

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH
SIMPANG PATAL PALEMBANG**



Oleh:

Novita Sari

NIM : 13190196

SKRIPSI

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

PALEMBANG

2017



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

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

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

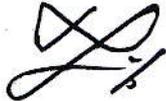
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Novita Sari
Nim/Jurusan : 13190196 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

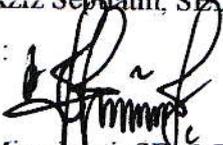
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

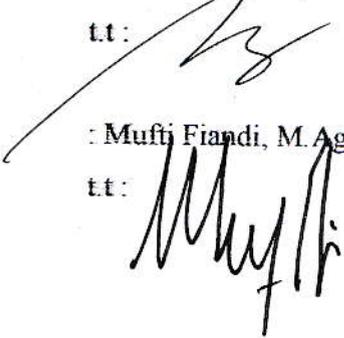
Tanggal Pembimbing Utama : Juwita Anggraini, M.H.I
t.t:

Tanggal Pembimbing Kedua : Lidia Desiana, SE., M.Si
t.t: 

Tanggal Penguji Utama : Romziatussa'adah, M.Hum
t.t:

Tanggal Penguji Kedua : Aziz Septiatin, SE., M.Si.
t.t: 

Tanggal ketua : Mismiwati, SE., MP
t.t: 

Tanggal sekretaris : Mufti Fiandi, M. Ag
t.t: 

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : **PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PEGADAIAN SYARIAH SIMPANG PATAL
PALEMBANG**

Ditulis Oleh : **Novita Sari**
NIM : **13190196**

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (SE)

Palembang, Juni 2017
Dekan,



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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Sari
NIM : 13190196
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri dengan judul “Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 2017
Saya yang menyatakan,



Novita Sari
NIM 13190196



**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 Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Yang ditulis oleh:

Nama : Novita Sari
NIM : 13190196
Program : S1 Ekonomi Islam

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing Utama

Juwita Anggraini, M.H.I
NIP. 198405192011012006

Palembang, 2017
Pembimbing Kedua

Lidia Desiana, SE., M.Si
NIK. 140601101352



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

Formulir C

Hal: Persetujuan Skripsi untuk di uji

Kepada Yth,
Ketua Prodi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah disetujui judul dan permasalahan Skripsi Mahasiswa:

Nama : Novita Sari
NIM/Jurusan : 13190196/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian komprehensif dan munaqosyah.

Demikian pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Utama

Juwita Anggraini, M.H.I
NIP. 198405192011012006

Palembang, April 2017

Pembimbing Kedua

Lidia Desiana, SE., M.Si.
NIK. 140601101352

MOTTO dan PERSEMBAHAN

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, (QS.Al- Insyirah :5)”

“Tak ada jalan yang benar-benar buntu jika kamu ingin ke suatu tempat, putar balik arah. Mundur sedikit bukan berarti kamu tidak akan pernah sampai”

“Ayah, Ibu, Kakak, Adik-adiku, demi mereka”

Oleh: Novita Sari

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanniirrohim.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Ayah dan Ibu tercinta (Sa'ari D dan Suharti)*
- ❖ Kakak dan Adikku, Dewi Sartika, Mega Puspa, dan Camelia Putri*
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku, kepompong.*
- ❖ Teman-teman Prodi Ekonomi Islam angkatan 2013, khususnya EKI 5.*
- ❖ Warna jingga di langit senjaku.*
- ❖ Almamaterku dan Pengelola Prodi Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang.*

ABSTRAK

Novita Sari (13190196), Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Skripsi, Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu Sampel Jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS Versi 16.00 for windows* menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,847 artinya 84.7%, Variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian Etika Kerja dan Komuikasi sedangkan sisanya sebesar 15.3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$,etika kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi etika kerja(X1) $0,005 < 0,05$ nilai thitung $3,075 > t$ tabel $2,05183$ artinya etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) , nilai signifikan komunikasi (X2) $0,000 < 0,05$ nilai thitung $4,910 < t$ tabel $2,05183$ artinya komunikais berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Kata kunci : Kuantitatif, Etika Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidakdilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengantitik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengantitik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengantitik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengantitik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengantitikdibawah
ط	T{a>'	T{	t dengantitik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengantitik di bawah
ع	`Ain	`	komaterbalik di atas
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 (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدمة : muqaddimah

أروملا نيدملا : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta` Marbûthah di akhir kata

1. Biladi matikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةِ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Biladihidupkankarenaberangkaidengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَةِ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdat_rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

a. Fathah (---) = a

b. Kasrah (--) = i

c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

a. (اي) = ay

b. (ي--) = îy

c. (او) = aw

d. (و--) = ûw

3. Vokal Panjang

a. (ا---) = a>

b. (ي---) = i>

c. (و---) = u>

E. Kata Sandang

Penulisan *qamariyyah* dan *syamsiyyah* menggunakan al-:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ dituliskan *-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “ النمل “ dituliskan *-naml*

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

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

H. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
Swt.	=	<i>subhânahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaih wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

I. 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.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”**. Shalawat teriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya atas segala kekurangan yang menyebabkan penulisan skripsi ini kurang sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca, demi perbaikan di masa mendatang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Dr. Qodariah Barkah, MH.I., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas

Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

4. Ibu Juwita Anggraini, M.H.I selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan petunjuknya dalam upaya menyempurnakan penulisan ini.
5. Ibu Lidia Desiana, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan, saran, dan petunjuknya dalam upaya menyempurnakan penulisan ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama dibangku kuliah.
7. Pimpinan beserta Staf Perpustakaan Utama UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan fasilitas untuk pengadaan studi kepustakaan.
8. Bapak Akhmadi selaku Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang beserta jajaran staf yang telah banyak membantu menyelesaikan penulisan dan menyediakan data sampai penelitian ini berakhir.
9. Ayah dan Ibu tercinta (Sa'ari D dan Suharti), terimakasih untuk segala yang telah kalian berikan, entah terlihat ataupun tidak, entah bernilai hingga yang tak ternilai, kalian anugrah terindah dalam hidup.
10. Kakak dan Adikku, Dewi Sartika, Mega Puspa, dan Camelia Putri, kalian tawa yang menepis tangisku, kalian motivasiku.
11. Sahabat-sahabat terbaikku, kepompong, Nopeng (Nova Oktarina), Popeye (Novitasari), Merpong (Mery Anggriani), hampir empat tahun tawa dan tangis

kita menyatu, tangan kita saling menggenggam, langkah kita beriringan, terimakasih untuk selalu ada.

12. Teman-teman Prodi Ekonomi Islam angkatan 2013, khususnya kelas EKI 5. Meri S, Mifta, Mbak Ana, Nanda, Mega, dan yang lainnya. Terimakasih atas segala bantuannya.

Semoga Allah SWT melimpahkan segala rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada mereka semua untuk membalas segala kebaikan, dukungan, motivasi, dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, khususnya mahasiswa dan masyarakat luas pada umumnya.

Palembang, Mei 2017

Penulis

NOVITA SARI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENRNYATAAN KEASLIAN.	iii
HALAMAN PENGESAHAN.	iv
NOTA DINAS.	v
MOTO PERSEMBAHAN.	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN	viii
KATA PENGANTAR.	xi
DAFTAR ISI.	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.	xix
DAFTAR GRAFIK.	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.	7
D. Manfaat Penelitian.	8
E. Sistematika Penulisan.	9

BAB II	LANDASAN TEORI	11
	A. Pegadaian Syariah.....	11
	1. Pengertian Pegadaian Syariah.....	11
	2. Rukun dan Syarat Gadai.	13
	3. Tujuan dan Manfaat Pegadaian.....	14
	4. Mekanisme Operasional Pegadaian Syariah.....	15
	B. Kerangka Teori.	17
	1. Etika Kerja.	17
	2. Komunikasi.....	20
	3. Kinerja Karyawan.	26
	4. Etika Kerja dalam Konsep Islam.	33
	C. Penelitian Terdahulu.	36
	D. Kerangka Konsep.....	43
	E. Pengembangan Hipotesis.....	44
BAB III	METODE PENELITIAN	47
	A. Jenis dan Sumber Data.....	47
	1. Metode pengumpulan data.....	47
	2. Sumber data.	47
	B. Ruang Lingkup Penelitian.	48
	C. Lokasi Penelitian.....	48
	D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
	F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	50

G. Indikator Variabel Penelitian.....	51
H. Instrumen penelitian.	52
I. Validitas dan ReInstrumen Penelitian.....	53
J. Teknik Analisis data.	54
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Regresi Linear Berganda.	55
b. Uji Multikolinieritas.	56
c. Uji Heteroskedasitas.	57
d. Uji Normalitas.....	58
e. Uji Linaeritas.	59
2. Uji Hipotesis.	59
a. Uji t (Koefisien Regresi Parsial).....	60
b. Uji F (Koefisien Regresi Simultan).	61
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
1. Sejarah Singkat PT. Pegadaian Syariah.	63
2. Visi Misi PT. Pegadaian Syariah.	65
3. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah.	66
4. Tugas dan Tanggung Jawab.....	67
B. Karakteristik Responden.....	71
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.	72

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan. .	73
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.	74
1. Uji Validitas.	74
2. Uji Reliabilitas.	76
D. Hasil Analisis Data.	76
1. Uji Asumsi Klasik.	76
a. Regresi Linear Berganda.	77
b. Uji Multikolinieritas.	79
c. Uji Heteroskedasitas.	80
d. Uji Normalitas.	80
e. Uji Linaeritas.	82
2. Uji Hipotesis.	84
a. Uji t (Koefisien Regresi Parsial).	84
b. Uji F (Koefisien Regresi Simultan).	86
c. Koefisien Determinasi (R^2).	87
E. Pembahasan Hasil Penelitian.	88
BAB V PENUTUP.	94
A. Kesimpulan.	94
B. Saran.	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>Research gap</i> Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	6
Tabel 1.2	<i>Research gap</i> Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.	6
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1	Indikator Variabel Penelitian.	51
Tabel 3.2	Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Kolerasi.	54
Tabel 4.1	Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (gender).....	71
Tabel 4.2	Deskripsi profil responden berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3	Deskripsi profil responden berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	73
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	75
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	76
Tabel 4.7	Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.9	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Etika Kerja.....	83
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Komunikasi.....	84
Tabel 4.12	Hasil Uji t (Koefisien Regresi Parsial).....	85
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Koefisien Regresi Simultan).	86
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep.	44
Gambar 4.1	Struktur organisasi PT. Pegadaian Syariah.	66
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas.	80

DAFTAR GRAFIK

Gambar 4.3	Grafik Histogram.	81
------------	------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan produk-produk berbasis Islam semakin berkembang di Indonesia, tidak terkecuali pegadaian. Perum pegadaian mengeluarkan produk berbasis Islam yang disebut dengan pegadaian Islam. Pada dasarnya produk produk berbasis Islam memiliki karakteristik seperti, tidak memungut bunga dalam berbagai bentuk karena riba, menetapkan uang sebagai komoditas bukan sebagai komoditas yang diperdagangkan, dan melakukan bisnis untuk memperoleh imbalan atas jasa dan atau bagi hasil.¹

Lembaga gadai berasal dari Italia yang kemudian berkembang ke seluruh Dataran Eropa. Di Indonesia terbitnya PP/10 Tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan tonggak awal kebangkitan pegadaian, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP/10 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP/103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian pra-Fatwa MUI Tanggal 16 Desember 2003 tentang Bunga Bank, telah sesuai dengan konsep Islam meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis anggapan itu. Berkat Rahmat Allah SWT. dan setelah melalui kajian panjang, akhirnya disusunlah suatu konsep pendirian unit Layanan Gadai Islam sebagai

¹ Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam. Tinjauan Teoritis dan Praktis*, (Kencana : Jakarta, 2010), hlm. 276.

langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha Islam.²

Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.³

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁴

Begitu pula dengan perkembangan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang yang tidak terlepas dari karyawan yang berperan dalam kegiatan operasionalnya. Pada dasarnya kinerja karyawan yang baik

² *Ibid.*, hlm. 275.

