

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK

SUMSEL BABEL SYARIAH JAKABARING

PALEMBANG



OLEH:

M. AFRI AZIZ ALDARIS PARATAMA

NIM : 1656100063

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah

Untuk memenuhi salah satu Syarat guna Memperoleh Gelar

Ahli Madya

(A. Md)

PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH

PALEMBANG

2019



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Telp. (0711) 353347, Fax (0711) 354668

Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: febi_uin@radenfatah.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Afri Aziz Aldaris Paratama

NIM :1656100063

Program : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, November 2019
Saya yang menyatakan,

M. Afri Aziz Aldaris Paratama
1656100063



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Telp. (0711) 353347, Fax (0711) 354668

Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: febi_uin@radenfatah.ac.id

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul:

**PENGARUH ETOS KERJA TERADAP KINERJA KARYAWAN BANK
SUMSEL BABEL SYARIAH JAKABARING PALEMBANG.**

Ditulis oleh : M. Afri Aziz Aldaris Paratama

NIM : 1656100063

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli

Madya (A. Md)

Palembang, November 2019

Dekan,

Dr. Qodariah Barkah. M.H.I

NIP.197011261997032002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolong dalam meraih cinta dan masa depan, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (QS. Al-Baqarah : 115)

Tugas Akhir ini aku persembahkan kepada :

1. Ayahanda Alamsyah dan Ibunda Rifni Miarti yang selama ini telah membesarkan aku, yang telah berjuang demi pendidikanku, dan tak henti-hentinya memberi doa dan dukungan baik materil maupun non materil dalam penyelesaian tugas akhir ini.
2. Adikku tersayang(isi) dan keluarga besarku.
3. Sahabat-sahabatku yang telah banyak membantu hingga sampai selesainya Tugas Akhir ini.
4. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi D3 Perbankan Syariah 2016
5. Agama , Bangsa dan Negaraku.

ABSTRAK

M. Afri Aziz Aldaris Paratama, 1656100063 “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang “ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang, Pembimbing Utama Mismiwati, S.E. M.P . Pembimbing Pembantu Disfa Lidian Handayani, M.El

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan wawancara. Populasi adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah sampel 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap etos kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang”, sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan Program Studi D3 Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat dan salam tak henti tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlakunya, yaitu Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin menjadi sebuah referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Selanjutnya dalam proses penulisan tugas akhir ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya (Alamsah dan Rifni Miarti) terima kasih atas segala doa, kasih sayang dan dukungan yang diberikan kepada penulis.

2. Bapak Prof. Drs. H. Sihrozi, M.A., Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Mismiwati, S.E, M.P dan Ibu Disfa Lidian Handayani, M, EI Selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan dengan sabar.
5. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah.
6. Bapak Dr. M. Rusydi, M. Ag. Selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
7. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan pengurus perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
8. Adekku tersayang dan tercinta Ahmad Martinus Aldaris dan segenap keluarga besar penulis. Terimah kasih atas dukungan dan semua hal yang telah diberikan kepada penulis.
9. Untuk teman Ela Sesa Viola, M Irhan, M. Kadapi, M Idris, M. Dodi, Nurahmat Irvani, Ilham Akbar, M. Arga Subkhi kalian adalah sahabat sejati yang luar biasa yang telah mensupport serta memberikan hiburan disaat penulis mengalami kesulitan dan tekanan yang penulis alami selama penelitian.

10. Untuk teman-teman seperjuangan D3 Perbankan Syariah angkatan 2016 terkhusus untuk kelas DPS 2 angkatan 2016 yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah melalui suka duka bersama selama proses perkuliahan.

11. Serta almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan DIII Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat ganda kepada mereka. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi banyak orang. Aamiin.

Wasamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, November2019

Penulis

M. Afri Aziz Aldaris Paratama
NIM. 1656100063

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	6
1. Pengertian Kinerja Karyawan	6
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
4. Cara-cara Untuk Meningkatkan Kinerja	11
B. Etos Kerja.....	13
1. Pengertian Etos Kerja.....	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	14
3. Peranan Etos Kerja.....	16
4. Indikator Etos Kerja	18
5. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam	19

C. Penelitian Terdahulu	22
D. Kerangka Teorik.....	25
E. Pengembangan Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Desain Penelitian.....	28
D. Sumber dan Jenis Penelitian.....	29
E. Populasi dan Sampel Penelitian	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Variabel-Variabel Penelitian.....	32
H. Instrumen Penelitian.....	36
I. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Profil Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.....	41
2. Asas Visi dan Misi	43
B. Karakteristik Responden	
1. Karateristik Reponden Bedasarkan Jenis Kelamin	43
2. Karateristik Responden Bedasarkan Usia	44
3. Karateristik Responden Bedasarkan Pendidikan Terakhir	45
4. Karateristik Responden Bedasarkan Pekerjaan.....	446
C. Instrumen Penelitian	
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	49

D. Hasil Analisis Data	
1. Uji Normalitas	50
2. Uji Linearitas.....	52
3. Uji Heteroskedatisitas	53
E. Regresi Linier Sederhana	54
F. Uji Hipotesis	
1. Uji t	56
2. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	57
G. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research gap</i>	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran.....	24
Tabel 3.1 Teknik Pengumpulan Data.....	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	44
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Y.....	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas X dan Y	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	53
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin di penuhiya. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Seseorang bekerja karena ingin mencapai kehidupan yang layak, mencapai hal tersebut tentunya seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi sesuai dengan meningkatnya aktivitas organisasi dilingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupa menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan strateginya.

Sumber Daya Manusia atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap nlini organisasi, karena SDM memiliki peran lini di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seseorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja

yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Anoraga berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang berhasil harus memiliki pandangan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, karyawan yang memiliki pemikiran Yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus, suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat dalam bekerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatar belakangi melakukan suatu pekerjaan.¹

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen atau nasabah tergantung pada etos kerja pelayanan atau tingkat kinerja seseorang karyawan. Begitu halnya apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etos kerja, motivasi yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etos kerja islami bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal pratikal yang akan tetap aktual.² Menurut para karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi baru dengan menggunakan etos kerja yang harus dilakukan oleh karyawan perbankan

¹Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE : Jrnal AL- Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3 No. 2, September 2015

²Toto Tasmara, *Etos Kerja*.....hlm.1

syariah khususnya PT. Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, agar para nasabah berminat untuk menggunakan produk atau jasa-jasa lembaga keuangan syariah atau merekrut para nasabah yang ada pada Bank Konvensional supaya berpindah pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang ialah adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016 hingga 2019. Hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang selama 3 tahun terakhir. kinerja karyawan dapat dikatakan menurun apabila terjadi penurunan $\geq 10\%$. Dengan kata lain, kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang tidak optimal dan mengalami penurunan, karena selama tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan dari tahun 2016-2019.

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka pengaruh etos kerja pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah sangatlah menarik untuk diteliti dengan mengkaitkan menerapkan etos kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sebagaimana untuk diterapkan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.

Tabel 1.1

Research Gap

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Etos Kerja	Terdapat Pengaruh Signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan	Salsabila Maulidia Luthfi, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2013)
	Terdapat tidak pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan	Yuliarti

Sumber Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan table 1.1 penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Maulidia Luthfi, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, Andriansyah, dan Rini Purnama Sari Yanwar, Marsyaf Rinaldi. Mengatakan bahwa etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini :adakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.

C. TujuanMasalah

Berdasarkan dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini di pelajari di perbankan syariah.

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.

3. Bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.³

Kerja dalam kaitan Islam, bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengarahkan segala aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk berkecimpungan dalam dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Allah Swt. Berfirman dalam QS. Al-Mulk:15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

³ Desi Putri Wijayanti, Didi Sundirman. 'Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan', (Studi Empiris Pada PT.SMS Kabupaten Kota Wirigin Timur)., Derema Jurnal Manajemen Vol.12 No.01. Mei (2017), Hlm:72

15. Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.(QS. Al-Mulk:15).

Bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah, karena bekerja merupakan perintahnya, maka bekerja adalah ibadah. Bagi seorang muslim, hidup didunia tidak hanya mementingkan akhirat dan mengutamakan dunia saja, namun seorang muslim haruslah mengutamakan, baik kepentingan akhirat maupun dunia.

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشٍ

dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan (QS. An-Naba:11)

Bekerja dalam islam tidaklah hanya bekerja keras saja, akan tetapi haruslah dengan semangat tauhid yang tinggi serta berakhlak mulia. Berakhlak berarti bekerja atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab integritas, serta cara diri menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.⁴

Bernardin dan Russel (1993:383) menjelaskan, terdapat enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

- 1) *Quality* (kualitas) sejauh mana proses atau hasil dalam melakukan kegiatan cara yang ideal, sesuai dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud
- 2) *Quantity* (kuantitas) jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan

⁴Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani,2002,h.164.

- 3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu) tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan, atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain
- 4) *Cost Effectiveness* (Efektifitas Biaya) tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada
- 5) *Need For Supervision* (Perlu Pengawasan) tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan⁵

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

⁵ Andri Hadiansyah, Rni purnamasari Yanwar, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE”, Al-Masraf: Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol.3. No. 02 September 2015

- 4) Kerja sama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan keputusan aktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- 5) Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok⁶
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya

⁶ Muhammad Riyanda "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan, Yogyakarta, 2017, Hlm. 15-17

Menurut Artana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil uga hariannya
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut
- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadappekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan . kesetiaan karyawan dicerminkan karyawan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.⁷

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diukur dengan beberapa faktor yaitu :

1. Efektifitas dan Efisien

Bila suatu tujuan tertentu bisa dicapai, kita oleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang du capai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif sebaliknya. Bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

⁷ Rian Oztary Hardiansyah,(Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai),(Studi Pada egawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, Universitas Yogyakarta, Yogyakarta,2017), Hlm:15-17

2. Otoritas (wewenang)

Wewenang adalah sifat dari suatu komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi ia bekerja.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.⁸

4. Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Cara-Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang dapat memuaskan nasabah/konsumen merka. Demikian kata lain konsumen/nasabah yang tidak puas akan mempengaruhi bisnis secara negative. Perusahaan kebutuhan nasabah harus disertai dengan terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Mengidentifikasi produk dan dukungan pelayanan yang dianggap penting oleh para nasabah saat mereka membeli produk atau menggunakan jasa tersebut merupakan tujuan manajemen. Adapun cara-cara untuk meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut:

⁸ Santi Purwanti, (*Pemasaran Jasa, Etika, Penerapan dan Penelitian, Edi Publisher* (2013)

1) Sistem Penilaian Kerja yang Transparan

Jika ditanya tentang kinerja yang menurun rata-rata karyawan akan mengeluhkan system penilaian kinerja yang tidak transparan. Orang yang kerjanya kurang baik malah diberikan kenaikan gaji yang tinggi. Sementara yang bekerja yang baik kenaikan gaji sangat minim. Seolah ada *like* dan *dislike* di dalam penilaian kinerja. Jadi, buatlah system penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan, beri tahu kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja. Karyawan jadi akan menyadari mengapa ia mendapat kenaikan gaji yang paling kecil dibandingkan rekannya yang lain dengan demikian. Tidak ada prasangka yang tidak baik dari karyawan.

2) Penuhi Hak Karyawan

Hak-hak karyawan yang dimaksud meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain-lain. Sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja. Jangan sampai terjadi anda lalai memberikannya karena lupa.

3) Reward dan Punishment

Reward dan Punishment efektif untuk mempertahankan karyawan berkualitas jika seseorang karyawan unggul atau menghasilkan profit besar bagi perusahaan, tidak ada salahnya diberi penghargaan. Penghargaan bisa berupa jalan-jalan baik keluar negeri ataupun dalam negeri. Bonus berupa uang atau perhiasan.

4) Training dan Pelatihan

Ada kalanya skill karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Training dan pelatihan ini diharapkan dapat menyegarkan dan menambah cakrawala berpikir para karyawan.

5) Menjalin Keakraban

Ada kalanya seseorang karyawan bertahan di suatu perusahaan bukan karena gaji tinggi ataupun butuh kerja, namun karena sudah terjalin ikatan keakraban di antara rekan-rekan sekantor. Iklim dan suasana kerja sudah cocok dan membuat jalinan keakraban tersebut perusahaan anda beberapa cara yang patut dicoba misalnya jalan-jalan, haiking, yang tidak terlalu mahal makan siang bersama juga salah satu cara untuk menjalin keakraban yang tak terlalu mahal.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Dalam konsep Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakat. Sedangkan kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas dari keyakinan seseorang atau suatu kelompok.⁹

Etos Kerja menurut Max Weber adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan

⁹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002),h. 39

produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.¹⁰

Etos Kerja. Menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja. Kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai. Etos kerja seseorang adalah bagian dari tata nilai individualnya. Demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa itu.

Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja.

Sejumlah defini dan penjelasan di atas, meski beragam, namun dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Lalu selanjutnya dimengerti bahwa timbulnya kerja dalam konteks ini adalah karena termotivasi oleh sikap hidup mendasar itu. Etos kerja dapat berada pada individu dan masyarakat.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Seseorang agaknya akan sulit melaksanakan tugas/pekerjannyadengan tekun dan memiliki komitmen terhadap ketiga ciri dasar yang telah tersebut diatas, jika pekerjaan itu kurang bermakna baginya. Dan tidak bersangkutan

¹⁰Mabyarto Dkk, *Etos kerja dan Khesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media,2014), hlm.3

dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi. Langsung ataupun tidak langsung. Cara kerja seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata atau hanya untuk memperoleh gaji dan sandang pangan demi fisik jangka pendek, agaknya akan berbeda dengan cara kerja seseorang yang memandang tugas/pekerjanya sebagai *calling professio* dan amanah yang hendak dipertanggung jawabkan di hadapan tuhan.

Munculnya sikap malas, santai, dan tidak disiplin waktu dalam bekerja dapat bersumber dari pandangannya terhadap pekerjaan dan tujuan hidupnya, karena itu, adanya etos kerja yang kuat pada seseorang memerlukan kesadaran mengenai kaitan suatu pekerjaannya dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh. Dan yang memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya.¹¹

Etos kerja juga sangat erat kaitannya dengan sistem pendidikan dan budaya yang ada di lingkungan seseorang.¹² Contoh nilai-nilai keyakinan, budaya dan beberapa kebiasaan yang dapat menghambat etos kerja seseorang adalah (1) *khurafat* dan *takhayul*, (2) tak akan lari gunung dikejar; pelan-pelan asal benar, (3) Gampangan, *take it easy*, bagaimana nanti sajalah, (4) Mangan ora mangan poko ke kumpul, (5) nrima-fasilitas, (6) Salah persepsi, bahwa kerja kasar itu hina, dan (7) keyakinan akan kemampuan suatu jimat atau mascot.¹³

Uraian di atas menggaris bahwa adanya *faktor internal*, antara lain sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup seseorang, yang sering kali

¹¹Muhaimin, et all. *Paradigma pendidikan islam: upaya mengefektifkan pendidikan islam disekola*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 201), hlm, 118

¹² Toto Tasmara, *Etos Kerja op.cit.* hlm.125

¹³ Ibid, hlm. 125-132

mempengaruhi dan ikut membentuk etos kerja seseorang. Sehingga latar belakang terbentuknya etos kerja.

