan Terakhir	43
Tabel 6	Lama Bekerja	43
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Motivasi	44
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam	45
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	46
Tabel 10	Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel 11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 12	Hasil Uji Linearitas Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 13	Hasil Uji Linearitas Etos Kerja Islam dan Kinerja Karyawan	51
Tabel 14	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	52
Tabel 15	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	53
Tabel 16	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Normal P-Plot	48
Gambar 2	Uji Heteroskedastisitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman era globalisasi sekarang ini, persaingan antara perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.¹

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengolah aset perusahaan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi di sini adalah suatu kondisi yang dapat menjadi seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang, jenis motivasi yang dapat ditingkatkan diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif di sini ialah

¹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm 1

Di mana seseorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu dimana pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dalam jangka pendek semangat kerja karyawan akan meningkat, karena mereka takut dihukum atau dipotong gajinya.

Karyawan yang mempunyai etos kerja islami memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.²

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.³

² Isnay Choiriyati, "*Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*", (Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang 2011) tidak diterbitkan.

³ Muhammad Taufiek Rio Sanajaya, "*Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*", *Skripsi* (Yogyakarta, fakultas ekonomi, Universitas Yogyakarta oktober 2015) hlm (tidak diterbitkan)

Motivasi kerja tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Sering kali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasan yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap, yang mendorong seseorang melakukan kegiatan. Tanpa motivasi, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan.⁴

⁴ Didin HafidHuddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern*, Jakarta Gema Insani Press, 1998. Hal 142

Pada Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang memberikan penghargaan yang berupa bonus dan berupa piagam penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Dan di dalam jiwa para karyawan juga merasa puas untuk melakukan pekerjaannya karena pekerjaan merupakan dari ibadah.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti memilih judul “ **Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang?
2. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang?
3. Apakah motivasi dan etos kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi dan etos kerja kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang
 - a. Membantu pihak Dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang dalam mengetahui tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaan.
 - b. Membantu pihak Dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang untuk mengetahui etos kerja karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan atau cakrawala berfikir dalam hal motivasi karyawan dan etos kerja karyawan, khususnya di Dompot peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang, serta

sebagai ajang ilmiah untuk menerapkan berbagai teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam praktek di lapangan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti dan semua pihak dalam menambah pengetahuannya.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelusuran karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan di Dompet peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang). Penulis menemukan tulisan yang mendukung dari apa yang penulis teliti :

Putri Permana Sari (2015) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU TANJUNG ENIM)”. Pada penelitian ini adalah hanya mengkaji pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (Studi kasus pada PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU TANJUNG ENIM). Penjelasan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pembantu Tanjung Enim. Bahwa pemberian insentif yang tinggi kepada karyawan akan membuat semakin tinggi pula karyawan termotivasi dalam bekerja.

Persamaan penelitian dari Putri Permana Sari (2015) dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, sedangkan perbedaan dari penelitian Putri Permana sari yaitu meneliti tentang

intensif terhadap motivasi kerja karyawan dan lokasi penelitian di PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU TANJUNG ENIM.

Isny Choiriyanti (2011) Fakultas Syariah, Jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo Semarang yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan KJKS BMT Fastabiq di PATI)”. Pada penelitian ini hanya mengkaji Variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat t Hitung $(-1,235) < t$ table $(-2,000)$ yang berarti motivasi tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Variabel etos kerja Islam (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat t hitung $(-2,661) > t$ tabel $(-2,000)$ yang berarti etos kerja Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Variabel motivasi (X_1) dan etos kerja Islam (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat F hitung $(4,090) > F$ tabel $(3,156)$ yang berarti motivasi dan etos kerja Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Persamaan penelitian dari Isny Choiriyanti (2011) dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian Isny Choiriyanti yaitu lokasi penelitian di KJKS BMT fastabiq di PATI. Sedangkan penelitian yang akan peneliti laksanakan yaitu lokasi penelitian di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang.

Andri Budhi Nugroho (2012) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT.DAN LIRIS DI SUKOHARJO”. Pada penelitian ini terdapat hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan $Y = 4,933 + 0,308X_1 + 0,466X_2 + e$ Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan nilai koefisien variabel disiplin sebesar 0,446 lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,308. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga variabel disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

Persamaan penelitian dari Andri Budhi Nugroho (2012) dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian Andri Budhi Nugroho yaitu meneliti tentang Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan lokasi penelitian di PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO. Sedangkan penelitian yang akan peneliti laksanakan yaitu motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan lokasi penelitian di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima Bab, yang berisi informasi materi dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian, orisinalitas penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : Landasan Teori dan pengembangan Hipotesis

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

Bab III: Metode penelitian

Bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas dan koefisien determinasi), dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian dan pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden data deskriptif, analisis data (disesuaikan dengan teknik

analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V: Kesimpulan

Bab ini terdiri dari : simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁴

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses

⁴ Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) hal 216

pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia sebagai tenaga kerja.

Stephen P. Robbins menyatakan ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan di mana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam individu. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan kerja yang rendah.

b. Macam-Macam Motivasi

1) Motivasi positif

Motivasi positif (*intensif positif*) manajemen memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi negatif

2) Motivasi negatif (*intensif negatif*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek

akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Metode-Metode Motivasi

- 1) Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik.

d. Tujuan motivasi

Tujuan pemberian motivasi adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Moral dan kepuasan kerja saling berhubungan, karena ketika diri setiap individu tidak merasa puas terhadap hasil kerjanya, maka akan berdampak pada moral setiap individu tersebut. Baik buruknya moral setiap individu tergantung pada kepuasan yang diperoleh.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Suatu usaha akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang professional, terampil, dan memiliki etos kerja tinggi.

4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

Kestabilan karyawan sangat perlu dijaga , karena akan menentukan kelangsungan operasional perusahaan.

5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan absensi karyawan.

Disiplin dalam hal ini bisa dikaitkan dengan disiplin waktu, disiplin dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, dan kerjasama tim saat bekerja.

6) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah utama guna mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika tenaga kerja yang diterima berkompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya bila tenaga kerja kurang memenuhi persyaratan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Kunci kepuasan dalam bekerja adalah apakah kita memiliki teman terbaik di tempat kerja kita bekerja. Intinya kita harus menjalin hubungan dengan baik terhadap rekan kerja agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

8) Meningkatkan kreativitas , dan partisipasi karyawan

9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan karyawan akan lebih berdisiplin.

10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

11) Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku.⁵

e. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari :

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

2) Keamanan dan Keselamatan (*safet and Security Needs*)

Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu:

a) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja.

b) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, misalnya motor yang disimpan jangan sampai hilang.

3) Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

⁵ Drs. H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) hal 216

Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seseorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan hidup dan bekerja
 - b) Kebutuhan akan rasa dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting.
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorang pun menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta, setiap karyawan akan merasa senang, jika ia diikuti sertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan saran-saran, pendapat-pendapatnya kepada pemimpin mereka.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem Or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya sedemikian.