³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2010), hlm. 172.

⁴ *Ibid.*, hlm. 172.

berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah mengenai etika kerja dan komunikasi.

Hubungan manusiawi dalam konteks dunia kerja perlu mendapatkan fokus yang utama, sebab merujuk pada setiap perbaikan dalam prestasi kerja, bagaimana lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta mengadopsi nilai-nilai kerja karyawan sehingga dapat membentuk suatu kesatuan yang utuh dalam mencapai tujuan bersama. Tidak dapat dipungkiri adanya suatu interaksi kebutuhan dalam suatu perusahaan itu sendiri dengan kebutuhan karyawannya. Setiap karyawan memiliki kebutuhan pribadi yang secara tidak langsung masuk dalam kehidupan kerjanya. Hal tersebut sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dari sinilah dapat dipahami perilaku-perilaku manusia dalam suatu organisasi.⁵

Menggalakkan sikap yang beretika di tempat kerja dapat membantu mewujudkan hubungan yang harmonis di antara pekerja dan meningkatkan motivasi para pekerja. Pada akhirnya perusahaan akan memperoleh manfaat dari sikap ini. Manfaatnya antara lain adalah produktivitas dapat ditingkatkan dan keuangan dapat dikelola dengan baik. Dalam perusahaan masalah kegiatan yang tak beretika selalu timbul. Prinsip-prinsip menjalankan kegiatan dalam perusahaan secara etis perlu dikembangkan.⁶

⁵ *Ibid.*, hlm. 49.

⁶ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Kencana: Jakarta, 2014), hlm. 357.

Permasalahan yang berhubungan dengan etika kerja dalam suatu perusahaan sering kali terjadi, yaitu berupa diskriminasi, konflik kepentingan dan penggunaan sumber-sumber perusahaan. Biasanya masalah yang timbul dalam ketenagakerjaan erat kaitannya dengan ketidakadilan. Persepsi pegawai mengenai keadilan ini nanti erat kaitannya dengan kepuasan kerja, kepercayaan pada manajemen dan tingkat perpindahan kerja. Masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.⁷

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal, Etika kerja yang diterapkan sebagian karyawan terbilang sudah cukup baik. Perilaku sopan dan ramah terhadap konsumen dan sesama karyawan serta, aktif bekerja pada jam kerja merupakan salah satu contoh etika kerja yang baik yang telah diterapkan oleh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.⁸

Komunikasi juga merupakan faktor penting dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Itu terbukti dari kenyataan lebih dari 70% waktu seorang pemimpin (menejer) dihabiskan untuk berkomunikasi dengan orang-orang yang ada dalam koordinasi tugasnya.⁹

⁷ dion.staff.gunadarma.ac.id/.../ETIKA+DAN+PEKERJAAN.docx diakses 30/3/2017 10:43

⁸ Observasi langsung terhadap beberapa karyawan PT. Pegadaian, tanggal 10 Maret 2017.

⁹ M. Ma'ruf Abdullah, Manajemen Berbasis Syariah, (Aswaja Pressindo : Yogyakarta, 2012), hlm. 233.

Dalam suatu lembaga/organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebarluaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan karyawan dan lainnya.

Namun berbeda dengan kenyataan yang ada di lapangan berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terhadap sebagian karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal bahwa karyawan kurang terpuaskan hatinya dalam melaksanakan tugasnya karena informasi mengenai prosedur kerja yang disampaikan pimpinan kurang dapat dipahami. Sehingga karyawan cenderung merasa khawatir, segan, dan takut dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya perasaan-perasaan tersebut dalam melaksanakan tugas mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran komunikasi.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari 2 variabel independent yaitu etika kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

¹⁰ Observasi langsung terhadap beberapa karyawan PT. Pegadaian, tanggal 10 Maret 2017.

Tabel 1.1
Research gap Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	1. Agus Lukman Fitriyan 2. Muharyani K. dan Dwi Rukmi 3. Refita Avitriani Rizalina 4. Aras Aira 5. Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah dan Hari Susanta
	Tidak terdapat pengaruh antara Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	1. Ahmad Zainuri

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Etika Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Agus Lukman Fitriyan, Muharyani K. dan Dwi Rukmi, Refita Avitriani Rizalina, Aras Aira, Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah dan Hari Susanta menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zainuri yang menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research gap Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.	1. Refita Avitriani Rizalina 2. Dimas Okta Ardiansyah 3. Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu
	Tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.	1. Vitria Lilian Purba

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Komunikasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Refita Avitriani Rizalina, Dimas Okta Ardiansyah, Winastyo Febrianto Hartono

dan Jopie Jorie Rotinsulu menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vitria Lilian Purba yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan tersebut telah menjelaskan dalam dunia kerja, etika kerja dan komunikasi sangatlah penting guna kelancaran dan efektifitas pekerjaan, serta hubungan baik antara karyawan dan perusahaan yang kemudian akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah penulis melakukan penelitian pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang dengan judul ***“Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan rumusan masalah antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam menyusun proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penyusunan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan mengenai etika kerja dan komunikasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.
2. Bagi mahasiswa lainnya, skripsi ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan etika kerja, komunikasi dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan pokok permasalahan yang serupa.
3. Bagi perusahaan, skripsi ini dapat menjadi acuan yang menunjukkan pengaruh etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah etika kerja dan

komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap materi dalam skripsi ini dan agar tidak terjadinya kesimpangsiuran dalam penulisan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam beberapa bab dan tiap bab dibagi kedalam beberapa sub-sub bab.

Adapun bab-bab yang dimaksud adalah sebagai berikut :¹¹

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan. Permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORITIK DAN BERISI PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

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

¹¹ Diadopsi dari Yogyanto Hartono , *metodologi penelitian bisnis salah kaprah dan pengalama-pengalaman*, (yogyakarta : BPFEE UGM, 2013), hlm. 15.

BAB III. METODE PENELITIAN.

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Bab ini terdiri : gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

BAB V. KESIMPULAN.

Bab ini terdiri dari : simpulan juga menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pegadaian Syariah

1. Pengertian Pegadaian Syariah

Lembaga gadai berasal dari Italia yang kemudian berkembang ke seluruh Dataran Eropa. Di Indonesia terbitnya PP/10 Tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan tonggak awal kebangkitan pegadaian, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP/10 menegaskan misi yang harus diembanoleh pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP/103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian pra-Fatwa MUI Tanggal 16 Desember 2003 tentang Bunga Bank, telah sesuai dengan konsep Islam meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis anggapan itu. Berkat Rahmat Allah SWT. dan setelah melalui kajian panjang, akhirnya disusunlah suatu konsep pendirian unit Layanan Gadai Islam sebagai langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha Islam.¹²

Secara umum pengertian usaha gadai adalah kegiatan menjaminkan barang-barang berharga kepada pihak tertentu, guna memperoleh sejumlah uang dan barang yang dijaminkan akan ditebus kembali sesuai dengan perjanjian antara nasabah dengan lembaga

¹² *Ibid.*, hlm. 275.

gadai.¹³ Pegadaian (*pawnshop*) adalah salah satu bentuk lembaga keuangan bukan bank yang dipeuntukkan bagi masyarakat luas berpenghasilan menengah kebawah yang membutuhkan dana dalam waktu segera.¹⁴

Istilah pegadaian dalam fikih Islam disebut *ar-rahn*. Menurut etimologi *ar-rahn* berarti *Atsubuutu wa Dawamu* artinya tetap dan kekal, atau *al-Habsu wa Luzumu* artinya pengekangan dan keharusan dan juga bisa berarti jaminan.¹⁵ Adapun secara terminologis, *ar-rahn* adalah menjadikan harta benda sebagai jaminan utang agar utangnya itu dilunasi (dikembalikan) atau dibayarkan harganya jika tidak dapat mengembalikannya. Dalam pengertian lain, *ar-rahn* adalah suatu jenis perjanjian untuk menahan suatu barang sebagai tanggungan utang.¹⁶

Gadai adalah suatu hak yang diperoleh seorang berpiutang atas suatu barang bergerak, yang diserahkan kepadanya oleh seorang yang berhutang atau oleh seorang lain atas namanya dan yang member kekuasaan kepada si berpiutang untuk mengambil pelunasan dari barang tersebut secara di dahulukan daripada orang-orang yang berpiutang lainnya, dengan pengecualian biaya untuk melelang barang tersebut dan biaya-biaya mana yang harus didahulukan.¹⁷

¹³ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (PT Rajagrafindo Persada : Depok, 2013), hlm. 233.

¹⁴ Mardhani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (KENCANA : Jakarta, 2015), hlm. 171.

¹⁵ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, (KENCANA : Jakarta, 2012), hlm. 265.

¹⁶ *Opcit.*, hlm. 171.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 173.

2. Rukun dan Syarat Gadai

Rukun (unsur) gadai yaitu:¹⁸

- a. Penerima gadai
- b. Pemberi gadai
- c. Harta gadai
- d. Utang
- e. Akad

Adapun syarat (*rahn*) gadai menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, yaitu:¹⁹

- a. Penerima dan pemberi gadai haruslah memiliki kecakapan hukum. Oleh karena itu, tidak sah gadai yang dilakukan oleh para pihak yang tidak memiliki kecakapan hukum, misalnya gila, anak-anak dan seterusnya.
- b. Akad gadai sempurna bila harta gadai telah dikuasai oleh penerima gadai.
- c. Akad gadai harus dinyatakan oleh para pihak secara lisan, tulisan, atau isyarat.
- d. Harta gadai harus bernilai dan dapat diserahkan.
- e. Harta gadai harus ada saat akad dibuat.

¹⁸ *Ibid.*, hlm 175.

¹⁹ *Ibid.*, hlm 175.

3. Tujuan dan Manfaat Pegadaian

Pegadaian bertujuan sebagai berikut:²⁰

- a. Turut melaksanakan dan menjunjung pelaksanaan kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya melalui penyaluran uang pembiayaan/pinjaman atas dasar hukum gadai.
- b. Pencegahan praktik ijon, pegadaian gelap, dan pinjaman tidak wajar lainnya.
- c. Pemanfaatan gadai bebas bunga pada gadai syariah memiliki efek jaringan pengaman sosial karena masyarakat yang butuh dana mendesak tidak lagi dijerat pinjaman/pembiayaan berbasis bunga.
- d. Membantu orang-orang yang membutuhkan pinjaman dengan syarat mudah

Adapun manfaat pegadaian sebagai berikut:²¹

- a. Bagi nasabah; tersedianya dana dengan prosedur yang relative sederhana dan dalam waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan pembiayaan/kredit perbankan. Di samping itu, nasabah juga mendapat manfaat penaksiran nilai suatu barang bergerak secara professional. Mendapat fasilitas penitipan barang bergerak yang aman dan dapat dipercaya.

