

**PERAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**INTAN AYU  
NIM: 13510039**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

**PERAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh :**

**INTAN AYU**  
NIM: 13510039

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

## LEMBAR PERSETUJUAN

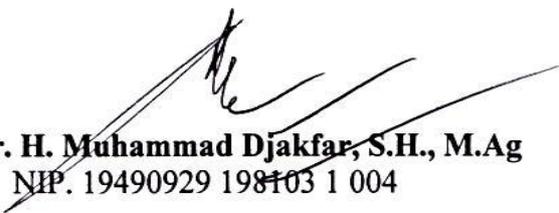
### PERAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur)

## SKRIPSI

Oleh:

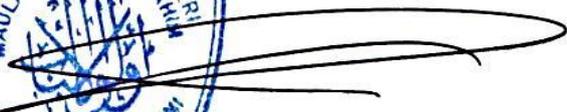
**INTAN AYU**  
NIM: 13510039

Telah Disetujui, 21 April 2017  
Dosen Pembimbing,

  
**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag**  
NIP. 19490929 198103 1 004

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



  
**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

### PERAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur)

### SKRIPSI

Oleh:

**INTAN AYU**  
NIM: 13510039

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 13 Juni 2017

#### Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM  
NIPT. 19750426 20160801 2 042

2. Sekretaris/Pembimbing

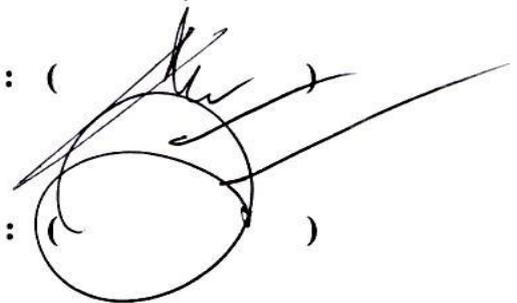
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag : ( )  
NIP. 19490929 198103 1 004

3. Penguji Utama

Dr. H. Achmad Sani, SE., M.Si  
NIP. 19720212 200312 1 003

#### Tanda Tangan

: (  )

: (  )



Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei ✓  
NIP. 19750707 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Ayu  
NIM : 13510039  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PERAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 21 April 2017

Hormat Saya,



Intan Ayu

NIM: 13510039

## **PERSEMBAHAN**

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya yang selama ini telah mendidik saya dan membesarkan saya dengan penuh kesabaran dan untuk seluruh keluarga saya yang menantikan keberhasilan saya.



## **MOTTO**

### **BIMBO**

**(Berusaha Maksimal, Istiqomah dan Berdoa Optimal)**



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah, karena atas rahmat dan hidayah Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen Organisasional (Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur)”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kesalahan menuju jalan kebaikan, Din al- Islam. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak UIN Malang.

1. Prof. H. Dr. Mudjia Raharjo M. Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi.

5. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM dan Dr. H. Achmad Sani, SE., M.Si dan Selaku dosen penguji skripsi.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ayahanda Monari serta Alm. Ibunda Sulaini, serta saudara-saudari Muhammad Sanusi, Saiful Arif, Ma'in Daviq, Ana Lestari, Aisysah, Ani, Fuji Lestari dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
8. Sahabat-sahabat Penulis dan anggota IKASAMANTA serta masih banyak yang belum bisa saya sebutkan disini yang telah banyak memberikan do'a dan dukungan.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif, demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin.

Malang, April 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Kajian Teoritis .....	21
2.2.1 Etos Kerja Islam .....	22
2.2.1.1 Pengertian Etos Kerja Islam .....	22
2.2.1.2 Ciri-ciri Etos Kerja Islami .....	24
2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja .....	27
2.2.1.4 Etos Kerja Prespektif Al-Qur'an .....	29
2.2.2 Komitmen Organisaional .....	33
2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisaional .....	33
2.2.2.2 Tipe-tipe Komitmen Organisaional .....	33
2.2.2.3 Komitmen Organisaional Prespektif Islam .....	34
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	37
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	37
2.2.3.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan .....	39
2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	41
2.2.3.4 Kinerja Karyawan Prespektif Islam .....	42
2.2.4 Hubungan antar Variabel .....	44
2.2.4.1 Etos Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan .....	44
2.2.4.2 Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan .....	46
2.2.4.3 Etos Kerja Islam dengan Komitmen Organisasional .....	47
2.3 Model Konsep .....	47

2.4 Hipotesis Penelitian.....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	49
3.2 Lokasi Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel .....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	51
3.5 Data dan Jenis Data.....	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	54
3.7.1 Variabel Intervening .....	54
3.7.2 Variabel Independen .....	54
3.7.3 Variabel dependen .....	55
3.8 Analisis Data.....	59
3.8.1 Uji Instrumen Data .....	59
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	61
3.8.3 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur ( <i>Path Anlysis</i> ).....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	65
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	65
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Agro Niaga (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur .....	67
4.1.3 Produk-produk Koperasi Agro Niaga (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur .....	67
4.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Agro Niaga (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur .....	70
4.2 Uji Instrumen Data.....	71
4.2.1 Uji Validitas .....	71
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	72
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	72
4.3.1 Uji Normalitas .....	72
4.3.2 Uji Linieritas.....	73
4.4 Analisis Deskriptif .....	74
4.4.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	74
4.4.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	76
4.4.2.1 Variabel Etos Kerja Islam (X).....	77
4.4.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	78
4.4.2.3 Variabel Komitmen Organisasional (Z).....	79
4.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	80

4.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	82
4.6.1 Pengaruh Langsung .....	82
4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung .....	83
4.7 Pembahasan .....	84
4.7.1 Pengaruh Langsung Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan .....	84
4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional .....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