Misalnya meja dan kursi yang istimewa, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lainnya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan kemampuan dan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya, dalam etos tersebut terkandung semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan budaya berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Berdasarkan fungsi sentral dari unsur kerja dalam pembangunan, maka dipandang perlu untuk membahas pengertiannya secara ringkas sebagaimana berikut:

Pekerjaan dalam bahasa adalah *Al-'amal* : berarti seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan, jika ia melakukannya dengan sengaja :

diartikan juga sebagai perbuatan. *Pekerja* : adalah orang yang bekerja dalam suatu pekerjaan atau pembuatan sesuatu. (Al-syarbasi dalam, Saifullah, 2009 : 169)

Definisi *pekerjaan* menurut istilah: segala sesuatu berasal dari bekerja atau gerakan setiap bagian tubuh, berdasarkan kemauan atau tanpa kemauan; bisa tumbuhan-tumbuhan ataupun hewan. Digunakan juga dalam pengertian gerak-gerik tingkah laku manusia, seperti 'amal ma'ruf atau prilaku kebaikan. Mencakup segala manfaat kegunaan yang dihasilkan manusia, dengan mendapatkan imbalan.

Etos kerja islam adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Etos kerja islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁶

Etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun yang dimaksud

⁶ Toto Tasmara, op. cit, hlm. 27.

etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.⁷

Menurut Asifudin, bahwa etos kerja islam ialah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁸ Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama akal.⁹

b. Pengertian Etos kerja secara umum

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi.

⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004), hlm 234

⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 234.

⁹ *Ibid.*, hlm. 33.

Menurut Usman Pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003,2).

Etos kerja bisa diartikan secara harfiah sebagai suatu etika atau perilaku positif dalam melakukan setiap kegiatan atau aktivitas yang melibatkan fisik dan pikiran.

Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik (disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, dan sebagainya) yang berdasar pada etika yang harus dilakukan ditempat kerja.

c. Indikator Etos Kerja Islam

Menurut perspektif islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan islam adalah agama ilmu disamping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi akidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman dan akidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang diceraikan oleh pemahaman ilmiah bolistik proporsional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja islam, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh ini, maka dapat digali dan dirumuskan indikator etos kerja islam sebagai berikut:

1) Kerja merupakan penjabaran akidah

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

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu indikator penting etos kerja islam yang tergalih dan timbul dari indikator yang pertama (kerja merupakan akidah), indikator ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja islami dari etos kerja lainnya.

2) Kerja dilandasi ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya akidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber dan motivasi terbentuknya etos kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai.

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya orientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangkai mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yang lain.

- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya

Orang beretos kerja islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mestih dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (islam) yang ia imanai. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang islam giat dan aktif bekerja. Artinya agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnahtullah*. Seperti dalam QS. Al-Isya:26-27 yang mengandung ajaran tentang sikap hidup hemat. QS. An-nahal : 93 mengajarkan agar orang islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja. QS. Al-Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi kedepan dan belajar dari pengalaman. Dan QS. Al-Imran: 159 memerintahkan sikap tawakal.

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

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tika kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerja atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.¹⁰

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo M. Phill (2007:65), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas

¹⁰ Edi sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : kencana, 2009), Hlm.

¹¹ Dale, Futwengler, Penilaian Kinerja, (Yogyakarta : Andi, 2002). Hlm. 74

¹² Anwar Prabowo Mangkunegara, Evaluasi Kinerja, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm. 67.

yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L Mathis dan John H. Jakson dalam Aditya, dkk adalah :

1) Kualitas *output*

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas *output*

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Jangkah Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangkah waktu dari pegawai menerima tugas sampai menjadi *output*.

4) Kehadiran

Pegawai yang memiliki kerja tinggi, maka tingkat ketidakhadirannya cenderung rendah.

5) Kemampuan Bekerjasama

Karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan usaha dapat tercapai dengan baik.

B. Penelitian terdahulu

Banyak penelitian yang mengangkat tentang pengaruh motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan Isnay Choiriyanti (2011) yang membahas tentang pengaruh motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada karyawan KJKS BMT Fastbiq di Pati. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastbiq di Pati. Terlihat t hitung $(-1,235) < t$ tabel $(-2,000)$ yang berarti motivasi tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastbiq Pati.

Penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Annidjatus Zahra (2015) yang meneliti tentang pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yoyakarta. Hasil dari penelitian tersebut bahwa etos kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Siddiq Manajemen Yogyakarta. Etos kerja islami memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta sebesar 53,9 % sedangkan 46,1% merupakan pengaruh dari faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, monitoring dan evaluasi.

Penelitian yang dilakukan Andri Budhi Nugroho (2012) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO. Hasil dari penelitian tersebut berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan $Y = 4,933 + 0,308 X_1 + 0,466 X_2 + e$ dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan nilai

koefisien variabel disiplin sebesar 0,466 lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,308. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga variabel disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

C. Hipotesis Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari adanya kinerja karyawan (prestasi kerja) yang tinggi, jika karyawan semakin giat dalam melakukan tugasnya maka semakin tinggi prestasi kerja yang diraihinya. Pengaruh motivasi dan etos kerja islam yang baik bersifat dorongan terhadap karyawan dan sangat baik jika diterapkan bagi karyawan diperusahaan tersebut.

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya atau jawaban sementara atas suatu persoalan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya dan harus bersifat logis, jelas dan dapat diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu.¹³

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang?

H_2 = Apakah ada pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang?

¹³ Hasan M.Iqbal, pokok-pokok materi Statistik 2 Statistik Inferensif, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2003), hlm 140

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan akan dilakukan pada karyawan di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk pada jenis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

C. Jenis Data dan Sumber Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun dari hasil pengolahan data kualitatif.² Jadi data tersebut berbentuk angka, diperoleh dari jawaban karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diolah, guna menganalisis pengaruh motivasi dan etos kerja

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm. 13

²Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 118

islam terhadap kinerja karyawan pada rumah zakat cabang simpang polda Palembang.

2. Data Primer

Data primer atau data pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.³

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil atau kurang dari 33 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, yang kemudian dikirim dan diisi oleh responden. Setelah diisi kuesioner, dikembalikan ke peneliti. Sehubungan dengan penelitian yang dibuat, peneliti menyebarkan

³Dr. Saifuddin Azwar, MA., *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka pelajar, 2014), hlm

⁴Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 115

kuesioner pada karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang.

F. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu motivasi dan etos kerja yaitu :

a. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun disekitar lingkungan kerja dirumah zakat yang mempengaruhi pekerjaan. Indikator motivasi dari teori hierarki kubutuhan dari Abraham H. Maslow terdiri dari :

- 1) Kebutuhan psikologis (*physiological-need*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)⁵

b. Etos Kerja Islam (X_2)

Etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagaisikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.⁶ Indikator etos kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja merupakan penjabaran akidah

⁵Edi Sutrisno, *Loc. Cit.*,

⁶Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 234.

- 2) Kerja dilandasi ilmu
- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya

c. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Tabel 1
Devinisi operasional variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sub Indikator
1.	Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah suatu keahlian, dlam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan psikologis (<i>physiological-need</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety-need</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>social-need</i>) 4. Kebutuhan penghargaan (<i>esteem-need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization-need</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Harapan 3. Insentif
2.	Etos kerja islam (X ₂)	Etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja merupakan penjabaran akidah 2. Kerja dilandasi ilmu 3. Kerjadengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah amanah 2. Kerja adalah panggilan 3. Kerja adalah aktualisasi 4. Kerja adalah ibadah 5. Kerja adalah

		terhadapnya.		kehormatan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan keteladanan 2. Memiliki kejujuran 3. Disiplin 4. Tanggung jawab 5. Cepat mengambil keputusan

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini jenis pengukuran yang digunakan yaitu *skala likert* (*Likert's Summated Ratings*). Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai gejala atau fenomena. Skala ini pada dasarnya dari data kuantitatifkan. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur dalam penyusunan instrument pengukuran berupa kuisisioner yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Berikut ini adalah tabel *skala likert*.