²⁰ *Ibid.*, hlm 179.

²¹ *Ibid.*, hlm 179.

b. Bagi Perusahaan Pegadaian;

- 1) Penghasilan yang bersumber dari sewa modal yang dibayarkan oleh peminjam dana.
- 2) Penghasilan yang bersumber dari ongkos yang dibayarkan oleh nasabah memperoleh jaa tertentu. Bagi bank syariah yang mengeluarkan produk gadai syariah dapat mendapatkan keuntungan dari pembebanan biaya sewa tempat penyimpanan emas.
- 3) Pelaksanaan misi perum pegadaian sebagai BUMN yang bergerak dibidang pembiayaan berupa pemberian bantuan kepada masyarakat yang memerlukan dana dengan prosedur yang relatif sederhana.
- 4) Berdasarkan PP No. 10 Tahun 1990, laba yang diiperoleh digunakan untuk:
 - a) Dana pembangunan semesta (55%)
 - b) Cadangan umum (20%)
 - c) Cadangan tujuan (5%)
 - d) Cadangan sosial (20%)

4. Mekanisme Operasional Pegadaian Syariah

Mekanisme operasional pegadaian Islam dapat digambarkan sebagai berikut: melalui akad *rahn*, nasabah menyerahkan barang bergerak dan kemudian pegadaian menyimpan dan merawatnya di

tempat yang telah disediakan oleh pegadaian. Akibat yang timbul dari proses penyimpanan adalah timbulnya biaya-biaya yang meliputi nilai investasi tempat penyimpanan, biaya perawatan, dan keseluruhan proses kegiatannya. Atas dasar ini dibenarkan bagi pegadaian mengenakan biaya sewa kepada nasabah sesuai jumlah yang disepakati oleh kedua belah pihak.²²

Pegadaian Islam akan memperoleh keuntungan hanya dari bea sewa tempat yang dipungut bukan tambahan berupa bunga atau sewa modal yang diperhitungkan dari uang pinjaman. Sehingga disini dapat dikatakan proses pinjam meminjam uang hanya sebagai “*lipstick*” yang akan menarik minat konsumen untuk menyimpan barangnya di pegadaian.²³

Adapun ketentuan atau persyaratan yang menyertai akad tersebut meliputi:²⁴

- a. *Akad*. Akad tidak mengandung syarat fasik/batil seperti *murtahin* mensyaratkan barang jaminan dapat dimanfaatkan tanpa batas.
- b. *Marhun bih (pinjaman)*. Pinjaman merupakan hak yang wajib dikembalikan kepada *murtahin* dan bisa dilunasi dengan barang yang di-*rahn*-kan tersebut. Serta, pinjaman itu jelas dan tertentu.
- c. *Marhun (barang yang dirahnkan)*. *Marhun* bisa dijual dan nilainya seimbang dengan pinjaman, memiliki nilai, jelas ukurannya, milik

²² Nurul Huda dan Mohammad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam, Tinjauan Teoretis dan Praktis*, (KENCANA : Jakarta, 2010), hlm. 280.

²³ *Ibid.*, hlm. 280.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 280.

sah sepenuhnya dari *rahn*, tidak terkait dengan hak orang lain, an bisa diserahkan baik materi maupun manfaatnya.

- d. Jumlah maksimum dana rahn dan nilai likuidasi barang yang di-*rahn*-kan serta jangka waktu *rahn* ditetapkan dalam prosedur.
- e. *Rahn* dibebani jasa manajemen atas barang berupa: biaya asuransi, penyimpanan, keamanan, dan pengelolaan serta administrasi.

B. Kerangka Teori

1. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari kata Yunani yaitu *ethos* yang dalam bentuk jamaknya (*ta etha*) berarti “adat istiadat” atau “kebiasaan”. Perpanjangan dari adat membangun suatu aturan kuat di masyarakat, yaitu bagaimana setiap tindak dan tanduk mengikuti aturan-aturan dan aturan-aturan tersebut ternyata telah membentuk moral masyarakat dalam menghargai adat istiadat yang berlaku.²⁵

Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup.²⁶

²⁵ Irham Fahmi, *Etika Bisnis*, (Bandung : ALVABETA, 2013), hlm. 2.

²⁶ O.P Simorangkir, *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*, (PT. Rineka Cipta : Jakarta, 2010), hlm. 3.

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.²⁷

Nilai etika pribadi dapat merupakan faktor utama dalam sikap yang tidak beretika. Nilai dan sikap seseorang adalah berasal dari latar belakang didikan seseorang. Sekiranya nilai didikan yang diterima berlandaskan moral yang baik, seperti tidak mencuri, tidak mengambil hak orang lain, selalu berusaha tidak melakukan korupsi, maka nilai-nilai murni itu akan dikembangkan ke dalam organisasi tempat ia bekerja.²⁸

Kebijakan perusahaan perlu berusaha membina etika kerja yang baik di kalangan pekerja. Para pekerja yang mengamalkan etika kerja yang baik dapat menguntungkan perusahaan kerana pekerja-pekerja ini tidak akan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan dan mereka juga akan mencoba memuaskan keinginan pelanggan perusahaan.²⁹

Tindakan beretika pegawai-pegawai organisasi selalu selaras dengan budaya organisasi itu sendiri yang telah diterapkan oleh

²⁷ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hlm. 6.

²⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Kencana : Jakarta, 2014), hlm. 342.

²⁹ *Ibid.*, Hlm. 342.

pihak manajemen atasan. Budaya organisasi yang beretika selalu mempunyai ciri-ciri berikut:³⁰

- 1) Pengelola atasan komite sepenuhnya dengan etika kerja.
- 2) Pedoman beretika harus dipahami oleh semua lapisan pekerja.
- 3) Semua keputusan menggambarkan keadaan organisasi yang beretika.
- 4) Struktur dan perilaku yang jelas menunjukkan nilai-nilai etika.
- 5) Member latihan dan semangat ke arah pembuatan keputusan yang beretika.

b. Indikator Etika Kerja

Indikator etika kerja antara lain:³¹

- 1) Bersaing secara adil dan jujur
- 2) Menerima masukan/saran dari sesama karyawan
- 3) Tidak mengganggu karyawan lain
- 4) Tidak menyebabkan masalah bagi karyawan lain

c. Faktor-faktor Penentu Etika Kerja

Kelakuan beretika sesuatu perusahaan dan individu saling mempengaruhi. Pada keseluruhannya faktor-faktor yang menentukan etika dan kelakuan seseorang bersumber dari:³²

³⁰ *Ibid.*, Hlm. 343.

³¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Kencana : Jakarta, 2014), hlm. 335.

³² *Ibid.*, hlm. 336.

- 1) Perbedaan budaya
- 2) Pengetahuan yang dimiliki
- 3) Kelakuan organisasi itu sendiri

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan upaya mendorong orang lain agar menginterpretasikan apa yang diinginkan oleh seseorang sehingga tercapai kesamaan dan saling pengertian. Keberhasilannya tergantung pada proses yang terjadi, dan sangat diperlukan dalam kegiatan sehari-hari, apalagi dalam dunia bisnis dan pekerjaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, niscaya akan tercipta hubungan dan interaksi hidup yang harmonis dan efektif.³³

Komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu, lebih menekankan apa yang dikatakan dengan suatu gerakan tangan; atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakan itu.³⁴

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

³³ Ikatan Bankir Indonesia, *Memahami bisnis bank syariah*, (PT. Gramedia Pustaka Utama :Jakarta, 2014), hlm. 68.

³⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 51.

Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi disebut komunikatif.³⁵

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang memberikan pengaruh (efek) kepada orang yang menerima (komunikan). Pengaruh (efek) itu adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh bisa terjadi dalam bentuk perubahan sikap (attitude), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (behavior). Semua perubahan yang dihasil oleh proses komunikasi yang efektif ini akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dan pada akhirnya akan terjadi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.³⁶

Efek terhadap perubahan sikap yaitu efek yang timbul pada tingkat perasaan, efek ini memberikan perasaan pada suatu isi pesan misalnya rasa suka atau tidak suka setelah khalayak menerima pesan. Efek terhadap pengetahuan yaitu efek yang pertama timbul yang bertujuan memberikan pesan sehingga para komunikan menjadi tahu tentang pesan yang disampaikan kepadanya bisa berupa perubahan persepsi atau perubahan pendapat. Efek terhadap perilaku, setelah khalayak mengetahui dan merasakan akan suatu

³⁵ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Bumi Aksara : Jakarta, 2010), hlm. 420.

³⁶ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Aswaja Pressindo : Yogyakarta, 2012), hlm. 33.

pesan, tahapan selanjutnya yaitu mereka akan melakukan tindakan tertentu pada suatu pesan baik berupa fisik maupun nonfisik.

Komunikasi akan efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan pihak lain terangsang untuk berfikir atau melakukan sesuatu. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi.³⁷

b. Unsur Komunikasi

Dalam proses komunikasi terdapat beberapa unsur seperti berikut:³⁸

- 1) Komunikator (orang yang menyampaikan pesan)
- 2) Komunikan (orang yang menerima pesan)
- 3) Channel (saluran komunikasi)
- 4) Pesan (isi berita)
- 5) Respons (sebagai umpan balik atau reaksi)

c. Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi bagi karyawan, antara lain:³⁹

- 1) Memperoleh keterangan atau informasi yang diperlukan dalam bekerja.

³⁷ Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (Penerbit Andi : Yogyakarta, 2007), hlm. 3.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 76.

³⁹ Ikatan Bankir Indonesia, *Memahami bisnis bank syariah*, (PT. Gramedia Pustaka Utama :Jakarta, 2014,) hlm. 71.

- 2) Mampu mewujudkan kerja sama antarpersonel untuk membentuk tim yang solid.
- 3) Menciptakan layanan yang baik terhadap internal dan eksternal perusahaan.
- 4) Mempermudah dalam mengambil keputusan.
- 5) Memudahkan dalam penyampaian kebijakan, peraturan, dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja.
- 6) Meningkatkan nilai kebersamaan dan kekeluargaan di tempat kerja.
- 7) Mempermudah karyawan dan pimpinan dalam mengakses perkembangan ilmu dan teknologi.

Proses komunikasi yang efektif dan efisien dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi perusahaan, antara lain :⁴⁰

- 1) Menciptakan kepuasan kerja

Perusahaan idealnya mampu menciptakan keterbukaan sehingga hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan berjalan harmonis. Kondisi kerja yang kondusif, bersahabat serta adanya semangat bersama guna memajukan perusahaan dapat mendorong bawahan menyampaikan ide-ide inovatif. Ide-ide tersebut harus diikuti pula dengan umpan balik yang positif sehingga menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi karena

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 71.

karyawan merasa dihargai. Atmosfer kerja yang komunikatif sangat efektif dalam membangun loyalitas dan kepercayaan diri para karyawan sehingga tercipta kepuasan dalam bekerja.

2) Menyelesaikan konflik

Komunikasi yang terbuka ditempat kerja dapat membantu mencegah dan menyelesaikan konflik yang terjadi. Misalnya dua orang karyawan berselisih pendapat akibat perbedaan pandangan, maka konflik tersebut akan lebih mudah diselesaikan melalui diskusi dan kompromi.