Patutlah disimak beberapa pendapat para pakar berikut ini, antara lain A. Mukti Ali yang menyatakan bahwa ada tiga hal yang ikut membentuk watak karakter dan tindak laku seseorang, yaitu sistem budaya dan agama; sistem sosial; dan lingkungan alam dimana orang itu hidup¹⁴. Lain lagi dengan pendapat M. Dawa, Rahardjo yang mentakan bahwa etos kerja tidak semata-mata bergantung pada nilai-nilai agama dalam arti sempit, tetapi dewasa ini sangat di pengaruhi oleh pendidikan, informasi dan komunikasi. Oleh sebab itu, yang perlu dikembangkan adalah etos kerja ilmu pengetahuan dan komunikasi

3. Peranan Etos Kerja

Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efeasien. Semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap karyawan sebagai berikut:

- 1) Karyawan tidak menghargai dan menghormati atasannya
- 2) Produktivitasnya rendah
- 3) Banyak keluhan
- 4) Banyak karyawan yang keluar masuk (tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi dalam suatu periode)¹⁵

Adapun terjadi munculnya rendahnya etos kerja atau semangat kerja itu ditimbulkan oleh:

¹⁴A. Mukti Ali, *beberapa persoalan agama dewasa ini*, Jakarta: Rajawali Press, 1987, hlm.172

¹⁵Alek.S.Nitisemito,*Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia:Jakarta :2001,hlm68

- 1) Tidak adanya kepuasan dalam bekerja, yang dikarenakan pekerja itu sendiri tidak sesuai dengan hati kecilnya
- 2) Pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya
- 3) Imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang dibebarkannya
- 4) Adanya tekanan dari atasan atau teman sejawat dalam pekerjaan
- 5) Tekanan dari luar lingkungan perusahaan

Etos kerja semangat rendah inilah yang harus kita hilangkan agar tidak mempengaruhi lingkungan pekerjaan. Karena dampak yang ditimbulkan dari etos kerja atau semangat kerja yang rendah ini besar sekali terhadap tingkat produktivitasnya kerja karyawan.¹⁶ individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- 1) Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai satu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia
- 3) Kerja yang dilakukan sebagai aktivitasnya bermakna bagi manusia
- 4) Kerja dihayati sebagai prose yang membutuhkan ketentuan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

¹⁶ Ibid, hlm.7

4. Indikator Etos Kerja yang Baik

Menurut Eko Julu Santoso terdapat tujuh etos terbaik dan mulai yang dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini untuk mengukur etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:¹⁷

- 1) Jujur dan Berintegritas
 - a) Berani bekerja jujur itu cerdas dan mulia
 - b) Meraih sukses melalui kejujuran
 - c) Bekerja dengan integritas tinggi
- 2) Cerdas memiliki kreativitas
 - a) Menetapkan rumus bekerja cerdas
 - b) Mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja
 - c) Pekerja berpengetahuan dan pribadi pembelajar
 - d) Berani berfikir kreatif dan diluar kotak
- 3) Empati penuh peduli
 - a) Bekerja sebagai ladang amal kebaikan
 - b) Memiliki mentalitas melayani dengan hati
 - c) Bekerja dengan empati penuh peduli
- 4) Ikhlas penuh kecintaan
 - a) Menjadikan bekerja bernilai ibadah
 - b) Bekerja dengan moralitas bersih dan ikhlas
 - c) Pandai bersyukur dan berterima kasih
 - d) Bekerja dengan kecintaan sepenuh hati

¹⁷Eko Julu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta:PT Alex Media Komputindo,2012) hlm 27-28

- 5) Berpikiran maju atau visioner
 - a) Bekerja berorientasi masa depan
 - b) Memiliki semangat perubahan
 - c) Memiliki jiwa kepemimpinan
- 6) Mengutamakan kerja sama atau sinergisme
 - a) Bekerja bersama adalah kesuksesan
 - b) Mampu bekerja sama dalam tim berkinerja tinggi
 - c) Keterampilan membangun jaringan silaturahmi
- 7) Disiplin penuh tanggung jawab
 - a) Kerja sebagai bentuk eksistensi diri
 - b) Membudayakan disiplin diri
 - c) Bekerja benar dengan penuh tanggung jawab
 - d) Pandai menghargai waktu dalam bekerja¹⁸

5. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam

Membicarakan etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai salah satu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja.¹⁹ Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya.

¹⁸Eko Jalu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos kerja Terbaik dan Mulia*: (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2012) hlm. 27-28

¹⁹ Ismail al-Faruqi melukiskan islam sebagai *a religion of action* dan bukan *a religion farith*. Oleh karena itu islam sangat menghargai kerja. Dalam sistem teologi islam keberhasilan manusia dinilai di akhirat dari hasil amal dan kerja yang dilaksanakannya di dunia. Al-Faruqi, *Al-Tawhid: its Implication for thought and live* (Herndon, Virginia: IIIT, 1995) hlm, 75-6.

Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung.

Penelitian ini dilakukan Nanat Fatah Natsir dalam buku Muhammad Djakfar mengungkapkan pemahaman seorang muslim terhadap etika kerja islam terdapat dua kecenderungan. Pertama, pola pemahaman yang cenderung ke pemikiran *Qadariyah*, dan kedua pola pemahaman yang cenderung ke pemikirannya *Jabariyah*. Yang ke pemikiran *Qadariyah* (dianut oleh perusahaan), pemahaman tentang ikhtiar menurut mereka, bahwa keberhasilan dalam kegiatan ekonomi ditentukan oleh sejauh mana upaya-upaya yang dilakukan manusia tu sendiri untuk meraih keberuntungan dalam usahanya, bukan semata-mata ditentukan oleh Allah SWT. Sebaliknya, yang ke pemikiran *Jabariyah* (didominasi oleh yang berlatar belakang sebagai buruh perusahaan), memahami ikhtiar sangat ditentukan oleh kehendak Allah SWT semata-mata, bukan oleh adanya kerja keras, hemat, jujur dan berperitungan dalam kegiatan usaha.

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja Islam adalah hasil suatu kepercayaan seseorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah SWT. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (*praxis*).²⁰ Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.

²⁰ Nurcholis Madjid, *Islam Agama Kemanusiaan* Bandung: 2015, hlm.216

Toto tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahwa bekerja bagi seseorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan arti dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.²¹

Toto Tasmara dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan ihsan, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fiahsani taqwin*). Senada dengan kata ikhsan, di dalam Al-Qur'an kita temukan pada kata itan yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (An-Naml:88).

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ
صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۗ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. An-Naml:88)

²¹Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa 1995), hlm. 27.

Seorang muslim yang memiliki kepribadian Qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu setengah hati. Etos kerja yang bersumber dari keyakinan Qur'ani ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi, apakah pantas bekerja setengah-setengah ? apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah berbuat ihsan mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat ikhsan juga? Sebagaimana Firman-nya:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Al-Qasas:77)²²

C. Penelitian Sebelumnya

Setelah peneliti melakukan penelusuran untuk mengetahui hasil-hasil peneliti terdahulu yang erat katanya dengan masalah yang dilakukan, ditemukan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, “Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

²²QS. Al-Qasas/ 28:77

pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu. hasil penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.²³

Andri Hardiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, “ pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE, hasil penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.²⁴

Marsyaf Rinaldi, “ Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah Kota Palu, hasil penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁵

No	Nama	Judul	Hasil
1	Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2013)	Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu	Ada hubungan yang signifikan
2	Andriansyah, dan Rini	Pengaruh etos kerja	Ada hubungan yang

²³Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, “*Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu*”, Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Hlm.90-100

²⁴Andri Hadriansyah, Rini Purnamasari Yanwar, “*pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE*”, “: Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora Vol. 3, No. 02, Hlm. 156

²⁵Marsyaf Rinaldi, “*Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah Kota Palu*”, “Jurnal Katalogis, Vol. 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm.160-167

	Purnamasari Yanwar (2015)	terhadap kinerja karyawan	siignifikan
3	Marsyaf Rinaldi (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Kantor BPBD Palu	Ada hubungan yang siignifikan

Sumber : Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, Andriansyah, dan Rini Purnamasari Yanwar, dan Marsyaf Rinaldi.