Tabel 2
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Ragu-ragu (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

H. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan digunakan analisis kuantitatif dengan bantuan *spss 16.00*. Langkah yang harus dilalui dalam metode ini adalah :

1. Uji validitas

Priyatno⁷, mengemukakan bahwa Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu istrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner digunakan uji validitas. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuisisioner yang digunakan betul-betul untuk mengukur apa yang ingin diukur. Metode yang sering digunakan dalam pengujian validitas ini adalah dengan metode korelasi *Correlated Item-Item Correlation*. Dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item pertanyaan tersebut. Instrument dinyatakan valid jika probabilitas $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengaruh yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang⁸. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat ukur yang sama.

⁷Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010) hlm.90

⁸*Ibid.*, hlm.97

Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikan antara 0,00 – 1,00. Jika data mendekati taraf signifikan 0,00-1,00, maka data dikatakan reliable⁹.

I. Teknik Analisis Data

Setelah dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas, data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁰ Selanjutnya, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Analisis-analisis inilah yang digunakan untuk mengukur apakah pengaruh motivasi dan daya kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Dompet Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji prasyarat tes digunakan sebelum pengujian hipotesis. Dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/ nilai yang tidak biasa atau estimator linear tidak bias yang terbaik. Uji asumsi klasik ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau

⁹Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.83

¹⁰Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 206

tidak.¹¹ Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji normal *probability plot*.

Menurut Imam Ghozali dalam jurnal Lihgiatno, dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.¹²

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.¹³

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation faktor* (VIF). Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

¹¹Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, (Semarang : B-P UNDIP, 2009), hlm. 147

¹²Luhgiatno, “ *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja*” Jurnal, (Semarang : STIE Pelita Nusantara Semarang, 2006

¹³Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010) hlm.83

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika koefisien korelasi antarvariabel bebas kurang dari 0,5 tidak terdapat masalah multikolinearitas.¹⁴

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.¹⁵

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Menurut imam Ghozali dalam jurnal Luhglatno, dasar yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁶

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

¹⁴Dr. Sumanto, M.A., *Statistik Terapan*, (Yogyakarta : CAPS. 2014), hlm. 166

¹⁵Duwi Priyanto, *Loc. Cit.*,

¹⁶Luhglatno, *Loc. Cit.*,

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Menurut Hadi, sebuah data dikatakan linear jika taraf signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti variabel bebas berkorelasi linear dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikasinya $\geq 0,05$, maka variabel bebas tidak berkorelasi linear dengan variabel terikat.¹⁷

2. Uji Hipotesis

a. Pengajuan secara parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} < \text{dari } f_{\text{tabel}}$, hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} > \text{dari } f_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Pengujian secara simultan

¹⁷Dr.Sumanto, M.A., *Statistik Terapan*, (Yogyakarta : CAPS.2014), hlm.148

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.¹⁸

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikan lebih besar dari pada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$) dan nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.
- 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil dari pada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$) dan nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variasi (naik-turun) Y secara bersama-sama adalah 100%.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel

¹⁸*Ibid.*, hlm. 137

dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.¹⁹

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen, yaitu faktor internal dan faktor eksternal terhadap dependen yaitu minat berwirausaha. Analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk memutuskan naik atau turunnya nilai dari variabel dependen yang dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Dimana dalam penelitian ini, variabel bebas adalah motivasi dan etos kerja islam, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Apabila dimasukkan ke dalam rumus regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

α : Koefisien regresi (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi motivasi

b_2 : Koefisien regresi daya kreativitas

X_1 : Variabel bebas motivasi

X_2 : Variabel bebas (daya kreativitas)

¹⁹Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), hlm. 125

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dompot peduli ummat daarut tauhiid cabang Palembang yang berlokasi di Jalan Gersik Lorong Bakung No 1455 RT 30 / RW 8 Sekip Tengah Palembang merupakan lembaga nirlaba milik masyarakat yang bergerak di bidang penghimpunan (*fundraising*) dan pendayagunaan dana ZIS (Zakat, infak, dan Sedekah) serta dana lainnya yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan atau lembaga. Didirikan pada 16 Juni 1999 oleh KH. Abdullah Gymnastiar (Aa Gym) sebagai bagian dari yayasan Darrut Tauhiid dengan tekad menjadi LAZ yang amanah, profesional dan akuntabel.

Berdirinya DPU DT adalah melihat Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia memiliki potensi zakat yang amat besar. Sayangnya, pada saat itu sebagian besar masyarakat masih belum memiliki kesadaran untuk berzakat sesuai dengan ketentuannya. Hal lain yang juga menjadi perhatian adalah belum optimalnya penggunaan dana zakat ini. Kadang, penyaluran dana zakat hanya sebatas pada pemberian bantuan saja tanpa memikirkan kelanjutan dari kehidupan dari si penerima dana.

DPU Daruut Tauhiid berusaha untuk mengatasi hal-hal tersebut selain menguatkan kesadaran masyarakat terhadap zakat DPU Daruul Tauhiid juga berusaha menyalurkan dana yang sudah diterima kepada mereka yang benar-benar berhak, dan berusaha mengubah nasib kaum mustahiq menjadi muzaki atau mereka yang sebelumnya menerima zakat menjadi pemberi zakat.

Kipra DPU Daruut Tauhiid ini mendapat perhatian pemerintah, kemudian ditetapkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional atau (LAZNAS) sesuai dengan SK menteri agama no 257 tahun 2016 pada tanggal 11 Juni 2016. Di mana sebelumnya sejak tahun 2004 telah menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional dengan nomor SK 410 tahun 2004. Mulai tahun 2004 DPU Daruut Tauhiid mengembangkan konsep penyaluran dana zakat bergulir berkesinambungan untuk para penerima zakat, agar suatu saat dapat meningkatkan tarap hidupnya dan mampu berubah dari penerima zakat menjadi pemberi zakat. Lembaga tidak hanya memberi ikannya saja, melainkan juga memberi kailnya, agar mereka bsia terus berusaha dan meningkatkan tarap hidupnya. Oleh karena itu, saat ini peningkatan kekuatan ekonomi dan pembelajaran bagi masyarakat merupakan prioritas yang harus diutamakan, sehingga upaya-upaya untuk menumbuhkan kemampuan dan kemandirian ummat yang berasal dari sinergi potensi masyarakat patut untuk diwujudkan secara bersama-sama.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk lebih jelas kita dapat melihat tabel 3 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berikut ini

Tabel 3
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	63.6	63.6	63.6
Perempuan	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 63,6% laki-laki yaitu sebanyak 21 orang, dan 36,4% terdiri dari 12 orang perempuan. Jadi karyawan yang ada di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk lebih jelas kita dapat melihat tabel 4 karakteristik responden berdasarkan usia berikut ini:

Tabel 4
Kelompok Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	15	45.5	45.5	45.5
31-40	9	27.3	27.3	72.7
41-50	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 15 orang (45,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (27,3%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 9 orang (27,3%). Hal ini menunjukkan bahwa Tenaga kerja di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang rata-rata usia 21-30 tahun

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk lebih jelas kita dapat melihat tabel 5 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir berikut ini:

Tabel 5
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	15.2	15.2	15.2
Diploma III	8	24.2	24.2	39.4
S1	20	60.6	60.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang atau sekitar 15,2%, yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 8 orang atau sekitar 24,2%, yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau sekitar 60,6%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk lebih jelas kita dapat melihat tabel 6 karakteristik responden berdasarkan masa kerja berikut ini:

Tabel 6
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 tahun	11	33.3	33.3	33.3
> 2 tahun	22	66.7	66.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 33,3%, yang mempunyai masa kerja >2 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 66,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang telah bekerja lebih dari 2 tahun yang berarti tenaga kerja yang relative sudah lama sehingga diharapkan mempunyai pengalaman kerja yang sudah cukup banyak.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan Correlated Item-Item Correlation. Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi estimasi. Adapun dasar keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika nilai hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid)

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Jumlah data (n) = 33, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,344.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,376	0,344	Valid

2	0,384	0,344	Valid
3	0,453	0,344	Valid
4	0,616	0,344	Valid
5	0,569	0,344	Valid
6	0,543	0,344	Valid
7	0,734	0,344	Valid
8	0,670	0,344	Valid
9	0,538	0,344	Valid
10	0,491	0,344	Valid
11	0,575	0,344	Valid
12	0,565	0,344	Valid
13	0,668	0,344	Valid
14	0,625	0,344	Valid
15	0,372	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Tabel 7 menyatakan semua item pada variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} berada di atas nilai r_{tabel} yaitu 0,344

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam

Item Pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,539	0,344	Valid

2	0,677	0,344	Valid
3	0,662	0,344	Valid
4	0,744	0,344	Valid
5	0,530	0,344	Valid
6	0,705	0,344	Valid
7	0,662	0,344	Valid
8	0,554	0,344	Valid
9	0,821	0,344	Valid
10	0,667	0,344	Valid
11	0,663	0,344	Valid
12	0,604	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Tabel 8 menyatakan semua item pada variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} berada di atas nilai r_{tabel} yaitu 0,344

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,454	0,344	Valid
2	0,449	0,344	Valid
3	0,436	0,344	Valid
4	0,648	0,344	Valid

5	0,583	0,344	Valid
6	0,645	0,344	Valid
7	0,569	0,344	Valid
8	0,566	0,344	Valid
9	0,534	0,344	Valid
10	0,703	0,344	Valid
11	0,443	0,344	Valid
12	0,496	0,344	Valid
13	0,539	0,344	Valid
14	0,585	0,344	Valid
15	0,390	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Tabel 9 menyatakan semua item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} berada diatas nilai r_{tabel} yaitu 0,344.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali lipat atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reabilitas $> 0,6$.

Dalam penelitian ini uji reabilitas yang digunakan untuk mengetahui reabilitas instrument menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Tabel 10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,883	Reliabel
Etos Kerja Islam	0,913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,880	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel motivasi, etos kerja islam dan kinerja karyawan adalah reliable.

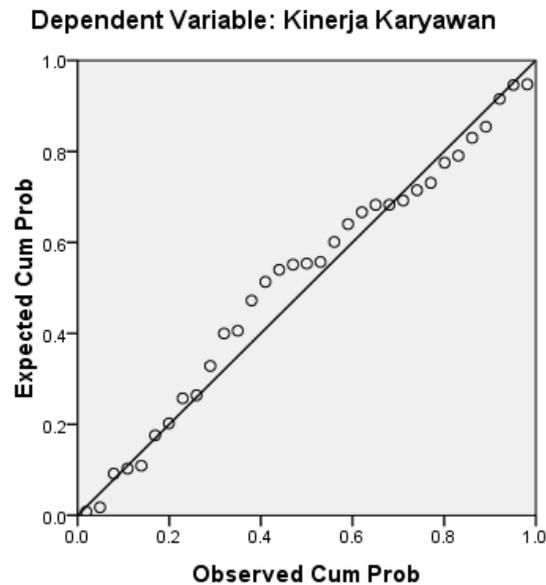
D. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas yang digunakan yaitu uji normal *probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 . Grafik Normal P-P Plot
 Sumber : Output SPSS 2016

Terlihat dari gambar di atas bahwa plot/ titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada di sekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinearitas jika $VIF > 10$ atau jika $tolerance < 0,1$. Jika nilai $VIF < 10$ atau jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil dari ujian multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.963	1.039
.963	1.039

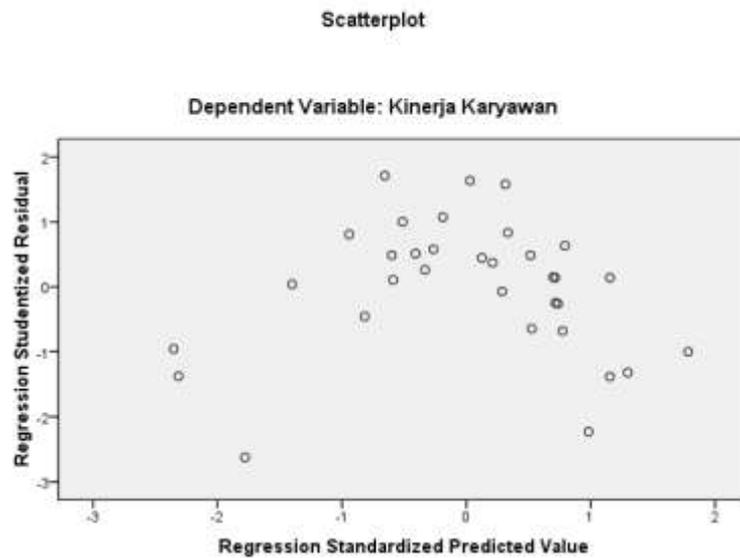
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada yang korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF lebih dari 10. Jadi disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji sama atau tidak varians dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS 2016

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

Dari gambar di atas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas dan independen yaitu motivasi dan etos kerja Islam.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 12
Hasil Uji Linearitas Motivasi dan Kinerja Karyawan

		Sig.
Kinerja Karyawan *	Linearity	.360
Motivasi	Deviation from Linearity	.563

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 12 diperoleh sig. Linearity sebesar $0,036 < \alpha 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan.

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas Etos Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

		Sig.
Kinerja Karyawan *	Linearity	.000
Etos Kerja Islam	Deviation from Linearity	.064

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 13 diperoleh sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara etos kerja Islam dan kinerja karyawan.

5. Analisis Regresi berganda

Berdasarkan perhitungan analisis linear berganda angka dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 2016, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.941	.873		1.079	.289
Motivasi	.299	.145	.293	2.064	.048
Etos Kerja Islam	.512	.114	.636	4.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,941 + 0,299 X_1 + 0,512 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,941

Nilai konstanta (a) sebesar 0,941 artinya jika motivasi (X_1) dan etos kerja islam (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 0,941 artinya tanpa adanya motivasi dan etos kerja Islam maka karyawan tidak akan memiliki kinerja kerja.