3) Meningkatkan produktivitas

Komunikasi yang efektif yang terjadi di tempat kerja merupakan hal yang sangat positif dan penting bagi keberhasilan perusahaan. Tujuan bisnis perusahaan yang dipandu oleh visi dan misinya harus dikomunikasikan secara jelas kepada segenap karyawan sehingga setiap orang yang terlibat mengarah ke titik tujuan yang sama, dan tercipta produktivitas dalam perusahaan.

d. Indikator Komunikasi

Komunikasi yang efektif paling tidak harus menghasilkan 5 hal (Steward L. Lubis dan Sylvia Moss) yakni:⁴¹

1) Menyampaikan informasi dengan jelas

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 74.

- 2) Menghasilkan respon
- 3) Berpengaruh pada sikap
- 4) Menghasilkan hubungan yang lebih baik
- 5) Menghasilkan tindakan

e. Jenis Komunikasi

Berbasarkan caranya, komunikasi dibagi dalam 2 jenis:⁴²

1) Komunikasi Lisan

Adalah cara dan proses komunikasi akibat adanya pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan secara langsung pada saat pembicaraan.

2) Komunikasi Tulisan

Merupakan cara menyampaikan pesan secara tidak langsung melalui tulisan. Perkembangan teknologi informasi telah membuat komunikasi dapat dilakukan melalui media chat. Komunikasi ini bisa dilakukan melalui surat, *electronic mail* (surat elektronik), ataupun lewat *chating forum*.

f. Hambatan dalam Proses Komunikasi

Komunikasi tidak berjalan efektif akibat adanya hambatan dalam proses komunikasi, di antaranya:⁴³

⁴² *Ibid.*, hlm. 76.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 78.

1) Hambatan Komunikator dan Komunikan

Hambatan ini disebabkan oleh adanya perbedaan individu, perbedaan peran, kedudukan organisasional, dan perbedaan budaya.

2) Hambatan Kode yang Dipakai

Tiap profesi memiliki istilah teknis yang berbeda.

3) Hambatan Saluran Komunikasi

Umumnya hambatan saluran komunikasi bersifat teknis.

4) Hambatan Situasi Komunikasi

Hambatan ini berkaitan dengan suasana psikologis yang terjadi saat komunikasi berlangsung.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Cooper mengungkapkan kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut, *“A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like”*. Artinya, kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan

menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁴⁴

Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.⁴⁵ Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.⁴⁶

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁴⁷

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana

⁴⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 159.

⁴⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2014), hlm. 406.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 150.

⁴⁷ *Opcit.*, hlm. 406.

seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.⁴⁸

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:⁴⁹

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:⁵⁰

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:⁵¹

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 170.

⁴⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 151.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 151.

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Keberuntungan

c. Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok yaitu:⁵²

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang kinerja yang baik yang dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 151-152.

⁵² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 169-171.

Untuk menghasilkan pengukuran yang objektif sudah barang tentu harus disusun suatu sistem pengukuran yang baik dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sistem pengukuran harus berjalan sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.
- 2) Kesalahan pengukuran sedapat mungkin harus dihindari karena selain mengakibatkan pimpinan salah mengambil keputusan juga mengakibatkan ketidakpuasan pegawai.
- 3) Sistem pengukuran harus mempertimbangkan akibat-akibat yang mungkin timbul pada individu yang dievaluasi.

d. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja yang cukup baik untuk diterapkan menurut Drs. M. Manullag adalah sebagai berikut:⁵³

- 1) *Graphic Rating System*

Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala.

- 2) *Ranking Method*

Suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai.

⁵³ *Ibid*, hlm. 172-173.

3) *Forced Choiced Method*

Dalam metode ini, para penilai diberikan serangkaian kumpulan kalimat.

e. Indikator Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.⁵⁴

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pengukuran kinerja antara lain adalah:

- 1) Hasil kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan

⁵⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 172.

f. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjabaran pengertian kinerja tersebut, kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan oleh karena itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:⁵⁵

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.

⁵⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2014), hlm. 408.

- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

4. Etika Kerja dalam Pandangan Islam

Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam

melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.⁵⁶

Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam.⁵⁷

Adapun etika kerja dalam konsep Islam antara lain :

a. *Tabligh*

Dalam pengertian sehari-hari *tabligh* dapat dipahami sebagai menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab secara professional (dengan komitmen, dedikasi, dan keahlian) sehingga prosesnya dapat berjalan secara efektif dan efisien dan hasilnya berkualitas dan maksimal.

b. *Ruh al-Jihad*

Ruh al-jihad adalah semangat juang yang gigih untuk mengalahkan kekuatan destruktif baik yang bersifat pribadi (perang melawan hawa nafsu) maupun perang melawan musuh bersama guna membela dan mempertahankan agama, kebenaran, kehormatan, nyawa, harta dan tanah air dengan niat karena Allah dan untuk memperoleh ridha-Nya.

c. Kerja sebagai ibadah

⁵⁶ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 171

⁵⁷ Ahmad Zainuri, *Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)*. (Semarang : 2011), hlm. 15.

Hidup dan kerja bagi manusia merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan dari ibadah kepada Allah. Oleh karena itu hidup dan kerja harus dijalani dengan sebaik-baiknya, penuh kesungguhan, komitmen dan dedikasi yang tinggi.

d. *Uswah Hasanah*

Uswatun hasanah maksudnya dari tauladan yang baik sebagaimana yang bisa ditiru dari pribadi Nabi Muhammad SAW dan Nabi Ibrahim as. *Uswatun Hasanah* terbentuk atas dasar kesungguhan dan prestasi dalam perjuangan. Etos keteladanan ini sangat penting dikembangkan dalam rangka memajukan organisasi, terutama pemimpin.

e. *Musyarakah dan Ta'awun*

Musyarakah dan *ta'awun* artinya persekutuan dalam kebaikan, dan kemaslahatan atau perdamaian (*taqwa*), dan sebaliknya di dalam Islam orang dilarang berserikat dan ber *ta'awun* dalam hal keburukan dan permusuhan.

f. *Al-wafa*

Al-wafa adalah menepati janji apabila seseorang berjanji akan dimintai pertanggungjawaban oleh manusia dimana ia berjanji dan di akhirat nanti oleh tuhan.

Dalam pandangan Islam indikator etika kerja antara lain:⁵⁸

1) Bekerja secara ikhlas dan dianggap ibadah

⁵⁸ Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Salemba Empat : Jakarta, 2011), hlm. 110.

- 2) Jujur dan amanah
- 3) Mematuhi pimpinan
- 4) Rela bekerja sama dalam tim

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi.

Agus Lukman Fitriyan (2011), Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang). Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pada uji simultan variabel etika kerja dan motivasi kerja Islam terhadap variabel produktivitas kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja Islam maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.⁵⁹

Ahmad Zainuri (2011), Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Koperasi Kab.

⁵⁹ Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)*. (Semarang: 2011).

Pati). Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.⁶⁰

Muharyani K. dan Dwi Rukmi (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebesar 83,8% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, etika kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.⁶¹

Refita Avitriani Rizalina (2014), Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Takaful Keluarga *Representative Office* Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dibuat kesimpulan, berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menolak H₀ dan menerima H₁, sehingga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja Islam dan

⁶⁰ Ahmad Zainuri, *Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)*. (Semarang : 2011)

⁶¹ Muharyani K. dan Dwi Rukmi, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang)*. (Semarang : 2011)

komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Takaful Keluarga (Representative Office) Sidoarjo.⁶²

Aras Aira (2015), Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja memiliki signifikansi=0,010 di mana lebih kecil dari alpha=0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kinerja manajerial.⁶³

Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara simultan.⁶⁴

Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah dan Hari Susanta (2015), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

⁶² Refita Avitriani Rizalina, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di "PT. Asuransi Takaful Keluarga" Representative Office Sidoarjo*. (Surabaya : 2014)

⁶³ Aras Aira, *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar*. (Riau : 2015)

⁶⁴ Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. 2015.

Perusahaan Pada PT. SAI Indonesia Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁵

Ismail Razak dan Mohamad Idham Maulani (2016), Pengaruh Komitmen Pimpinan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama Jakarta. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Secara sendiri-sendiri, komitmen pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etika kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, komitmen pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶⁶

Dimas Okta Ardiansyah (2016), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (*Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung*). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian tersebut, komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Kepuasan

⁶⁵ Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah dan Hari Susanta, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT SAI Indonesia Cabang Semarang*. (Semarang : 2015)

⁶⁶ Ismail Razak dan Mohamad Idham Maulani, *Pengaruh komitmen Pimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama Jakarta*. 2016.

kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.⁶⁷

Hari Yansyah Akil (2016) Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel etika kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel konflik kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel dukungan sosial (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel etika kerja (X1), konflik kerja (X2), dan dukungan sosial (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Bandar Lampung.⁶⁸

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul (Sumber)	Perbedaan	
			Penelitian terdahulu	Penelitian
1	Agus Lukman Fitriyan (2011)	Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang) (Skripsi)	a. BNI Syariah Cabang Semarang b. Meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

⁶⁷ Dimas Okta Ardiansyah, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. 2016.

⁶⁸ Hari Yansyah Akil, *Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Bandar Lampung*. (Lampung : 2016)

2	Ahmad Zainuri (2011)	Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati) (skripsi)	a. KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati b. Meneliti tentang pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
3	Muharyani K. dan Dwi Rukmi (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang) (Jurnal)	a. PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang b. Meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
4	Refita Avitriani Rizalina (2014)	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Takaful Keluarga <i>Representative Office</i> Sidoarjo (Skripsi)	PT. Asuransi Takaful Keluarga	PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang
5	Aras Aira (2015)	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar (Jurnal)	Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
6	Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa	a. PT. Prima Inti Citra Rasa Manado b. Meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, dan pembagian	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan

		Manado (Jurnal)	kerja terhadap kinerja karyawan	
7	Shara Kaprisa Dewi, Rodhiyah dan Hari Susanta (2015)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. SAI Indonesia Cabang Semarang (jurnal)	a. PT. SAI Indonesia Cabang Semarang. b. Meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
8	Ismail Razak dan Mohamad Idham Maulani (2016)	Pengaruh komitmen Pimpinan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama Jakarta (Jurnal)	a. PT. Geraha Kerindo Utama Jakarta b. Meneliti pengaruh komitmen pimpinan terhadap kinerja karyawan	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan
9	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (<i>Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung</i>) (Jurnal)	a. PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung b. Meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti pengaruh etika kerja dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan
10	Hari Yansyah Akil (2016)	Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Bandar Lampung (Skripsi)	a. Hotel Nusantara Bandar Lampung b. Meneliti pengaruh konflik kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.	a. PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang b. Meneliti pengaruh etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2017

D. Kerangka Konsep

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang maka diuraikan kerangka konsep sebagai berikut.

1. Etika Kerja (*X1*)

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.⁶⁹

2. Komunikasi (*X2*)

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.⁷⁰

3. Kinerja Karyawan (*Y*)

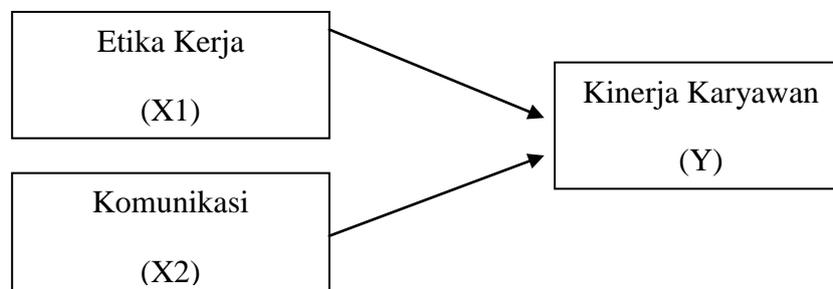
Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.⁷¹

⁶⁹ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hlm. 6.