Perbedaan dalam penelitian kali ini dari penelitian terdahulu membahas dan memfokuskan di masalah kedisiplinan kerja berupa absensi, sering terlambat.

D. Pengembangan Hipotesis

1) Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk dapat mencapai hubungan yang strategis, perusahaan harus dapat memperhatikan po kinerja karyawannya. Karyawan yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah karyawan yang dibutuhkan dalam organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja karyawan adalah dirinya sendiri, bagaimanakah dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Karyawan yang memiliki pemikiran yang uhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, Andriansyah, dan Rini Purnamasari Yanwar, Marsyaf Rinaldi yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H: Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁶

E. kerangka Pemikiran

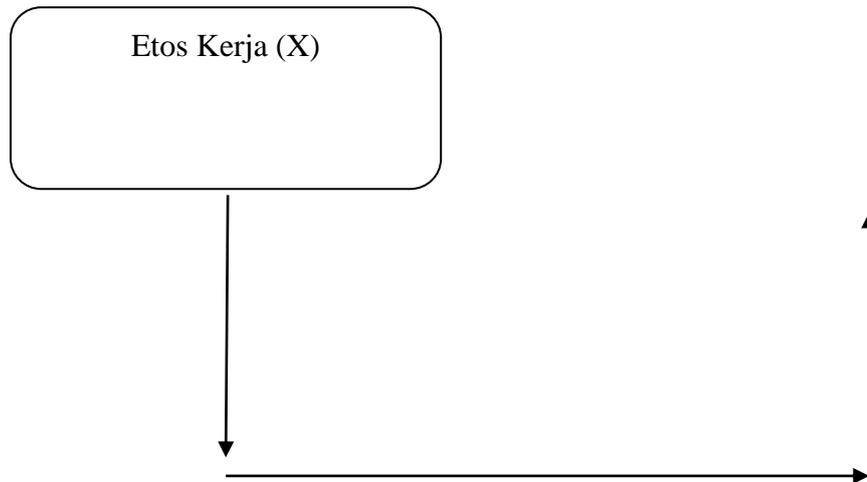
Kerangka pemikiran yang dibuat pada penelitian ini berdasarkan pada landasan teori, hubungan antara variabel, dan hasil penelitian sebelumnya, seperti dapat dilihat pada gambar 2.2

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Penelitian

²⁶Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, *kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap Agama Kota Batu*”, Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen
Andri Hadriansyah, Rini Purnamasari Yanwar, “*kinerja karyawan PT. AE*”, “: Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Human
Marsyaf Rinaldi, “*Pengaruh disiplin kerja dan situasional terhadap kinerja pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah Kota Palu*”, “Jurnal Katalogis, Vol. 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm.160-167

Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Dikembangkan Dalam Penelitian ini.

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X).

F. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Namun perlu garis bawahi bahwa apa yang di kemukakan dalam hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar.

Berdasarkan landasan teori dan rangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷

BAB III

METODE PENELITIAN

²⁷Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, “*Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu*”, Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Hlm.90-100

Andri Hadriansyah, Rini Purnamasari Yanwar, “*pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE*”, “: Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora Vol. 3, No. 02, Hlm. 156

Marsyaf Rinaldi, “*Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah Kota Palu*”, “Jurnal Katalogis, Vol. 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm.160-167

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian²⁸. Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini, maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karawan pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah Pusat Jakabaring Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumsel Babel Syariah Pusat Jakabaring Palembang yang beralamat di JL. Governor H. Ahmad Bastari No.7,8 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30267, Sumatera Selatan Telp.(0711)5228080.

C. Desain Penelitian

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Pusat Jakabaring Palembang ini menggunakan metode penelitian lapangan (*Field Research*), menurut Moch Nazir dalam bukunya yang berjudul metode penelitian, *field research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi

²⁸ Riduan , *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*,(Bandung:Alfabeta,2015)

objek penelitian.²⁹ Penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kusioner terstruktur pada 30 responden untuk mendapatkan informasi spesifik mengenai pengaruh pengetahuan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Sumber Dan Jenis Penelitian

1. Sumber Penelitian

Sumber penelitian yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dihimpun dan diperoleh langsung oleh peneliti melalui pengumpulan data yang berupa hasil jawaban para responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan.³⁰

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, untuk penelitian pendekatan kuantitatif, maka teknik analisis data ini berkenan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya, Angka-angka tersebut di peroleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden,³¹ yakni seluruh pegawai atau karyawan PT. Bank Sumsel Babel Syariah Pusat Jakabaring Palembang.

E. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

²⁹ Riduan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*, (Bandung:Alfabeta,2011)

³⁰ Ibid,hlm.69

³¹ Riduwan,*Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*,(Bandung:alfabeta,2011),hlm.12

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik yang ada di kantor pusat Bank sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang maupun yang ada di bawah kendali pusat, seperti unit-unit syariah yang tersebar di kota Palembang sebanyak 30orang yang merupakan jumlah keseluruhan pegawai atau karyawan pada PT. Sumsel Babel Syariah Pusat Jakabaring Palembang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³³ Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 30 orang. Penelitian jumlah sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Menurut Riduwan teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.³⁴

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai

³² Ibid,hlm.54

³³Ibid,hlm,116

³⁴ Riduwan,*Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Penelitian Pemula*,(Bandung:Alfabeta,2011),hlm.64

dengan permintaan pengguna.³⁵ Dalam hal ini responden yang dimaksud adalah pegawai PT. Bank Sumsel Babel Syariah Pusat Jakabaring Palembang..

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social.³⁶ Dengan skala likert, maka variable penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variable. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari pertanyaan setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negative. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini dapat dilihat di table berikut :

Table 3.1

Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
-----------------	------

³⁵Ibid, hlm.71

³⁶Ibid, hlm.87

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

Sumber : Sugiono 2015

G. Variable-Variable Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Etos Kerja (X)

Sinamo mengatakan Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.³⁷

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (Pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja.³⁸

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variable

³⁷Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3 No. 2, September 2015

³⁸Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3. No. 2, September 2015

Variable	Indikator	Deskriptif Indikator	Butir Pertanyaan	Skor
Etos Kerja (X) ³⁹	Jujur dan Berintegritas	1. Berani bekerja jujur itu cerdas dan mulia. 2. Meraih sukses melalui nkejujuran.	1 dan 2	Likert
	Cerdas memiliki kreativitas	3 Menetapkan rumus bekerja cerdas. 4.mengoptimalkan kecerdasan emosi dalam bekerja 5.pekerja berpengethuan dan pribadi pembelajar. 6. Berani berpikir kreatif dan diluar	3,4,5, dan 6	
Empati penuh peduli		7. Bekerja sebagai ladang amal. 8. Memiliki mentalitas	7,8, dan 9	

³⁹Eko Jalu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta: PT Alex Media Komputindo,2012) hlm. 27-28

		melayani. 9. Bekerja dengan empati	
	Ikhlas penuh kecintaan	10. Menjadikan bekerja bernilai ibadah 11. Bekerja dengan moralitas ikhlas 12. Pandai bersyukur 13. Bekerja dengan kecintaan	10,11,12,dan 13
	Berpikiran maju dan visioner	14. Bekerja berorientasi 15. Memiliki semangat perubahan 16. Memiliki jiwa kepemimpinan	14,15,, dan 16
	Mengutamakan kerja sama atau sinergisme	17. Bekerja sama 18. Mampu bekerja sama tim 19. Keterampilan membangun silaturahmi	17,18, dan 19