2. Koefisien Motivasi (X_1)

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,299. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1% untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,299 dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

3. Koefisien Etos Kerja Islam (X_2)

Nilai koefisien etos kerja islam menunjukkan angka sebesar 0,512. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1% untuk etos kerja Islam akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,512 dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Kriteria uji nya bila tingkat signifikan lebih tinggi dari pada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$) maka variabel tersebut tidak punya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya, begitupun sebaliknya. Bila tingkat signifikansinya lebih kecil daripada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$) maka variabel tersebut punya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat bahwa pengaruh secara parsial variabel independen yaitu motivasi dan etos kerja Islam terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.941	.873		1.079	.289
Motivasi	.299	.145	.293	2.064	.048
Etos Kerja Islam	.512	.114	.636	4.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui jumlah sampel (n) = 33 dan jumlah variabel (k) = 3, maka diperoleh $df = (n-k) = 30$ yang menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan probabilitas dua arah 0,05. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 \geq 2,042$) dan $Sig\ t = 0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi dan Etos Kerja Islam) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan). Kriteria pengujiannya bila tingkat signifikansi lebih besar daripada tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$), maka seluruh variabel independen tidak punya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya, begitupun sebaliknya. Bila tingkat signifikannya lebih kecil daripada tingkat ($\alpha = 0,05$), maka seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini :

Table 16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.858	2	1.429	10.792	.000 ^a
	Residual	3.972	30	.132		
	Total	6.830	32			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2016

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 10,792 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Diketahui jumlah sampel (n) = 33 dan jumlah variabel = 3, maka diperoleh $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 33 - 3 = 30$. Sehingga didapatlah nilai $F_{tabel} = 3,32$. Hal ini menunjukkan bahwa

nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan $Sig. < 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimana variabel bebas (motivasi dan etos kerja islam) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentasi pengaruh variabel independen (motivasi dan etos kerja Islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.380	5.458

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Motivasi

b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2016

Hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,674, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Analisis determinasi (R^2) Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen,

sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna .

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,418 atau 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan etos kerja Islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 41,8% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi dan etos kerja islam) mampu menjelaskan 41,8% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,418 atau 41,8%. Uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 \geq 2,042$) dan $Sig\ t = 0,048 < 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andri Budhi Nugroho (2012), dengan hasil yang didapat yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,293$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,293 \geq 1,98$), sehingga kesimpulan dari

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan di mana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di Dompot Peduli Ummat Daruut Tauhiid Cabang Palembang

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,418 atau 41,8%. Nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Isnay Choiriyanti (2011), dengan hasil yang didapat yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = -2,661$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,661 \geq -2,000$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Annidjatus Zahra (2015), dengan hasil yang didapat yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 8,372$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,372 \geq 1,662$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Mengenai etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di mana semua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,418 atau 41,8%. Uji t menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 10,792$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,792 \geq 3,32$) dan $Sig F = 0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di dompot peduli ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang.

Penelitian ini mendukung penelitian Isnay Choiriyanti (2011), dengan hasil yang didapat yaitu $F_{hitung} = 14,090$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,090 \geq 3,156$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Andri Budhi Nugroho (2012), dengan hasil yang didapat yaitu $F_{hitung} = 152,037$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($152,037 \geq 3,09$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Annidjatus Zahra (2015), dengan hasil yang didapat yaitu $F_{hitung} = 70,091$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,091 \geq 1,87$), sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Mengenai motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dimana semua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
2. Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
3. Motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid Cabang Palembang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi dan etos kerja Islam seseorang dalam bekerja maka berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

B. Saran

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertahankan dan memotivasi yang lebih baik dan berwibawa sehingga karyawannya dapat mempunyai kinerja yang lebih baik.
2. Penelitian ini kiranya dapat menjadi masukan bagi pihak lembaga di dompet peduli ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya, melalui penerapan konsep etos kerja Islam di mana kerja merupakan penjabaran dari aqidah, kerja dilandasi dengan ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya sehingga dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan, yang dapat dijadikan sebagai upaya agar tercapainya visi lembaga di mana dapat menjadi lembaga yang terbaik di kelasnya dan bermanfaat bagi sebanyak mungkin sesama. Dengan misinya dapat memberdayakan SDM yang professional dan berakhlak mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta : Muhammadiyah Universitas Press.
- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Choiriyati, Isni. "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan". (Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011) tidak diterbitkan.
- Dale, Futwengler. 2002. *Penilaian Kerja*. Yogyakarta : Andi
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : B-P UNDIP.
- Hafidhuddin, Didin. 1998. *Zakat Dalam Perekonomian Modern*. Jakarta: Gema Insani Press
- Hasan, M.Iqbal. 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 Statistik Inferensif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luhglatno. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja." Jurnal ISSN : 1907-6304. (STIE Pelita Nusantara Semarang, 2006).
- Mangkunegara, Anwar Prabowo. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priyanto, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Sanajaya, Muhammad Taufiek Rio. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta", Skripsi (Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta) tidak diterbitkan.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sumanto. 2014. *Statistik Terapan*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Muhammad. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SLTA
 Diploma III
 S1
5. Lama Bekerja : 1-2 Tahun
 > 2 Tahun

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
 6. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan

KUISIONER

MOTIVASI (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Kebutuhan Fisiologi						
1	Saya merasa puas dengan gaji saya terima saat ini					
2	gaji yang diterima diberikan pimpinan tepat pada waktunya					
3	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik					
Kebutuhan Rasa Aman						
4	Saya bekerja mendapat asuransi keselamatan					
5	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
6	Fasilitas di tempat bekerja memadai					
Kebutuhan Sosial						
7	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak					
8	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
9	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja siap membantu					
Kebutuhan Penghargaan Diri						
10	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
11	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
12	Selama ini pimpinanan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
13	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					
14	Bekerja disini membuat kemampuan saya berkembang					
15	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar					