⁷⁰ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 51.

⁷¹ *Ibid.*, hlm. 172.

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2017

E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.⁷²

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Muharyani K. dan Dwi Rukmi (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan

⁷² Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hlm. 6.

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebesar 83,8% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, etika kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.⁷³

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 1 : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.⁷⁴

Refita Avitriani Rizalina (2014), Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Takaful Keluarga *Representative Office* Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dibuat kesimpulan, berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menolak H0 dan menerima H1, sehingga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika

⁷³ Muharyani K. dan Dwi Rukmi, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang)*. (Semarang : 2011)

⁷⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 51.

kerja Islam dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Takaful Keluarga (Representative Office) Sidoarjo.⁷⁵

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

⁷⁵ Refita Avitriani Rizalina, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di "PT. Asuransi Takaful Keluarga" Representative Office Sidoarjo.* (Surabaya : 2014)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data guna mendukung kebenaran dan keakuratan informasi, jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sifatnya adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data statistik berbentuk angka-angka dan data yang dapat dihitung.⁷⁶ Dalam penulisan ini data-data yang digunakan berkenaan dengan angka-angka mengenai perhitungan nilai etika kerja dan komunikasi karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.⁷⁷ Data primer dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang ditujukan langsung kepada karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

⁷⁶ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2011), hlm. 33.

⁷⁷ *Ibid.*, hlm. 33.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah etika kerja dan komunikasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penyusunan skripsi ini adalah PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Yang bertempat di Jalan R. Sukanto No. 78 Simpang Patal Palembang.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁷⁸ Berdasarkan definisi tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang yang berjumlah 30 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur

⁷⁸ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (PT. RAJA GRAFINDO PERSADA : Depok, 2014), hlm. 76.

tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.⁷⁹ Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.⁸⁰ Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang yang berjumlah 30 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode Angket (kuesioner)

Metode kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Instrumen dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah jika jawaban tidak disediakan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup adalah jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan.⁸¹

⁷⁹ *Ibid.*, hlm.76.

⁸⁰ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan kuantitatif* , (PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2008) , hlm. 185.

⁸¹ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003) , hlm. 114.

Dalam hal ini kuesioner di berikan kepada karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Kuesioner yang digunakan berdasarkan skala likert.

2. Mengumpulkan Dokumen

Mengumpulkan dokumen atau sering disebut metode dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian.⁸² Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian, jurnal, website, dan dokumen mengenai data karyawan yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.⁸³

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

⁸² *Ibid*, 87.

⁸³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 172.

a. Etika Kerja

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.⁸⁴

b. Komunikasi

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.⁸⁵

G. Indikator Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Etika kerja (X1)	Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya. ⁸⁶	1. Bersaing secara adil dan jujur 2. Menerima masukan/saran dari sesama karyawan 3. Tidak mengganggu karyawan lain 4. Tidak menyebabkan masalah bagi karyawan lain	Likert
Komunikasi (X2)	Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang	1. Menyampaikan informasi dengan jelas 2. Menghasilkan	Likert

⁸⁴ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hlm. 6.

⁸⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 51.

⁸⁶ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hlm. 6.

	lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. ⁸⁷	respon 3. Berpengaruh pada sikap 4. Menghasilkan hubungan yang lebih baik 5. Menghasilkan tindakan	
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. ⁸⁸	1. Hasil kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Kerja sama 5. Pengetahuan tentang pekerjaan	Likert

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2017

H. Instrumen Penelitian

Meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam dan sosial sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.⁸⁹

Dengan skala likert maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert

⁸⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media : Jakarta, 2010), hlm. 51.

⁸⁸ *Ibid.*, hlm. 172.

⁸⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.102.

mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁹⁰ Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

I. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁹¹ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

⁹⁰*Ibid.*, hlm. 93.

⁹¹*Ibid.*, hlm. 125.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁹² Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.⁹³

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*.

J. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

⁹² *Ibid*, hlm. 99.

⁹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 129.

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁴

Dalam hal ini, teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan :

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *blas* (*Best Linear Unibased Estimator/BLUE*). Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedatisitas.

Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terkaitnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.⁹⁵

Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

⁹⁴ *Opcit.*, hlm. 8.

⁹⁵ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Edisi Kedua*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm. 269.

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a, b_1, b_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Etika Kerja
X_2	= Komunikasi
e	= Kesalahan pengganggu

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Uji multikolinieritas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF (Variance Inflation Factors)* dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain.⁹⁶ Menurut Ghozali, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SPREID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SPREID* dan *ZPRED*.⁹⁷ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

⁹⁶ Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008), hlm. 105.

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 113.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁹⁸

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

Hipotesis yang dikemukakan:

Ho = Data residual berdistribusi normal (*Asymp. Sig* $> 0,05$)

Ha = Data residual tidak berdistribusi normal (*Asymp. Sig* $< 0,05$)

⁹⁸ *Ibid.*, hlm. 113.

e. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono, kalau tidak linear maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.⁹⁹

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar fakta diperlukan suatu alat bantu, dan yang sering digunakan adalah analisis statistik. Dalam pengujian hipotesis kita akan menghadapi sekumpulan sampel, dan kesimpulan analisis sampel tersebut akan kita tarik dalam kesimpulan umum yang merupakan kesimpulan populasi. Dengan demikian maka sampel yang kita ambil haruslah representatif untuk populasi (benar-benar mewakili populasi).¹⁰⁰

Analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal. Perhitungan menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS. Setelah hasil diketahui, akan

⁹⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 265.

¹⁰⁰ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya, Edisi Kedua*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 97.

dilihat signifikansi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

a. Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Untuk menghadapi sampel kecil serta ketidak tahuan simpangan baku populasi, Gosset telah menemukan bentuk uji statistik yang sering disebut dengan uji t (*student's t*). Oleh karena sampelnya kecil, maka distribusinya agak landai dan melebar, tetapi bentuknya serupa dengan bentuk kurve normal.¹⁰¹

Langkah-langkah pengujian :

1) Menentukan Hipotesis

H_{01} = Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_{01.1}$ = Etika kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{02} = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_{02.2}$ = Komunikasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan Taraf

a) Tingkat signifikan sebesar 5%

b) Taraf nyata dari t tabel dihentikan dari derajat bebas (db) =
n-k-1

c) Taraf nyata (α) beserta nilai t table

¹⁰¹ Syahirman Yusi & Umiyati Idris, *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010), hlm. 215.

d) Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (db)
 $= n-k-1$

3) Kriteria Pengujian

a) H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

b) H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

4) Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau
 H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

b. Uji F (Koefisien Regresi Simultan)

Pengujian disini menggunakan F test, yang merupakan hasil bagi regresi dan MS sisa. Pengujian disini kita dasarkan pada asumsi bahwa persamaan regresi ganda yang diperoleh adalah linear. Asumsi ini digunakan karena keterbatasan kemampuan melakukan pengujian linearitas pada regresi ganda (lebih-lebih jika melibatkan X lebih dari dua).¹⁰²

Langkah-langkah Uji F adalah :

1) Menentukan Hipotesis

H_{01} = Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{02} = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan Taraf Nyata

a) Tingkat signifikan sebesar 5%

¹⁰² *Opcit.*, hlm. 201.

b) Taraf nyata dari f tabel dihindari dari derajat bebas (db) =
n-k-1

c) Taraf nyata (a) beserta nilai f tabel

d) Taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db)
= n-k-1

3) Kriteria Pengujian

a) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

b) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau
 H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk model linear yang dipasang dalam analisis regresi,
koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 ,

$$R^2 = \left(1 - \frac{JK_{Galat}}{JK_{Total}} \right) 100\%$$

Koefisien determinasi menunjukkan persentase keragaman
data yang dapat dijelaskan oleh model. Angka ini menggambarkan
kecocokan data dengan model yang dipasang. Nilai R^2 adalah diantara
0 dan 100%, nilai R^2 yang besar menunjukkan kaitan yang erat
antara data dengan modelnya.¹⁰³

¹⁰³ Asep Saefuddin, dkk., *Statistika Dasar*, (Kompas Gramedia : Jakarta, 2009), hlm. 101.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Pegadaian Syariah

Terbitnya PP/10 Tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan pegadaian, salah satu hal yang perlu dicermati bahwa PP10 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP 103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian sampai sekarang. Banyak pihak berpendapat bahwa operasional Pegadaian pra Fatwa MUI tanggal 6 Desember 2003 tentang bunga bank, telah sesuai dengan konsep syariah meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis tanggapan itu.

Fungsi operasi Pegadaian Syariah itu sendiri dijalankan oleh kantor-kantor Cabang Pegadaian Syariah / Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) sebagai satu unit organisasi dibawah binaan Divisi Usaha lain Perum Pegadaian. ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara structural terpisah pengelolaannya dari usaha gadai konvensional. Pegadaian syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) cabang Dewi Sartika dibulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Semarang dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003.

Masih di tahun yang sama pula, 4 kantor cabang pegadaian di Aceh menjadi Pegadaian Syariah.

Gadai syariah mulai beroperasi di Pegadain Syariah Simpang Patal sejak bulan Agustus 2013 hingga sekarang. Perum Pegadaian merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerah dalam bidang jasa keuangan non perbankan dengan kegiatan usaha utama menyalurkan kredit kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai. Pegadaian merupakan salah satu alternatif pendanaan yang sangat efektif karena tidak memerlukan persyaratan rumit yang dapat menyulitkan nasabah dalam pemberian dana. Cukup dengan membawa barang jaminan yang bernilai ekonomis, masyarakat sudah bisa mendapatkan dana untuk kebutuhannya baik produktif maupun konsumtif.

2. Visi Misi PT. Pegadaian Syariah

Visi pegadaian adalah pada tahun 2013 pegadaian menjadi “CHAMPION” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan Fiducia bagi masyarakat menengah kebawah.