	Disiplin dan tanggung jawab	20. Kerja sebagai bentuk eksistensi diri 21. Membudayakan disiplin diri 22. Bekerja benar dengan tanggung jawab 23. Pandai menghargai waktu	20,21,22, dan 23	
Kinerja Karyawan (Y) ⁴⁰	Ketepatan penyelesaian tugas	24. Kerapian dalam penyelesaian Tugas 25. tepat dalam penyerah Tugas	24 dan 25	Likert
	Kesesuaian jam kerja	26. tepat waktu dalam	26	
	Tingkat kehadiran	27. Absensi kehadiran	27	
	Kerja sama antar karyawan	28. saling berkomunikasi sesama karyawan	28 dan 29	

⁴⁰Muhammad Riyanda “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan, Yogyakarta,2017, hlm.15-17

		29. kekompakan dalam bekerja		
--	--	---------------------------------	--	--

Sumber : dari berbagai sumber, 2019

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validasi

Menurut Sugiono, uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁴¹ Uji validasi ini dilakukan dengan cara melihat korelasi skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Data dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur jika kuesioner dinyatakan tidak valid maka butir pertanyaan tersebut akan disingkirkan dari kuesioner yang diperbaiki. Data dikatakan valid apabila nilai korelasi data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.⁴²

2. Uji Reliabilitas

⁴¹ Sugiyono, "*Metode Penelitian Terdahulu*".(Jakarta: Alfabeta, 2008)

⁴² Raja Bahrial, "*Analisis Kepemimpinan, Pengetahuan Karier Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau Di Jakarta)", Skripsi, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013),hlm.54

Setelah menentukan validasi instrument penelitian, tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dan instrument penelitian. Menurut Ghazali uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengekuran reliabilitas dapat dilakukan *one shot*, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur SPSS 20 untuk mengukur realibilitas dengan Uji Statistic Cronbach Alpha untuk menentukan apakah instrument realible atau tidak dalam menggunakan batasan 0.6 menurut sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁴³

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalias adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terditribusi. Dan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi distribusi normal atau tidak.⁴⁴ Uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-Pplot. Sebagai dasar

⁴³ Duwi, Priyanto. **Pengelolaan Data Terpraktis**, (Yogyakarta : CV. Andi Offset,2014),hlm.64

⁴⁴Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta,2011),hlm.21

pengambilan keputusan jika titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Namun karena hasil grafik P-Pplot masih bias, diperlukan uji *kolmogrov smirnov* untuk mendukung dan membuktikan hasil uji normalitas

- b. Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.⁴⁵ Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian SPSS dapat dilakukan dengan metode glejser pada taraf sig . >0.05
- c. Uji Linieritas adalah untuk menguji apakah dua variable mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis regresi linier. Pengujian pada SPSS dapat dilakukan dengan *Test For Linearity* pada taraf sig. $B0.05$ dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Liniearity*) $< 0,05$.⁴⁶

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah

⁴⁵ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 121

⁴⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponego), hlm. 161

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁴⁷ Data yang digunakan berskala interval. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a+b+e$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Presisi (Variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian)

3. Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian dengan demikian, ada keterkaitan antara perumusan masalah tentatif tentang realitas.

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).⁴⁸

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak berdasarkan signifikan :

1) Jika $t_{hitung} > 0,05$, maka H_0 ditolak.

2) Jika $t_{hitung} < 0,05$, maka H_a diterima.

⁴⁷ Syaiful Muaiz, *pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. AE*, JURNAL, (September 2015), Vol.3

⁴⁸ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.160

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari etos kerja (X) terhadap kinerja karyawan PT. Sumel Babel Syariah Jakabaring Palembang.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang berbentuk dalam mewakili kelompok dan hasil observasi.⁴⁹

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

Ket:

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

biasanyakoefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terkait dapat diketahui dari R^2 atau adjusted *R* square Nilai adjusted *R* square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.⁵⁰

BAB IV

⁴⁹ Dergibson Siagian Sugiarto, “*Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*”,(Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama,2006), hlm.258

⁵⁰ Sugiyono “*Metode penelitian kuantitatif,kualitatif,dan R&D* “(2011) Hal.194

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Pusat Palembang

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah (Bank Sumsel Babel Syariah). didirikan dan mulai operasional pada tanggal 2 januari 2006 berdasarkan. Surat Bank Indonesia No.7/110/DPP/PRZ/Pg tanggal 8 agustus 2005 tentang persetujuan prinsip pembukaan kantor cabang Bank Sumsel Babel Syariah, yang menyatakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Persetujuan prinsip pembukaan kantor cabang syariah palembanag
- b. Pengangkatan :
 1. Anggota Dewan Pengawas Syariah atas nama Sdr. Prof. Drs. H. Abd Muhaimin. LC, Sdr. Prof Dr. H. Cholidi Zinuddin MA dan Sdr. Prof Drs. H. Romli SA, M.Ag
 2. Pemimpin Unit Usaha Syariah atas nama Sdr. Oktiadi;
 3. Pemimpin Cabang Syariah Palembang atas nama Sdr. H. Saekan Noer,SH, MM.

Berdasarkan pernyataan keputusan pemegang saham di luar rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 3 november 2009 dan pengesahan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 november 2009, maka

Bank Sumsel Babel berubah menjadi Bank Sumsel Babel dan penyebutan Bank Sumsel Syariah menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

Pada tanggal 10 desember 2014 sesuai dengan updating buku pedoman organisasi kantor pusat dengan nomor instruksi: 452/DIR/INS/2014 tanggal 10 Desember 2014 indeks 3.017 Bab pendahuluan hal. Vii menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel, semula satuan yang disebut Unit Usaha Syariah yang merupakan kesungguhan komitmen Direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah agar dapat tumbuh dan berkembang secara terencana, fokus dan sesuai *roadmap* pengembangan bisnis syariah yang disarankan oleh pemegang saham dan regulator yang diharapkan dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan dan nasional dengan pencapaian optimalisasi yang akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perkembangan Bank Sumsel Babel Syariah.

Sejalan dengan perkembangan organisasi tersebut dan berdasarkan surat penegasan OJK No.S-233/KO.5311/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang rencana pemindahan alamat kantor induk UUS, dilakukan pemindahan alamat kantor induk UUS yang semula beralamatkan Jl. Letkol Iskandar No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.7 Jakabaring Palembang.

2. Asas Visi dan Misi

Adapun yang menjadi Visi, Misi dan tujuan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang adalah :

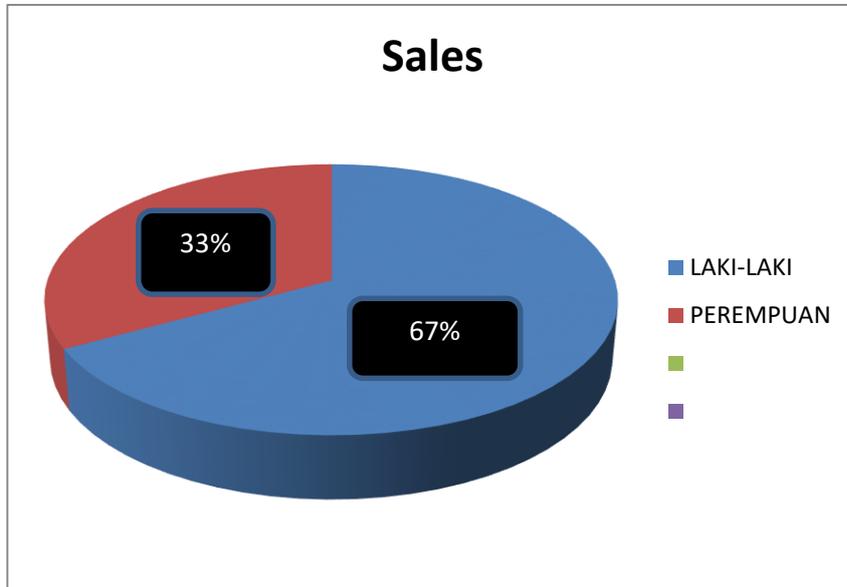
- a) Visi Bank Sumsel Babel Syariah Palembang “menjadi Bank Termuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul
- b) Misi Bank Sumsel Babel Syariah Palembang “membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan, menumbuh kembangkan *Retail Banking, Corporate Bank, dan International Banking*. Dan mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Chart 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