ETOS KERJA ISLAM (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Kerja Merupakan Penjabaran dari Akidah						
1	Saya selalu memulai Pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT					
2	Saya dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan orang lain					
3	Saya mempunyai kehidupan motivasi, terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak					
4	Saya berpendirian teguh dan istiqomah dalam bekerja					
Kerja Dilandasi Ilmu						
5	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik / buruk					
6	Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa saja					
7	Saya mengedepankan efisien dan efektifitas dalam bekerja					
8	Saya merasa takut menghadapi resiko bila melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya					
Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi Serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya						
9	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, profesional, dan menjaga amanah)					
10	Saya menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru					
11	Dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah SWT					
12	Saya merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki presentasi kerja					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar					
2	Saya bisa diberikan tugas/pekerjaan yang bersifat segera					
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan pimpinan					
Kualitas						
4	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
6	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
Jangka Waktu						
7	Menurut atasan, pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan					
9	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
Kehadiran						
10	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
11	Saya selalu siap berada di tempat kerja, saat atasan meminta bantuan masalah pekerjaan					
12	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
Kemampuan Bekerjasama						
13	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi					
15	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Laki-laki	25	SLTA	1-2 Tahun
2	Laki-laki	33	S1	> 2 Tahun
3	Perempuan	26	Diploma III	1-2 Tahun
4	Laki-laki	24	SLTA	1-2 Tahun
5	Perempuan	35	S1	> 2 Tahun
6	Laki-laki	38	S1	> 2 Tahun
7	Laki-laki	23	SLTA	1-2 Tahun
8	Perempuan	26	Diploma III	1-2 Tahun
9	Laki-laki	32	S1	> 2 Tahun
10	Perempuan	35	S1	> 2 Tahun
11	Perempuan	25	SLTA	1-2 Tahun
12	Laki-laki	23	SLTA	1-2 Tahun
13	Laki-laki	30	S1	> 2 Tahun
14	Laki-laki	43	S1	> 2 Tahun
15	Laki-laki	42	S1	> 2 Tahun
16	Laki-laki	28	Diploma III	> 2 Tahun
17	Perempuan	45	S1	> 2 Tahun
18	Perempuan	37	S1	> 2 Tahun
19	Laki-laki	32	S1	> 2 Tahun
20	Laki-laki	41	S1	> 2 Tahun
21	Laki-laki	27	Diploma III	1-2 Tahun
22	Perempuan	41	S1	> 2 Tahun
23	Perempuan	26	Diploma III	1-2 Tahun
24	Laki-laki	30	S1	> 2 Tahun
25	Laki-laki	41	S1	> 2 Tahun
26	Perempuan	25	Diploma III	1-2 Tahun
27	Laki-laki	37	S1	> 2 Tahun
28	Laki-laki	27	Diploma III	1-2 Tahun
29	Laki-laki	42	S1	> 2 Tahun
30	Laki-laki	41	S1	> 2 Tahun
31	Perempuan	28	Diploma III	> 2 Tahun
32	Perempuan	42	S1	> 2 Tahun
33	Laki-laki	35	S1	> 2 Tahun

No	Etos Kerja Islam												Jml
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	43
2	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	48
3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	47
4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	53
5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	55
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	51
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	42
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	52
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
19	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	54
20	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	42
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	53
24	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	49
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
26	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	54
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
30	5	5	4	3	4	3	3	5	3	5	3	3	46
31	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58
32	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	51
33	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57

Reliability

Data Set 1 : Kuantitatif Variabel Motivasi (X₁)

Scale : ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	61.85	42.633	.376	.882
Item_2	61.79	42.297	.384	.882
Item_3	62.06	40.996	.453	.880
Item_4	61.97	39.343	.616	.872
Item_5	61.79	40.797	.569	.875
Item_6	61.94	40.309	.543	.876
Item_7	61.94	39.496	.734	.868
Item_8	61.97	40.030	.670	.871
Item_9	61.94	40.684	.538	.876
Item_10	61.88	40.485	.487	.878
Item_11	62.06	38.934	.575	.875
Item_12	62.09	39.398	.565	.875
Item_13	61.91	38.460	.668	.870
Item_14	61.91	40.710	.630	.873
Item_15	62.00	42.188	.372	.883

Reliability

Data Set 1 : Kuantitatif Variabel Etos Kerja (X₂)

Scale : ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	45.85	41.133	.539	.911
Item_2	45.97	40.593	.676	.905
Item_3	45.94	40.996	.662	.906
Item_4	45.97	39.593	.744	.902
Item_5	46.09	41.085	.530	.911
Item_6	46.00	39.313	.705	.903
Item_7	46.12	39.610	.662	.905
Item_8	45.88	41.047	.554	.910
Item_9	45.94	38.371	.821	.898
Item_10	46.03	39.468	.667	.905
Item_11	46.03	39.843	.663	.905
Item_12	45.85	40.508	.604	.908

Reliability

Data Set 1 : Kuantitatif Variabel Kinerja Kayawan (Y)

Scale : ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

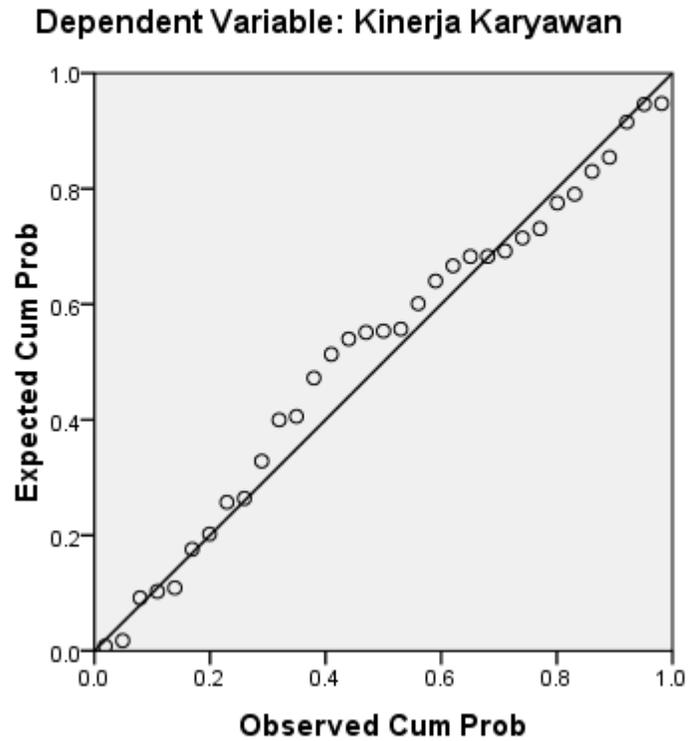
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	61.64	43.926	.454	.876
Item_2	61.97	42.280	.449	.877
Item_3	61.64	43.739	.436	.877
Item_4	61.79	41.422	.648	.868
Item_5	61.88	41.547	.583	.871
Item_6	61.76	41.002	.645	.868
Item_7	61.76	41.377	.569	.871
Item_8	61.67	41.292	.566	.872
Item_9	61.67	41.917	.534	.873
Item_10	61.64	40.301	.703	.865
Item_11	61.61	43.059	.443	.877
Item_12	61.48	42.945	.496	.875
Item_13	61.64	42.176	.539	.873
Item_14	61.55	41.756	.585	.871
Item_15	61.61	44.121	.390	.879