Sedangkan misi Pegadaian Syariah adalah menyalurkan pinjaman atas dasar hukum gadai syariah dengan pasar sasaran adalah masyarakat golongan sosial ekonomi lemah (kecil) dan dengan cara mudah, cepat, aman, dan hemat. Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.¹⁰⁴

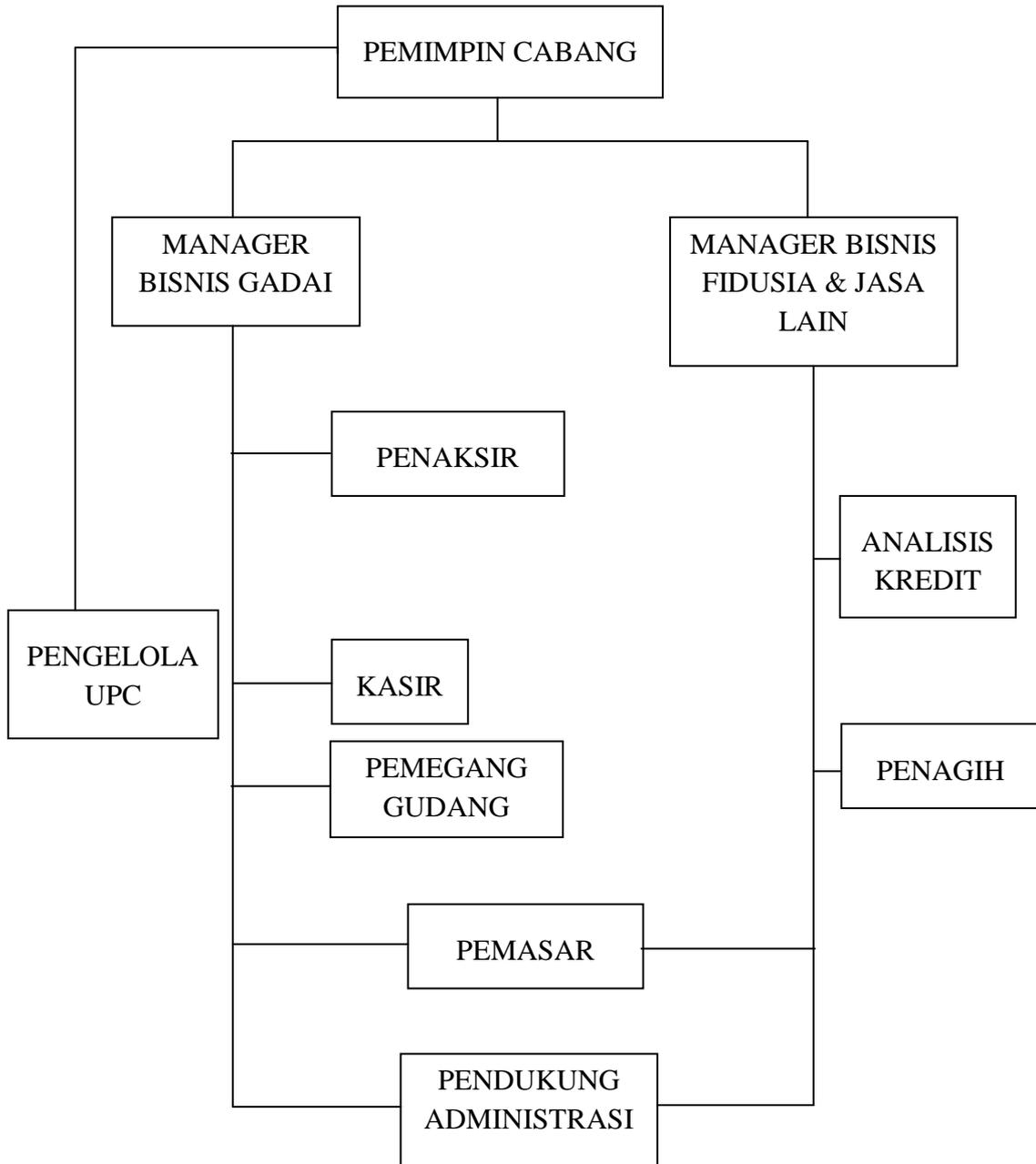
¹⁰⁴ [http://pegadaian.co.id/visi dan misi PT. Pegadaian \(Persero\). Php](http://pegadaian.co.id/visi-dan-misi-pt-pegadaian-persero), artikel diakses pada 10 April 2017.

3. Struktur Organisasi PT. Pegadaian syariah

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Pegadaian Syariah

KANTOR CABANG MUDA



Sumber: PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

4. Tugas dan Tanggung jawab

a. Pimpinan cabang

Pimpinan cabang selaku penanggung jawab seluruh kegiatan operasional diperusahaan memegang peran strategis dalam mengembangkan layanan serta kinerja perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab pimpinan cabang sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan keseluruhan proses pemberian kredit kepada nasabah bersama penaksir sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mengkoordinasikan pemberian layanan yang optimal kepada nasabah.
- 3) Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, penilaian dan upaya tindak lanjut pelayanan terhadap nasabah.
- 4) Memfasilitasi pegawai untuk dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi.
- 5) Melakukan pertanggung jawaban terhadap semua kredit yang telah diberikan kepada nasabah.
- 6) Mengkoordinasikan pegawai untuk mengontrol besarnya pemberian kredit terhadap nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 7) Melakukan pengecekan terhadap semua jenis barang jaminan yang disimpan serta memastikan bahwa barang yang dijaminkan nasabah disimpan dengan benar.
- 8) Mengadakan kerja sama dengan pihak luar, seperti instansi-instansi pemerintah, lembaga keuangan lainnya, perguruan tinggi dan lain-lain.

b. Penaksiran

Bertugas menaksir hutang jaminan untuk menentukan mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan.

c. Kasir

Kasir sebagai pemegang dan pengontrol uang kas masuk dan keluar dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1) Memberikan form kepada nasabah yang akan mengajukan kredit kepada perusahaan.
- 2) Meminta nasabah untuk menunjukkan kartu identitas yang asli beserta copy dan melakukan pengecekan kebenaran identitas tersebut.
- 3) Membantu nasabah dalam menghitung besarnya biaya yang harus dikeluarkan terhadap kredit yang akan dicairkan.

- 4) Mencetak dan memberikan bukti pembayaran yang akan dilakukan nasabah.
- 5) Menghitung uang yang akan diterima dari nasabah dicocokkan dengan bukti pembayaran yang telah dicetak sebelumnya

d. Penyimpanan

- 1) Secara berkala melakukan pemeriksaan keadaan gudang penyimpanan barang jaminan emas, agar tercipta keamanan dan keutuhan barang jaminan untuk serah terima jabatan.
- 2) Menerima barang jaminan emas perhiasan dari Asisten Pemimpin atau Pimpinan Cabang.
- 3) Mengeluarkan barang jaminan emas dan perhiasan untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan atasan dan pihak lain.
- 4) Merawat barang jaminan dan gudang penyimpanan, agar barang jaminan dalam keadaan baik dan aman.
- 5) Melakukan pencatatan mutasi penerimaan atau pengeluaran barang jaminan yang menjadi tanggung jawab.
- 6) Melakukan perhitungan barang jaminan menjadi tanggung jawabnya secara terprogram sehingga keakuran saldo buku gudang dapat dipertanggung jawabkan.

e. Pengelola Unit

Pengelola unit selaku penanggung jawab seluruh kegiatan operasional di unit pegadaian syariah memegang peranan penting dalam mengembangkan layanan serta kinerja di unit kerjanya. Tugas dan tanggung jawab kepala unit adalah sebagai berikut: ¹⁰⁵

- 1) Melaksanakan keseluruhan proses pemberian kredit kepada nasabah di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.
- 3) Melakukan taksiran harga barang yang dijaminan nasabah sertamemberikan taksiran yang wajar terhadap barang jaminan tersebut agar kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan.
- 4) Melakukan survei tempat usaha nasabah yang mengajukan aplikasi pinjaman ARRUM, serta bertindak sebagai analis kredit dalam menentukan besarnya pinjaman yang bisa diberikan kepada nasabah.
- 5) Melakukan kontrol berkala terhadap barang jaminan nasabah yang akan memasuki tanggal jatuh tempo. Serta bertanggung jawab terhadap proses lelang barang jaminan yang tidak ditebus oleh nasabah.

¹⁰⁵ Dokumentasi.PT.Pegadaian Syariah.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja seorang karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*).

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu: Laki-laki dan Perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki_laki	17	56.7	56.7	56.7
Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer dioalah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.1 yaitu deskripsi profil responden menurut jenis kelamin (gender), ternyata reponden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden atau sebesar 56,6 % dan responden perempuan sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Syariah lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 th	23	76.7	76.7	76.7
	30-39 th	6	20.0	20.0	96.7
	40-49 th	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2017.

Tabel 4.2 mengenai profil responden menurut usia menunjukkan responden lebih banyak berusia anatar 20-29 tahun yaitu sebesar 76,7%,

sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah rata-rata berusia antara 21-29 tahun. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	43.3	43.3	43.3
	S1	15	50.0	50.0	93.3
	SMA	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2017.

Tabel 4.3 yaitu deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terbesar adalah S1 yaitu sebesar 50,0%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pegadaian Syariah rata-rata memiliki

pendidikan sajana (S1), selanjutnya dengan jenjang pendidikan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan aplikasi computer SPSS, berikut merupakan hasil pengujiannya.

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,361 (terlampir), jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK1	61.6333	59.551	.797	.959
EK2	61.4000	59.766	.775	.960
EK3	61.0667	57.513	.766	.960
EK4	61.0333	58.171	.795	.959
EK5	60.9667	59.757	.718	.961
KOM1	61.5667	59.840	.774	.960
KOM2	61.5667	59.840	.774	.960
KOM3	61.0333	58.723	.739	.960
KOM4	61.6000	60.455	.790	.960
KOM5	61.2667	59.789	.718	.961
KOM6	61.5667	59.840	.774	.960
KINERJA1	61.0667	56.064	.800	.960
KINERJA2	61.1000	57.886	.811	.959
KINERJA3	61.3333	60.092	.794	.960
KINERJA4	61.4667	60.671	.828	.959
KINERJA5	61.4667	61.223	.749	.960
KINERJA6	61.5333	60.671	.684	.961

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari Tabel 4.5 diatas didapatkan nilai Corrected Item-Total Correlation setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361, hal ini berarti butir-butir pertanyaan tiap variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Etika Kerja (X1)	5 Item Pertanyaan	0,913	Reliabel
Komunikasi (X2)	6 Item Pertanyaan	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	6 Item Pertanyaan	0,900	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (etika kerja, komunikasi dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian uji asumsi klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.400	1.783		.785	.439
Etika_kerja	.402	.131	.374	3.075	.005
Komunikasi	.611	.124	.597	4.910	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel etika kerja sebesar 0,402 dan untuk variabel komunikasi sebesar 0,611 dengan konstanta sebesar 1,400 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,400 + 0,402 X_1 + 0,611 X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Hasil uji empiris pada Tabel 4.7 menunjukkan pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung 3,075 lebih besar dari t tabel 2,05183 (terlampir) dan p value (Sig) sebesar 0,005 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa etika

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel etika kerja pada Tabel 4.7 menunjukkan angka sebesar 0,402 yang artinya adalah besaran koefisien etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,2%.