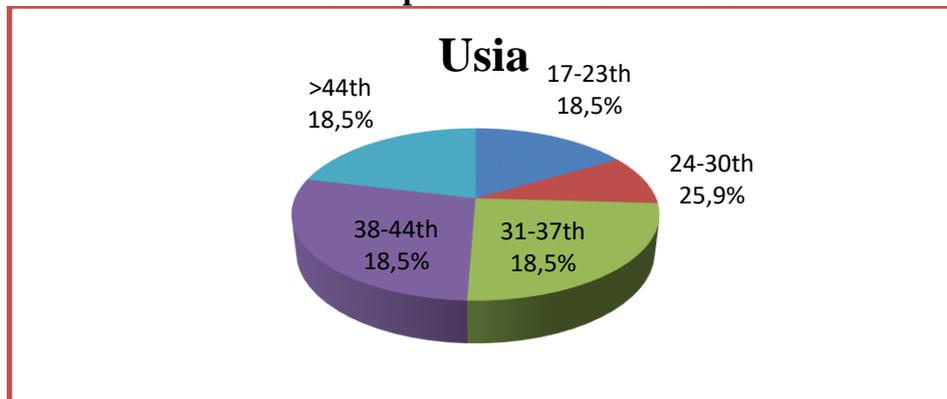
Sumber: Data diolah, November 2019

Berdasarkan Chart 4.1 dapat disimpulkan dari total 30 orang responden yang berjenis laki-laki sebanyak 20 orang atau 67% dan berjenis perempuan sebanyak 10 orang atau 33% artinya responden dalam penelitian ini laki-laki lebih banyak dari responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jawaban responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 5 kategori, yaitu berusia 17-23 tahun, 24-30 tahun, 31-47 tahun, 38-44 tahun dan lebih dari 44 tahun. Adapun data nasabah sebagai berikut.

Chart 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia



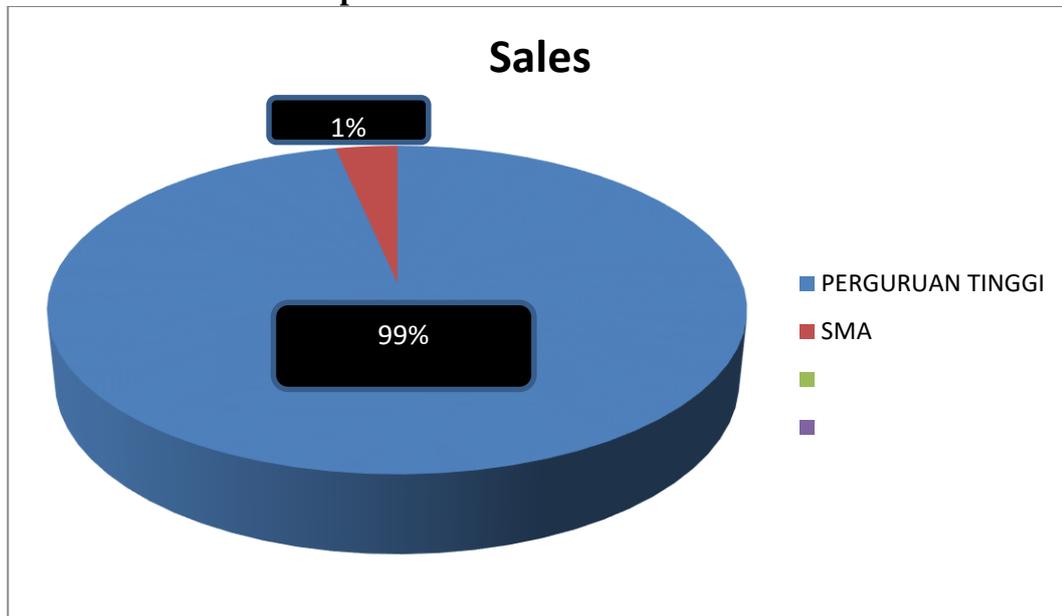
Sumber : Data diloah, November 2019

Berdasarkan Chart 4.2 dapat diketahui dari total 30 orang responden, yang berusia 17-23 tahun sebanyak 5 orang atau 18,5%, usia 24-30 tahun sebanyak 10 orang atau 25,9, usia 31-37 tahun sebanyak 5 orang atau 18,5, usia 38-44 sebanyak 5 orang atau 18,5 usia diatas 44 tahun sebanyak 5 orang atau 18,5, artinya responden dalam penelitian ini yang berusia 24-30 terbanyak dari usia responden lain.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir dikelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu SD, SLTP, SMA, dan S1/Perguruan Tinggi. Adapun data karyawan sebagai berikut :

Chart 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



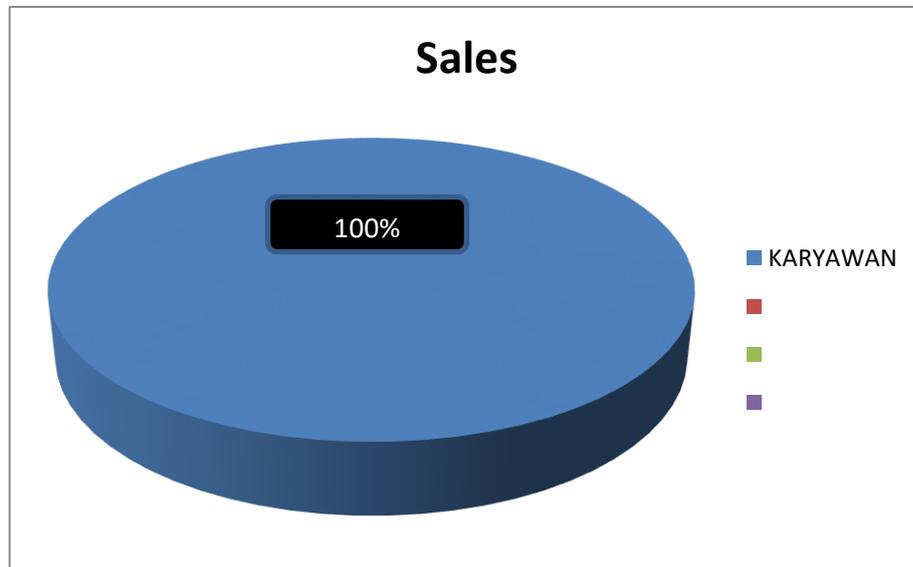
Sumber: Data diolah, November 2019

Berdasarkan Chart dapat diketahui dari total 30 orang responden, yaitu berpendidikan terakhir sebanyak SD 0 orang atau 0%, SLTP sebanyak 0 orang atau 0%, SMA sebanyak 1 orang atau 1% dan S1/Perguruan Tinggi Sebanyak 29 orang atau 99%. Jadi dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang kebanyakan berpendidikan terakhir Perguruan Tinggi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Data mengenai karakteristik yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jawaban responden berdasarkan pekerjaan dikelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu sebagai mahasiswa, karyawan, wiraswasta, dan lainnya. Adapun data nasabah sebagai berikut:

Chart 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan



Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan Chart 4.4 dapat diketahui dari total 30 orang responden, yang sebagai karyawan sebanyak 30 orang atau 100%, sebagai Mahasiswa sebanyak 0 orang atau 0%, sebagai wirausaha sebanyak 0 orang atau 0%

C. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel). Pada penelitian ini besar df dapat dihitung yaitu $30-2$ atau $df = 28$ *alpha* 0,05 maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3061 jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah data yang valid.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} a = 5%	Keterangan
1	X1.1	0,666	0,3061	Valid
2	X1.2	0,467	0,3061	Valid
3	X1.3	0,790	0,3061	Valid
4	X1.4	0,574	0,3061	Valid
5	X1.5	0,670	0,3061	Valid

Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061) dan bernilai positif. Maka dengan demikian tiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} a = 5%	Keterangan
1	Y1	0,516	0,3061	Valid
2	Y2	0,403	0,3061	Valid
3	Y3	0,688	0,3061	Valid
4	Y4	0,308	0,3061	Valid
5	Y5	0,589	0,3061	Valid

Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,3061) dan bernilai positif. Maka dengan demikian tiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 artinya butir pernyataan atau variabel tersebut dapat dipercaya dan data yang digunakan telah layak digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Etos Kerja (X1)	0,730	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,634	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa masing-masing *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar alpha yaitu 0,60. Maka

dapat kita simpulkan bahwa variabel Etos Kerja teradap Kinerja Karyawan sudah reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* >0,60.

D. Hasil Analisis Data

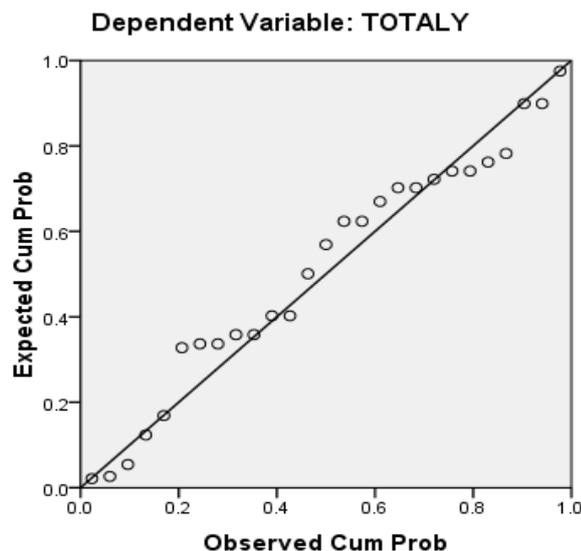
a. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.4 hasil *kolmogrov-smimov* menunjukkan bahwa dilihat dari nilai residual data berdistribusi normal, karena memiliki nilai sig diatas alpha 0,05 yaitu 0,023 dan berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa *Normal P-P Plot* menunjukkan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

Normal P-P of Regression Standarzed Residual Dependent Variable :Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4

Sumber : Data diolah, November 2019

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		\
N		27
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21090373
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.158
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.374

Sumber: Data diolah, November 2019

Tujuan dari uji normalitas ialah untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersenut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah uji *kolmogrov sminov*. Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas < 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dapat dilihat pada table 4.4.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.sig sebesar 0,374 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi

b. Uji Lineritas

Uji lineritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak kolerasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear variabel *independent* dan *dependent*. Dalam beberapa referensi uji lineritas merupakan syarat atau asuransi sebelum dilakukannya analisis regresi linear. Jika nilai sig < 0,05 maka model regresi adalah linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Tabel 4.5

Tabel 4.5
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ETOS Between (Combined) Groups	3.246	5	.649	.389	.000
KERJA Linearity	.173	1	.173	.104	.002
Deviation from Linearity	3.073	4	.768	.460	.764
Within Groups	35.050	21	1.669		
Total	38.296	26			

Sumber : Data diolah, November 2019

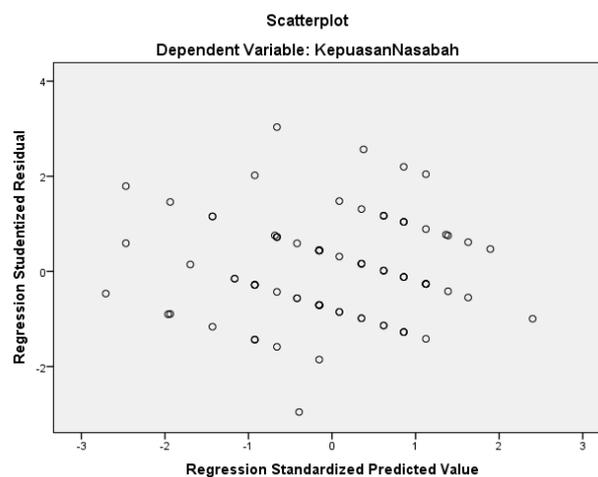
Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai signifikan pada *linearity* etos kerja (X) sebesar 0,02 yang berarti dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *Variance* (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari nilai residual bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan jika sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Jika signifikan $t > 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan gambar 4.6 pada *Scatterplot*, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik dalam plot menunjukkan adanya suatu pola tertentu, dan tidak

mengumpul hanya di atas di bawah saja maka, dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
(Constant)	
LnX	0.739

Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa signifikan pada Etos Kerja $0,739 > 0,05$ berarti tidak terjadi heterokedastisitas

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara pengetahuan, etos kerja. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat dari analisis berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.524	3.434		6.850	.000
	Etos Kerja	.051	.151	-.067	2.337	.003

Sumber : Data diolah, November 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta untuk variabel Etos Kerja adalah 23,524 sedangkan hasil nilai koefisien Etos Kerja 0,051 Dengan demikian dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus

$$Y = a + b_1 X, Y = 23,524 + 0,051 X$$

Dimana : Y adalah Kinerja Karyawan dan X adalah Etos Kerja arti yang dimaksud di dalam persamaan regresi sederhana tersebut adalah :

- a) Nilai Konstanta sebesar 23,524 menyatakan bahwa jika nilai X= 0 atau variabel Etos Kerja tidak ada, maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah 23,524
- b) Koefisien regresi variabel Etos Kerja 0,051 mengandung arti bahwa setiap penambahan satuan variabel Etos Kerja maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Karyawan, sebesar 0,051

Interprestasi dari persamaan diatas adalah bahwa koefien regresi variabel Etos Kerja (X) memiliki tanda positif (0,051), yaitu mengandung implikasi bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 0,05$ (5%) maka suatu variabel independen adalah dua yaitu pengetahuan, dan etos kerja. Jumlah responden sebanyak 30 orang. Maka $df = n-k-1$ adalah $df = 30-2-1 = 27$ jadi hasil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,71088.

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.524	3.434		6.850	.000
Etos Kerja	.051	.151	-.067	2.337	.003

Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan hasil 4.8 dapat diketahui bahwa:

- a) Variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,337 > 1,703)$ dengan signifikan $0,03 < 0,05$ maka H1 ditolak dan H2 diterima yang artinya secara parsial Etos Kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X1 terhadap variasi naik-turun Y secara bersama-sama adalah 100% hal ini menunjukkan apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pada garis regresi untuk menentukan Y.

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.101	.549	.70110

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data diolah, November 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, sebab nilai korelasi 0,718 mendekati angka 1, sedangkan nilai

Adjusted R Square sebesar 0,549, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,9%, sedangkan sisanya 45,1% dijelaskan oleh variabel lain yang bukan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Sayriah Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang. Hal ini sesuai dengan pernyataan hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Penelitian ini khusus mengamati mengenai bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, dengan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini lebih berfokus pada faktor psikologis dari tiap individu yang berpengaruh pada efektifitas kinerja organisasi yaitu etos kerja para karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang. Penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang berbeda dibandingkan penelitian terdahulu lainnya. Berdasarkan aspek-aspek tersebut pengaruh yang didapatkan pada penelitian ini lebih besar dibandingkan penelitian terdahulu.