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

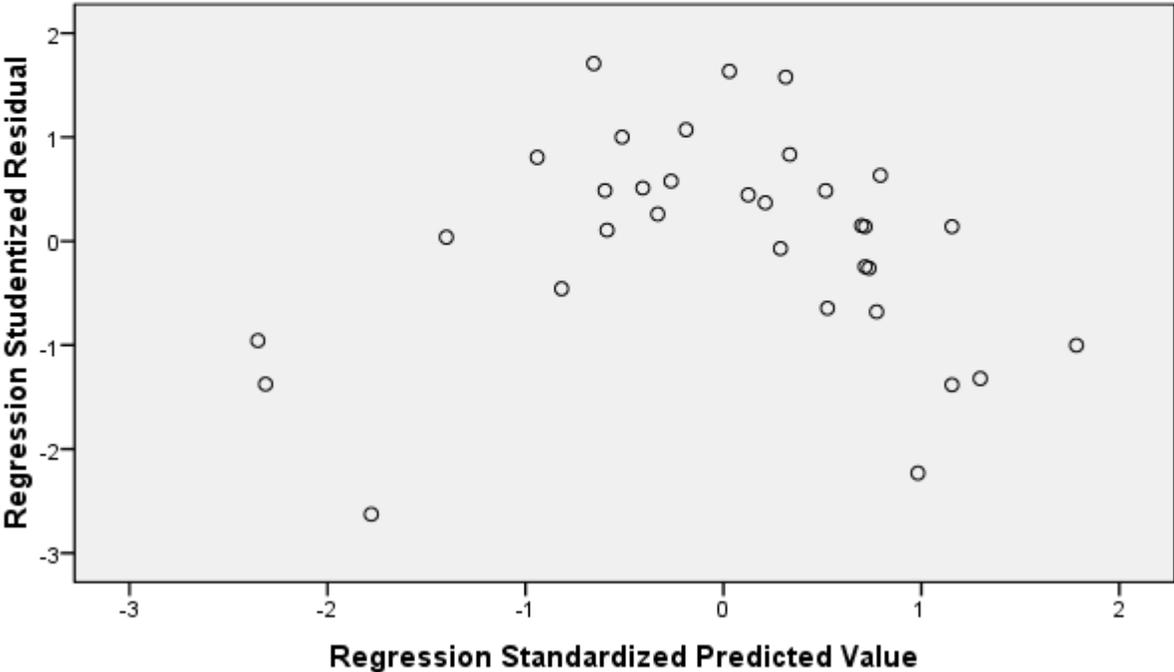
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.963	1.039
.963	1.039

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Uji Linearitas

Kinerja Karyawan * Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	735.144	16	45.946	.917	.568
		Linearity	44.441	1	44.441	.887	.360
		Deviation from Linearity	690.703	15	46.047	.919	.563
	Within Groups		801.583	16	50.099		
	Total		1536.727	32			

Kinerja Karyawan * Etos Kerja Islam

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Etos Kerja Islam	Between Groups	(Combined)	1234.977	17	72.646	3.611	.008
		Linearity	516.026	1	516.026	25.652	.000
		Deviation from Linearity	718.951	16	44.934	2.234	.064
	Within Groups		301.750	15	20.117		
	Total		1536.727	32			

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.380	5.458

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Motivasi
 b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.858	2	1.429	10.792	.000 ^a
	Residual	3.972	30	.132		
	Total	6.830	32			

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.941	.873		1.079	.289
	Motivasi	.299	.145	.293	2.064	.048
	Etos Kerja Islam	.512	.114	.636	4.482	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Deskriptif

a. Variabel Motivasi

Tabel
Motivasi

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Jawaban	Jumlah Responden	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
1	0	0	2	12	19	149	33	4.51515
2	0	0	3	8	22	151	33	4.57576
3	0	0	6	11	16	142	33	4.30303
4	0	1	3	11	18	145	33	4.39394
5	0	0	3	8	22	151	33	4.57576
6	0	0	5	9	19	146	33	4.42424
7	0	0	3	13	17	146	33	4.42424
8	0	0	3	14	16	145	33	4.39394
9	0	0	4	11	18	146	33	4.42424
10	0	0	6	6	21	147	33	4.45455
11	0	0	9	5	19	142	33	4.30303
12	0	1	5	11	16	141	33	4.27273
13	0	1	4	7	21	147	33	4.45455
14	0	0	2	13	18	148	33	4.48485
15	0	0	4	13	16	144	33	4.36364
Total	0	3	62	152	278	2190	495	4.42424

b. Variabel Etos Kerja Islam

Total
Etos Kerja Islam

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Jawaban	Jumlah Responden	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
1	0	0	7	9	17	142	33	4.3030303
2	0	0	6	15	12	138	33	4.1818182
3	0	0	5	16	12	139	33	4.2121212
4	0	0	7	13	13	138	33	4.1818182
5	0	1	7	14	11	134	33	4.0606061
6	0	0	9	10	14	137	33	4.1515152
7	0	0	11	10	12	133	33	4.030303
8	0	0	7	10	16	141	33	4.2727273
9	0	0	8	10	15	139	33	4.2121212
10	0	0	10	9	14	136	33	4.1212121
11	0	0	9	11	13	136	33	4.1212121
12	0	0	7	9	17	142	33	4.3030303
Total	0	1	93	136	166	1655	396	4.1792929

c. Variabel Kinerja Karyawan

Total
Kinerja Karyawan

Pernyataan n	Jawaban					Jumlah	Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	Jawaban	Responde n	
1	0	0	7	9	17	142	33	4.3030303
2	0	0	6	15	12	138	33	4.1818182
3	0	0	5	16	12	139	33	4.2121212
4	0	0	7	13	13	138	33	4.1818182
5	0	1	7	14	11	134	33	4.0606061
6	0	0	9	10	14	137	33	4.1515152
7	0	0	11	10	12	133	33	4.030303
8	0	0	7	10	16	141	33	4.2727273
9	0	0	8	10	15	139	33	4.2121212
10	0	0	10	9	14	136	33	4.1212121
11	0	0	9	11	13	136	33	4.1212121
12	0	0	7	9	17	142	33	4.3030303
Total	0	1	93	6	6	1655	396	4.1792929

Analisis Deskriptif

1. Motivasi

Item_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.1	6.1	6.1
4	12	36.4	36.4	42.4
5	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	8	24.2	24.2	33.3
5	22	66.7	66.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	18.2	18.2	18.2
4	11	33.3	33.3	51.5
5	16	48.5	48.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	3	9.1	9.1	12.1
4	11	33.3	33.3	45.5
5	18	54.5	54.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	8	24.2	24.2	33.3
5	22	66.7	66.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15.2	15.2	15.2
4	9	27.3	27.3	42.4
5	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	13	39.4	39.4	48.5
5	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	14	42.4	42.4	51.5
5	16	48.5	48.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12.1	12.1	12.1
4	11	33.3	33.3	45.5
5	18	54.5	54.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	18.2	18.2	18.2
4	6	18.2	18.2	36.4
5	21	63.6	63.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	27.3	27.3	27.3
4	5	15.2	15.2	42.4
5	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	5	15.2	15.2	18.2
4	11	33.3	33.3	51.5
5	16	48.5	48.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	4	12.1	12.1	15.2
4	7	21.2	21.2	36.4
5	21	63.6	63.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.1	6.1	6.1
4	13	39.4	39.4	45.5
5	18	54.5	54.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12.1	12.1	12.1
4	13	39.4	39.4	51.5
5	16	48.5	48.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

2. Etos Kerja Islam**Item_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	21.2	21.2	21.2
4	9	27.3	27.3	48.5
5	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	18.2	18.2	18.2
4	15	45.5	45.5	63.6
5	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15.2	15.2	15.2
4	16	48.5	48.5	63.6
5	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	21.2	21.2	21.2
4	13	39.4	39.4	60.6
5	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	7	21.2	21.2	24.2
4	14	42.4	42.4	66.7
5	11	33.3	33.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	27.3	27.3	27.3
4	10	30.3	30.3	57.6
5	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	33.3	33.3	33.3
4	10	30.3	30.3	63.6
5	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	21.2	21.2	21.2
4	10	30.3	30.3	51.5
5	16	48.5	48.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	24.2	24.2	24.2
4	10	30.3	30.3	54.5
5	15	45.5	45.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	30.3	30.3	30.3
4	9	27.3	27.3	57.6
5	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	27.3	27.3	27.3
4	11	33.3	33.3	60.6
5	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	21.2	21.2	21.2
4	9	27.3	27.3	48.5
5	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