2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Hasil uji empiris pada Tabel 4.7 menunjukkan pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung 4,910 lebih besar dari t tabel 2,05183 (terlampir) dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel komunikasi pada Tabel 4.7 menunjukkan angka sebesar 0,611

yang artinya adalah besaran koefisien komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,1%.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.8

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.400	1.783		.785	.439		
Etika_kerja	.402	.131	.374	3.075	.005	.383	2.611
Komunikasi	.611	.124	.597	4.910	.000	.383	2.611

a. Dependent Variable:

Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

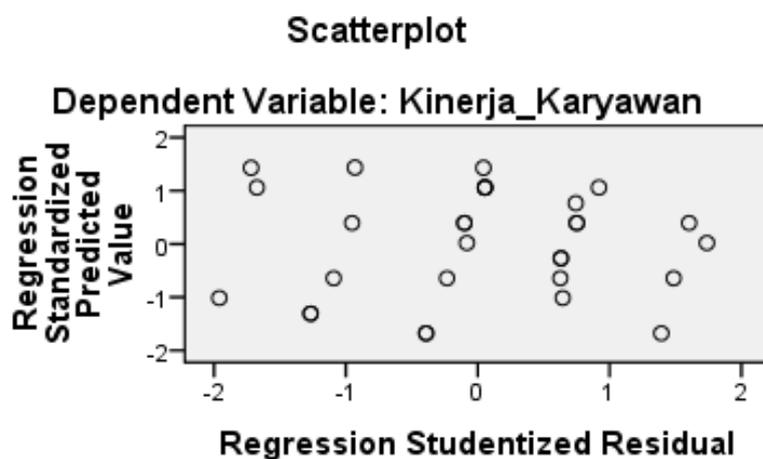
Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan, diketahui bahwa *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu 2,611 lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen

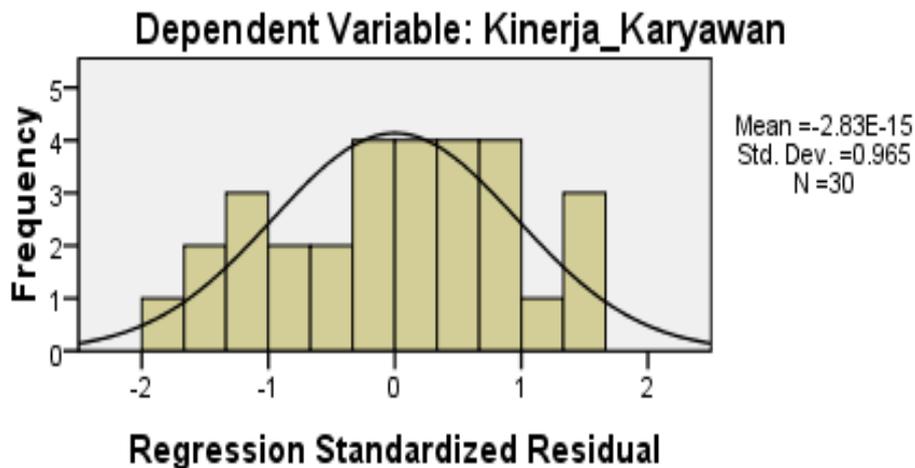
mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Grafik 4.1

Grafik Histogram

Histogram



Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	30
Kolmogorov-Smirnov Z	.691
Asymp. Sig. (2-tailed)	.726

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal. Pada Tabel 4.9, pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* signifikan pada $0,726 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

e. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Etika Kerja
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan *	Between Groups	230.500	9	25.611	19.353	.000
Etika_Kerja	Linearity	182.579	1	182.579	137.969	.000
	Deviation from Linearity	47.921	8	5.990	4.527	.003
	Within Groups	26.467	20	1.323		
	Total	256.967	29			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara etika kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Komunikasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komunikasi	Between (Combined) Groups	228.217	8	28.527	2.084E1	.000
	Linearity	203.903	1	203.903	1.489E2	.000
	Deviation from Linearity	24.314	7	3.473	2.537	.046
	Within Groups	28.750	21	1.369		
	Total	256.967	29			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Uji signifikansi t ini, dalam hasil perhitungan statistik

Ordinary Least Square (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.400	1.783		.785	.439
Etika_kerja	.402	.131	.374	3.075	.005
Komunikasi	.611	.124	.597	4.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n - k - 1)$ atau $(30 - 2 - 1) = 27$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183 (terlampir). Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,075 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,075 > 2,05183$) dengan signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa hipotesis 1 terbukti.

2) Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,910 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,910 > 2,05183$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 2 terbukti.

b. Uji F (Koefisien Regresi Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan etika kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Tabel 4.13

Hasil Uji F (Koefisien Regresi Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.669	2	108.834	74.776	.000 ^a
	Residual	39.298	27	1.455		
	Total	256.967	29			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etika_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 74,776 dengan tingkat probabilitas 0,000

yang jauh dibawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen etika kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang” tidak diterima yang berarti menerima H_a yang berbunyi “secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (etika kerja dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,847, hal tersebut berarti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 84,7%, sedangkan 15,3% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.847	.836	1.20643	1.880

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etika_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Tabel 4.12 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,075 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,075 > 2,05183$) dengan signifikan $0,005 < 0,05$ penjelasan tersebut menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.7, diketahui bahwa etika kerja berpengaruh signifikan positif sebesar 0,402 atau 40,2% terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan etika kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai Zainal bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja¹⁰⁶ dan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno bahwa etika kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁰⁷ Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Muharyani K. dan Dwi Rukmi (2011), serta penelitian yang dilakukan oleh Aras Aira (2015) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etika kerja yang telah diterapkan oleh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa etika kerja yang telah diterapkan oleh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang dilakukan dengan baik dan telah memenuhi standar etika kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Tabel 4.12 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,910 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,910 > 2,05183$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ penjelasan

¹⁰⁶ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2014), hlm. 408

¹⁰⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Kencana Prenada Media: Jakarta, 2010), hlm 151.

tersebut menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.7, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif sebesar 0,611 atau 61,1% terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan komunikasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Steers dalam buku Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kejelasan dan penerimaan informasi melalui komunikasi.¹⁰⁸ Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Refita Avitriani Rizalina (2014) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang telah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

¹⁰⁸ *Ibid.*, hlm. 151

3. Variabel Etika Kerja dan Komunikasi yang Paling Berpengaruh Kuat Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Variabel etika kerja (X1) dan komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Di antara kedua variabel tersebut variabel komunikasi yang paling kuat memiliki pengaruh signifikan positif karena dapat terlihat dari hasil uji empiris pada Tabel 4.12, pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung 4,910 dan p value (Sig) sebesar 0,000 dibawah alpha 5%.

Dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel etika kerja (X1) dan komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Diantara kedua variabel tersebut variabel komunikasi yang paling kuat memiliki pengaruh signifikan positif, maka berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa komunikasi pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Hal ini berdasarkan, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting untuk menyampaikan informasi mengenai pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan efisien.

Maka hal tersebut berpengaruh signifikan positif yang paling kuat dibandingkan variabel lain terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

4. Pengaruh Etika Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13, Uji simultan menunjukkan nilai 74,776 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen etika kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa variabel independen (etika kerja dan komunikasi) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan variabel etika kerja dan komunikasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja (X1) dan komunikasi (X2) PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hal tersebut juga menunjukkan, etika kerja yang diterapkan oleh karyawan dengan baik dan memenuhi standar serta komunikasi yang dilaksanakan dengan baik dan efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.

Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Maka semua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang, simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan etika kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.
2. komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan komunikasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dengan melihat hasil analisis regresi berganda dimana variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel etika kerja dan komunikasi. Maka dapat dipertimbangkan oleh PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang untuk dapat mempertahankan ataupun meningkatkan etika kerja dan komunikasi yang telah diterapkan oleh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai bahan referensi serta sebagai pembandingan untuk penelitian sejenis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aira, Aras. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar*. Riau. *Jurnal*.
- Akil, Yansyah, Hari. 2016. *Pengaruh Etika Kerja, Konflik Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Bandar Lampung*. Lampung. *Skripsi*.
- Ardiansyah, Okta, Dimas. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal*.
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fahmi, Irham. 2013. *Etika Bisnis*. Bandung: ALVABETA.
- Fitriyan, Lukman, Agus. 2011. *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)*. Semarang. *Skripsi*.
- Ghazaly, Rahman, Abdul, dkk. 2012. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: KENCANA.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali. 2008. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, Iqbal. 2011. *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono, Febrianto, Winastyo dan Rotinsulu, Jorie, Jopie. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Manado. *Jurnal*.
- Harahap, Sofyan S. 2011. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, Yogyianto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalama-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFEE UGM.
- Huda, Nurul dan Heykal, Mohamad. 2010. *Lembaga Keuangan Islam. Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Ikatan Bankir Indonesia. 2014. *Memahami bisnis bank syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irianto, Agus. 2014. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya, Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mardhani. 2015. *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*. Jakarta: KENCANA.

- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Muhamad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan kuantitatif* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muharyani, K. dan Rukmi, Dwi. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Recapital Semarang)*. Semarang.
- Razak, Ismail dan Maulani, Idham, Mohamad. 2016. *Pengaruh komitmen Pimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geraha Kerindo Utama Jakarta*. Jakarta. *Jurnal*.
- Rizalina, Avitriani, Refita. 2014. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di “PT. Asuransi Takaful Keluarga” Representative Office Sidoarjo*. Surabaya. *Skripsi*.
- Rodhiyah, Shara Kaprisa Dewi dan Susanta, Hari. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT SAI Indonesia Cabang Semarang*. Semarang. *Jurnal*.
- Rudito, Bambang dan Famiola, Melia. 2007. *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Saefuddin, Asep, dkk. 2009. *Statistika Dasar*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Simorangkir, O.P. 2010. *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2014. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusi, Syahirman dan Idris, Umiyati. 2010. *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia.
- Zainal, Rivai, Veithzal,dkk.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainuri, Ahmad. 2011. *Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)*. Semarang. *Skripsi*.
- <http://dion.staff.gunadarma.ac.id/.../ETIKA+DAN+PEKERJAAN.docx> diakses 30/3/2017 10:43
- [http://pegadaian.co.id/visi dan misi PT. Pegadaian \(Persero\)](http://pegadaian.co.id/visi-dan-misi-pt-pegadaian-persero). Php, artikel diakses pada 10 April 2017.

Lampiran 1

BIODATA PENULIS

I. DATA PRIBADI

Nama : Novita Sari
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 26 November 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Anak Ke : 2 Dari 4 Bersaudara
Saudara Perempuan : Dewi Sartika A.Md, Mega Puspa, Camelia Putri
Saudara Laki-laki : -
Alamat : Jln. Bukit Baru 1 RT.03 RW.06 No. 26 Palembang
No. Telepon : 089627729001

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2001-2007 : SD Negeri 07 Palembang
2. 2007-2010 : SMP Negeri 18 Palembang
3. 2010-2013 : SMK Negeri 03 Palembang
4. 2013-2017 : Program Strata I UIN Raden Fatah Palembang

III. NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Sa'ari D
Pekerjaan : Buruh
Tempat/ Tanggal Lahir : Keban, 21 Juni 1966

Nama Ibu : Suharti
Pekerjaan : Ibu Rumah Tanggal (IRT)
Tempat/ Tanggal Lahir : Batu Raja, 14 Juli 1971

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH SIMPANG PATAL
PALEMBANG

Bersama ini, saya meminta kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kaksih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama lengkap :

Jenis Kelamin : A. Laki-Laki
B. Perempuan

Usia : A. 20-29 Tahun C. 40-49 Tahun
B. 30-39 Tahun

Pendidikan : A. SMP C. Diploma (D1, D2, D3) E. S-2
B. SMA D. S-1

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Beri tanda (√ atau X) untuk jawaban yang anda pilih.
2. Pilihan Jawaban:

SS : Sangat setuju N : Netral STS : Sangat tidak setuju
S : Setuju TS : Tidak setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pernyataan untuk variabel Etika Kerja (X1)						
1	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu bersaing dalam bekerja secara adil.					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu bersaing dalam bekerja dengan jujur.					
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu bersedia menerima saran dari sesama karyawan.					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu bekerja tanpa mengganggu karyawan lain.					
5	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu bekerja tanpa menyebabkan masalah bagi karyawan lain.					
Pernyataan untuk variabel Komunikasi (X2)						
6	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu mendapat informasi yang jelas dari sesama karyawan.					
7	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu faham dengan informasi yang diberikan.					
8	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu mampu merespon setiap komunikasi dengan baik.					
9	Proses komunikasi dalam perusahaan dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan tugas.					