Seperti yang dinyatakan oleh Wirawan, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal. Faktor-faktor internal karyawan

bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti berpendapat Anoraga bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi. Kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang. Sehingga dari tujuan pemaparan yang telah diterangkan pada bab sebelumnya, maka simpulan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

Secara parsial Uji t variabel etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang Nilai t_{hitung} sebesar 2.337 yang artinya, t_{hitung} $2.337 > t_{tabel} 1,703$ dengan signifikan $0,03 < 0,05$ maka yang artinya secara parsial “etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang” terbukti.

B.Saran

Untuk melengkapi penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan hendaknya karyawan lebih tingkatkan lagi dalam etos kerja agar tujuan yang telah diberikan kepadanya akan tercapai demi kemajuan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring Palembang.
2. Bagi Peneliti diharapkan mampu meneliti di bagian etos kerja agar perusahaan tersebut mampu berkembang maju lagi dalam melihat prospek pekerjaan karyawan.

Daftar Pustaka

- Alek.S.Nitisemito,*Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia:Jakarta :2001,hlm68
- A. Mukti Ali, *beberapa persoalan agama dewasa ini*, Jakarta: Rajawali Press, 1987, hlm.172
- Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE : Jrunal AL- Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3 No. 2, September 2015
- Desi Putri Wijayanti, Didi Sundirman.’ Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan’, (Studi Empiris Pada PT.SMS Kabupaten Kota Wirigin Timur)., *Derema Jurnal Manajemen* Vol.12 No.01. Mei (2017), Hlm:72
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002),h. 39
- Duwi, Priyanto. *Pengelolaan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset,2014),hlm.64
- Dergibson Siagian Sugiarto, “*Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*”,(Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama,2006), hlm.258
- Eko Jalu Santoso. *Good Ethos, 7 Etos kerja Terbaik dan Mulia:* (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2012) hlm. 27-28
- Ismail al-Faruqi melukiskan islam sebagai *a religion of action* dan bukan *a religion farith*. Oleh karena itu islam sangat menghargai kerja. Dalam sistem teologi islam keberhasilan manusia dinilai di akhirat dari hasil amal dan kerja yang dilaksanakannya di dunia. Al-Faruqi, *Al-Tawhid:its Implication for thought and live* (Herndon, Virginia:IIIT,1995)hlm, 75-6.
- Imam Ghazali,*Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoo),hlm.161
- Marsyaf Rinaldi, “*Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah Kota Palu*,”*Jurnal Katalogis*, Vol. 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm.160-167
- Mabyarto Dkk, *Etos kerja dan Khesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media,1991), hlm.3

- Muhammad Riyanda "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan, Yogyakarta,2017, Hlm. 15-17
- Muhaimin, et all. *Paradigma pendidikan islam: upaya mengefektifkan pendidikan islam disekola*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 201), hlm, 118
- Nurcholis Madjid, *Islam Agama Kemanusiaan*, hlm.216
- Rian Oztary Hardiansyah,(Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai),(Studi Pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, Universitas Yogyakarta, Yogyakarta,2017), Hlm:15-17
- Riduan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*,(Bandung:Alfabeta,2011)
- Raja Bahrial, "Analisis Kepemimpinan, Pengetahuan Karier Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau Di Jakarta)", Skripsi, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013),hlm.54
- Santi Purwanti, (*Pemasaran Jasa, Etika, Penerapan dan Penelitian*, Edi Publisher (2013)
- Salsabila Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet, "Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementrian Agama Kota Batu", Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Hlm.90-100
- Sugiyono, "Metode Penelitian Terdahulu".(Jakarta: Alfabeta, 2008)
- Syaiful Muaiz, *pwngaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. AE*, JURNAL, (September 2015),Vol.3
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*,(Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa 1995), hlm. 27.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar Kuisisioner

Mohon untuk memberikan tanda (✓) kedalam kotak, sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

Keterangan.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RG = Ragu-Ragu

TS = Tidak setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RG	Ts	sts
A. Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
B. Kesesuaian Jam Kerja						
1.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
C. Tingkat Kehadiran						
1.	Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					

D. Kerja Sama Antar Karyawan						
1	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya					

2.. Etos Kerja (X)

A. Jujur Dan Berintegritas						
1.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya					
B. Cerdas Memiliki Kreativitas						
1	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja saya					
C. Empati Penuh Peduli						
1.	Saya memanfaatkan waktu kerja untu melaksanakan pekerjaan saya di perusahaan ini					
D. Ikhlas Penuh Kecintaan						
1.	Saya bangga bekerja di perusahaan ini					
E. Berpikiran Maju Atau Visione						
1.	Penilaian kinerja bermanfaat untuk membuat saya termotivasi					
F. Mengutamakan Kerja Sama Aatu Sinergisme						
1.	Saya selalu bekerja sama dengan pegawai lain sehingga dapat memajukan perusahaan					

G. Disiplin Penuh Tanggung Jawab					
1.	Saya mencoba untuk mentaati peraturan di perusahaan ini				

UJI VALIDITAS X

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X
X1.1	Pearson Correlation	1	.087	.641**	.224	.205	.666**
	Sig. (2-tailed)		.655	.000	.243	.287	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X1.2	Pearson Correlation	.087	1	.396*	.124	.084	.467*
	Sig. (2-tailed)	.655		.033	.521	.663	.011
	N	29	29	29	29	29	29
X1.3	Pearson Correlation	.641**	.396*	1	.142	.428*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033		.463	.020	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X1.4	Pearson Correlation	.224	.124	.142	1	.235	.574**
	Sig. (2-tailed)	.243	.521	.463		.219	.001
	N	29	29	29	29	29	29
X1.5	Pearson Correlation	.205	.084	.428*	.235	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.287	.663	.020	.219		.000
	N	29	29	29	29	29	29
TOTAL LX	Pearson Correlation	.666**	.467*	.790**	.574**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.001	.000	
	N	29	29	29	29	29	29

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.038	.274	-.105	.183	.516**
	Sig. (2-tailed)		.844	.150	.589	.343	.004
	N	29	29	29	29	29	29
Y2	Pearson Correlation	-.038	1	.212	.100	-.210	.403*
	Sig. (2-tailed)	.844		.270	.604	.275	.030
	N	29	29	29	29	29	29
Y3	Pearson Correlation	.274	.212	1	-.215	.385*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.150	.270		.263	.039	.000
	N	29	29	29	29	29	29
Y4	Pearson Correlation	-.105	.100	-.215	1	.057	.308
	Sig. (2-tailed)	.589	.604	.263		.771	.105
	N	29	29	29	29	29	29
Y5	Pearson Correlation	.183	-.210	.385*	.057	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.343	.275	.039	.771		.001
	N	29	29	29	29	29	29
TOTAL LY	Pearson Correlation	.516**	.403*	.688**	.308	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.030	.000	.105	.001	
	N	29	29	29	29	29	29

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		27
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21090373
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.158
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.374

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.524	3.434		6.850	.000
	TOTALX	-.051	.151	-.067	-.337	.739

a. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.524	3.434		6.850	.000
	ETOS KERJA	.051	.151	-.067	2.337	.003

a. Dependent Variable:
KINERJAKARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.524	3.434		6.850	.000
	ETOS KERJA	.051	.151	-.067	2.337	.003

a. Dependent Variable:
KINERJAKARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.549	.70110

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA

b. Dependent Variable:
KINERJAKARYAWAN

**Dokumentasi Bersama Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Jakabaring
Palembang**