3. Kinerja Karyawan**Item_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.1	6.1	6.1
4	14	42.4	42.4	48.5
5	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	7	21.2	21.2	24.2
4	12	36.4	36.4	60.6
5	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	12	36.4	36.4	45.5
5	18	54.5	54.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15.2	15.2	15.2
4	13	39.4	39.4	54.5
5	15	45.5	45.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15.2	15.2	15.2
4	13	39.4	39.4	54.5
5	15	45.5	45.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	18.2	18.2	18.2
4	10	30.3	30.3	48.5
5	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	21.2	21.2	21.2
4	8	24.2	24.2	45.5
5	18	54.5	54.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	4	12.1	12.1	15.2
4	8	24.2	24.2	39.4
5	20	60.6	60.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	18.2	18.2	18.2
4	7	21.2	21.2	39.4
5	20	60.6	60.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	18.2	18.2	18.2
4	6	18.2	18.2	36.4
5	21	63.6	63.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15.2	15.2	15.2
4	7	21.2	21.2	36.4
5	21	63.6	63.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12.1	12.1	12.1
4	5	15.2	15.2	27.3
5	24	72.7	72.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	5	15.2	15.2	15.2
4	8	24.2	24.2	39.4
5	20	60.6	60.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	2	6.1	6.1	9.1
4	8	24.2	24.2	33.3
5	22	66.7	66.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Item_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	11	33.3	33.3	42.4
5	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jalan Prof. KH. Zainal Abidin Fikri Km. 3.5. Palembang 30126 Telp. (0711) 353276

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : M.Kurniawan
Nim : 12190109
Program Studi : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhiid cabang Palembang)
Pembimbing 1 : Rudi Aryanto, S.Si.,M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
		- tulisan hane di ubah. as perbaikan plagiat	
	1,3-2017	- kutipan berkeada sy plagiat kembali ke pemb II	
	9-3-	penelitian	
	2017	perbaikan emb 10	

-	ceciplon & probin	R.
	da ajin mengyng	R.



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jalan Prof. KH. Zainal Abidin Fikri Km. 3.5, Palembang 30126 Telp. (0711) 353276

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : M.Kurniawan
Nim : 12190109
Program Studi : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan dirumah zakat cabang simpang polda Palembang)
Pembimbing 2 : Muhammadiyah,SE.,M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
1/	Jumat / 21 oktober 2016	<p>Pertanya :</p> <ol style="list-style-type: none">1. tambahkan fenomena variabel Penelitian di latar belakang ✓2. Rumusan masalah3. manfaat >L Kontribusi.4. Orisinalitas penelitian hrs, menunjukkan persamaan d perbedaan penelitian dgn yg lain5. Plagiarisme6. Pertajam teori :<ol style="list-style-type: none">a. Etos kerja Islamb. Kinerja7. Penelitian terdahulu8. Hipotesis9. Operasional Variabel datay hrs. ada di bab 2	<p>Dawa Buku Pedoman</p> <p><i>[Signature]</i></p>

2/	Selasa / 1 November 2016	<p>perbaikan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fenomena penelitian 2. orisinalitas 3. Teori Etos kerja Islam 4. Hipotesis 	
3/	Selasa / 8 November 2016	<p>fenomena penelitian di latar belakang</p>	
4/	Rabu / 9 November 2016	<p>aca bab I aca bab II aca bab III</p>	
5/	Senin / 27 Februari 2017	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data yg diolah guratan rata? 2. Pembahasan 3. Kesimpulan 	
6/	Selasa / 28 Februari 2017	<p>Analisis Deskriptif uji hipotesis penyimpulan</p>	
7/	Rabu / 1 Maret 2017	<p>aca bab IV aca bab V</p>	
7/	Rabu / 1 Maret 2017	<p>aca ujian Munaggaran</p>	



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir C

Hal : Persetujuan Skripsi untuk Diuji

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : M. Kurniawan
Nim/Program Studi : 12190109 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di
Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang
Palembang)

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian Skripsi.
Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini kami lampirkan Skripsi mahasiswa yang
bersangkutan.

Palembang, 13 Maret 2017

Menyetujui Menjadi
Pembimbing Utama


Rudi Aryanto, S.Si., M.Si
NIP.1975010120006041001

Menyetujui Menjadi
Pembimbing Kedua


Muhammadinah, SE., M.Si
NIP. 140601101292



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri No.1 KM 3.5 Palembang 30126 Telp : (0711) 354468

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : M. Kurniawan
NIM/Jurusan : 12190109 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompok Peduli Ummat Darut Tauhid Cabang Palembang)

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 2 Mei 2017

Penguji Utama

Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

Penguji Kedua

Syamsiar Zahrani, M.A
NIP. 197011142014111001

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : 1675 /Un.09/VL.1/PP.009/10/2016
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 19 Oktober 2016

KepadaYth.
Pimpinan Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid
Cabang Palembang
di -
Palembang

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dalam rangka untuk mempersiapkan penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami mohon kepada saudara kiranya berkenan memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi wawancara pengambilan data di lembaga/instansi yang saudara pimpin kepada :

Nama : M. Karniawan
Nim : 12190109
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI DOMPOT PEDULI UMMAT DAARUT TAUHID CABANG PALEMBANG).

Demikian, atas perkenan saudara dan kejasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.





26 Januari 2017
27 Rabiul Akhir 1437 H

Nomor : 080/SLO/DPU7/YYS DT/1/17
Hal : **Persetujuan Penelitian**
Lampiran : -

Kepada Yang Kami Hormati,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maha suci Allah yang telah memberikan rahmat yang tiada bertepi, Shalawat dan Salam semoga tetap tercurah kepada Rasulullah Solallahu 'alaihi wasallam.

Sehubungan dengan surat permohonan dari :

Nama : M. Kurniawan
NIM : 12190109
Judul : Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompel Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Palembang)

Maka dengan ini kami menyatakan bahwa yang bersangkutan diizinkan untuk melakukan penelitian di Dompel Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Palembang.

Untuk informasi dan konfirmasi dapat menghubungi kantor DPU Daarut Tauhiid di no. 0711-555 6103 / 0811 7879 009.

Demikian surat ini kami sampaikan. Semoga dapat dipergunakan dengan semestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, Kami mengucapkan *Jazakumullahu Khairan Katsiraa*. Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan dan meridhai segala urusan kita.

Billaahi fii sabiilil haq.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DPU Daarut Tauhiid Palembang


Siti Fadhillah
Adkeu


DPU-DT
DOMPET PEDULI UMMAT
DAARUT TAUHIID

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : Muhammad Kurniawan

Tempat, tanggal lahir : Tanjung Batu Seberang, 12 September 1991

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Belum Menikah

Nama Orang tua :

Ayah : Ahmad Sapuron

Ibu : Kursia

Alamat : Jln. Pemugaran No 220 Desa Tanjung Batu Seberang Ogan

Ilir

Alamat e-mail : kurniawanm32@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Institusi	Tahun
SD Negeri 1 Tanjung Batu Seberang	1998 – 2004
SMP Negeri 1 Tanjung Batu	2004 – 2007
SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu	2007 – 2010
UIN Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	2012 – 2017

Jurusan Ekonomi Islam	
-----------------------	--