10	Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi dapat menghasilkan hubungan yang baik antar karyawan.					
11	Proses komunikasi dalam perusahaan dapat menghasilkan tindakan sesuai dengan pesan.					
Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)						
12	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan.					
13	Bapak/ Ibu dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal.					
14	Bapak/ Ibu selalu mematuhi jam kerja yang ditentukan.					
15	Bapak/ Ibu bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.					
16	Bapak/ Ibu telah menguasai pekerjaan dengan baik.					
17	Bapak/ Ibu selalu memunculkan ide yang timbul dari dirinya dalam menyelesaikan tugas.					

Lampiran 3

Tabel Deskripsi Responden

No	Nama Karyawan	L/P	Usia	Pendidikan	Divisi/Bagian
1	Akhmadi	L	40-49	S1	Pimpinan Cabang
2	Firdaus Ardi	L	30-39	S2	Manager Bisnis gadai
3	Nediansyah	L	20-29	S1	Penaksir
4	Devi Amalia	P	20-29	S1	Penaksir
5	Eka Pratiwi Puji Lestari	P	20-29	S1	Penaksir
6	Kiki Aria Pratama	L	20-29	D3	Staf administrasi dan umum
7	Wilda Putri	P	20-29	S1	Penaksir
8	Novita	P	20-29	S1	Staf administrasi dan umum
9	Dewi Virga Amalia	P	20-29	S1	Penaksir
10	Arizon	L	20-29	D3	Staf administrasi dan umum
11	Muhammad Firdaus	L	20-29	S1	Penaksir
12	Putri utami	P	20-29	D3	Staf administrasi dan umum
13	Monika Mayang Sari	P	20-29	D3	Penaksir
14	Wirya Adiharja	L	20-29	D3	Staf administrasi dan umum
15	Dodi Restanto	L	20-29	D3	Staf administrasi dan umum
16	Teddy Dwi Permana	L	20-29	S1	Penaksir
17	Indah Agussusanti	P	30-39	S1	Pengelola UPC
18	Tomy Zarlianda	L	30-39	S1	Pengelola UPS
19	Nadia Elfira	P	20-29	S1	Penaksir
20	Dini Aprilia Sari	P	30-39	S1	Pengelola UPS
21	Rahmat Hayatdi	L	30-39	D3	Pengelola UPC
22	Muhammad Rizka Hartanto	L	20-29	D3	Staf administrasi dan umum
23	Trimila Oktaviani	P	20-29	D3	Penaksir
24	Sabran	L	20-29	S1	Staf administrasi dan umum
25	Dewi Virga Amalia	P	20-29	D3	Penaksir
26	Andre Fadly	L	20-29	D3	Staf administrasi dan umum
27	Faradilah Wulandari	P	30-39	D3	Pengelola UPS
28	Devi Ariadi	L	20-29	D3	Satpam
29	Jumadi	L	20-29	SMA	Satpam
30	Jhon khenedi	L	20-29	SMA	Satpam

Lampiran 5

Tabel Analisis Deskripsi Responden

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki_laki	17	56.7	56.7	56.7
Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 th	23	76.7	76.7	76.7
30-39 th	6	20.0	20.0	96.7
40-49 th	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	13	43.3	43.3	43.3
S1	15	50.0	50.0	93.3
SMA	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 6

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK1	61.6333	59.551	.797	.959
EK2	61.4000	59.766	.775	.960
EK3	61.0667	57.513	.766	.960
EK4	61.0333	58.171	.795	.959
EK5	60.9667	59.757	.718	.961
KOM1	61.5667	59.840	.774	.960
KOM2	61.5667	59.840	.774	.960
KOM3	61.0333	58.723	.739	.960
KOM4	61.6000	60.455	.790	.960
KOM5	61.2667	59.789	.718	.961
KOM6	61.5667	59.840	.774	.960
KINERJA1	61.0667	56.064	.800	.960
KINERJA2	61.1000	57.886	.811	.959
KINERJA3	61.3333	60.092	.794	.960
KINERJA4	61.4667	60.671	.828	.959
KINERJA5	61.4667	61.223	.749	.960
KINERJA6	61.5333	60.671	.684	.961

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	17

Lampiran 7

Tabel Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Etika Kerja (X1)

Correlations

		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5
EK1	Pearson Correlation	1	.609**	.509**	.431*	.376*
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.017	.041
	N	30	30	30	30	30
EK2	Pearson Correlation	.609**	1	.776**	.706**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
EK3	Pearson Correlation	.509**	.776**	1	.907**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
EK4	Pearson Correlation	.431*	.706**	.907**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
EK5	Pearson Correlation	.376*	.636**	.849**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . 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
.913	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK1	16.2000	5.890	.517	.940
EK2	15.9667	5.275	.786	.894
EK3	15.6333	4.240	.907	.866
EK4	15.6000	4.593	.888	.870
EK5	15.5333	5.016	.828	.884

Komunikasi (X2)

Correlations

	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6
KOM1 Pearson Correlation	1	1.000 ^{**}	.503 ^{**}	.947 ^{**}	.383 [*]	1.000 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.037	.000
N	30	30	30	30	30	30
KOM2 Pearson Correlation	1.000 ^{**}	1	.503 ^{**}	.947 ^{**}	.383 [*]	1.000 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.037	.000
N	30	30	30	30	30	30
KOM3 Pearson Correlation	.503 ^{**}	.503 ^{**}	1	.475 ^{**}	.450 [*]	.503 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.005	.005		.008	.013	.005
N	30	30	30	30	30	30
KOM4 Pearson Correlation	.947 ^{**}	.947 ^{**}	.475 ^{**}	1	.417 [*]	.947 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.022	.000
N	30	30	30	30	30	30
KOM5 Pearson Correlation	.383 [*]	.383 [*]	.450 [*]	.417 [*]	1	.383 [*]
Sig. (2-tailed)	.037	.037	.013	.022		.037
N	30	30	30	30	30	30
KOM6 Pearson Correlation	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.503 ^{**}	.947 ^{**}	.383 [*]	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.037	
N	30	30	30	30	30	30

^{**}. 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
.911	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM1	18.8000	5.683	.914	.871
KOM2	18.8000	5.683	.914	.871
KOM3	18.2667	6.133	.550	.929
KOM4	18.8333	6.006	.889	.878
KOM5	18.5000	6.672	.451	.937
KOM6	18.8000	5.683	.914	.871

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	Pearson Correlation	1	.815**	.654**	.604**	.517**	.448*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.013
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.815**	1	.783**	.706**	.599**	.424*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.019
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.654**	.783**	1	.767**	.627**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.006
	N	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.604**	.706**	.767**	1	.841**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.517**	.599**	.627**	.841**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.448*	.424*	.487**	.625**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.019	.006	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . 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
.900	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	18.9333	5.306	.730	.896
KK2	18.9667	5.689	.817	.868
KK3	19.2000	6.441	.794	.874
KK4	19.3333	6.644	.832	.874
KK5	19.3333	6.782	.767	.881
KK6	19.4000	6.800	.604	.899

Lampiran 8

Tabel Residual Etika Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.847	.836	1.20643	1.880

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etika_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.669	2	108.834	74.776	.000 ^a
	Residual	39.298	27	1.455		
	Total	256.967	29			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etika_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.400	1.783		.785	.439		
	Etika_kerja	.402	.131	.374	3.075	.005	.383	2.611
	Komunikasi	.611	.124	.597	4.910	.000	.383	2.611

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16408501
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.078
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.726

a. Test distribution is Normal.

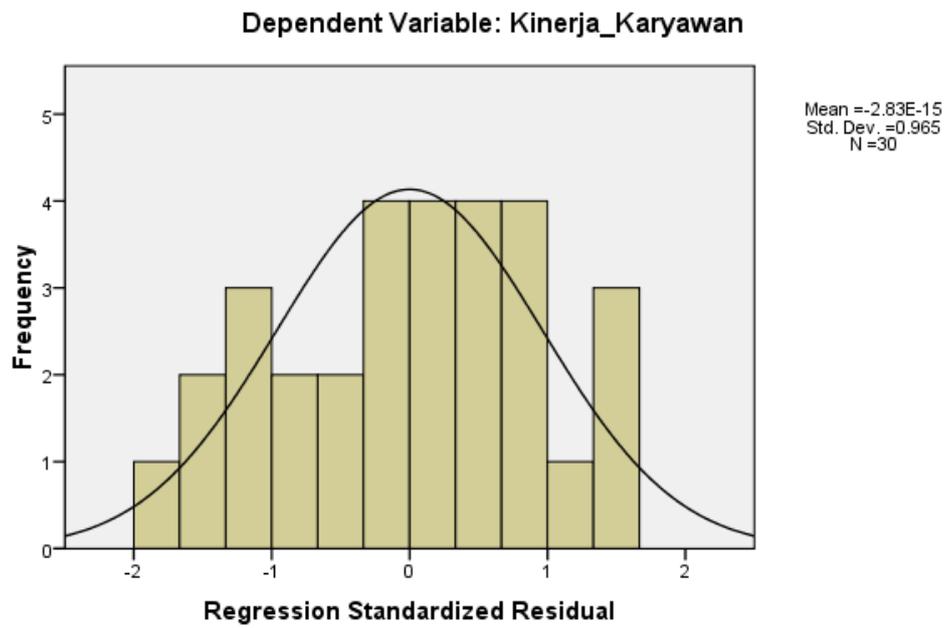
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Etika_Kerja	Between Groups	(Combined)	230.500	9	25.611	19.353	.000
		Linearity	182.579	1	182.579	137.969	.000
		Deviation from Linearity	47.921	8	5.990	4.527	.003
	Within Groups		26.467	20	1.323		
Total			256.967	29			

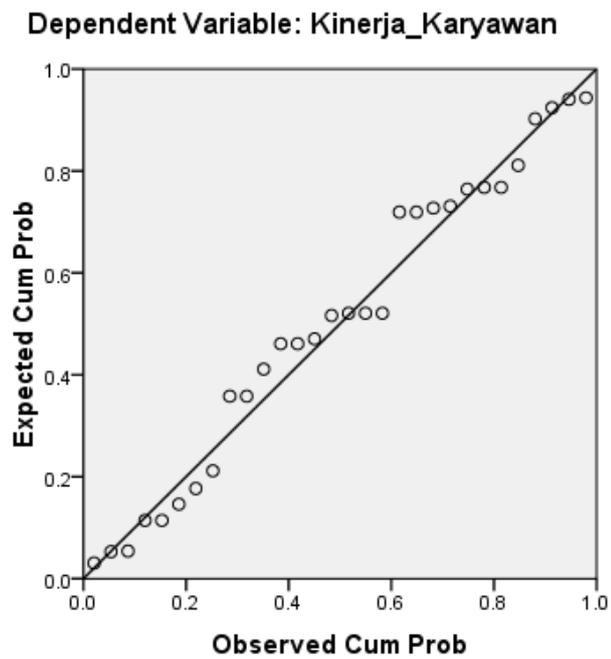
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	228.217	8	28.527	2.084E1	.000
		Linearity	203.903	1	203.903	1.489E2	.000
		Deviation from Linearity	24.314	7	3.473	2.537	.046
	Within Groups		28.750	21	1.369		
Total			256.967	29			

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