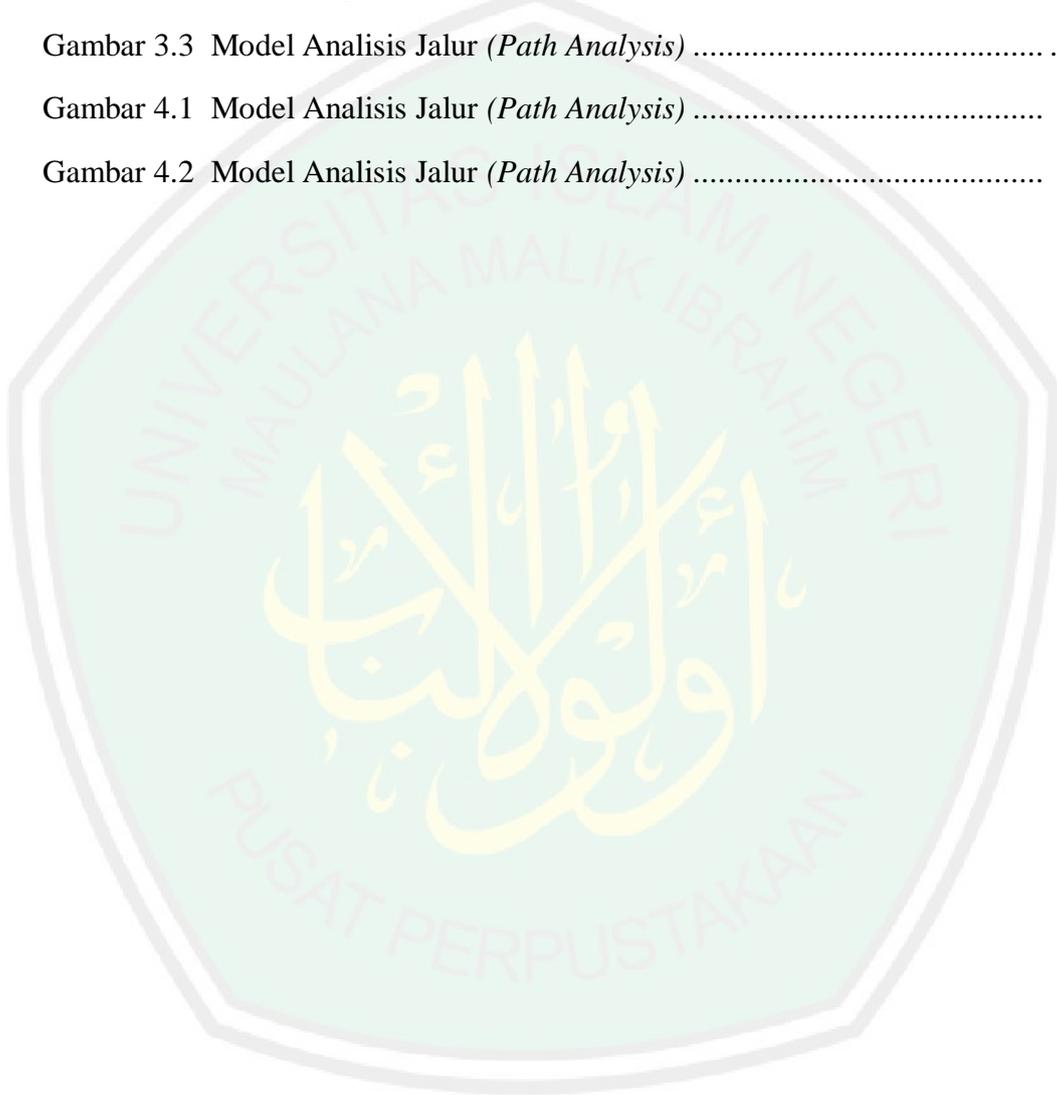


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Anggota KANINDO Syariah Malang tahun 2013-2015 .....	6
Tabel 1.2 Jumlah Sisa Hasil Usaha KANINDO Syariah tahun Jawa Timur 2013-2015.....	6
Tabel 1.3 Jumlah Simpanan Anggota KANINDO Syariah tahun Jawa Timur 2013-2015.....	7
Tabel 1.4 Jumlah Pembiayaan KANINDO Syariah tahun Jawa Timur 2013-2015 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan .....	52
Tabel 3.2 Definisi operasional.....	56
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Penelitian .....	71
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	72
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas .....	73
Tabel 4.5 Karakteristik Responden.....	75
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Etos Kerja Islam .....	77
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional .	79
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasional .....	81
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	48
Gambar 3.3 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	63
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	83
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	83



## DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran 1 Kuesioner**

**Lampiran 2 Struktur Organisasi**

**Lampiran 3 Job Discription**

**Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuesioner Responden Etos Kerja Islam**

**Lampiran 5 Tabulasi Hasil Kuesioner Responden Kinerja Karyawan**

**Lampiran 6 Tabulasi Hasil Kuesioner Responden Komitmen Organisasional**

**Lampiran 7 Uji Validitas**

**Lampiran 8 Uji Reliabilitas**

**Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik**

**Lampiran 10 Uji Path**

**Lampiran 11 Karakteristik Responden**

**Lampiran 12 Frekuensi Jawaban Responden**

**Lampiran 13 Bukti Konsultasi**

**Lampiran 14 Biodata Peneliti**

## ABSTRAK

Intan Ayu. 2017. SKRIPSI. Judul : “Peran Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M. Ag

Kata Kunci : Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasional

---

Dalam suatu kajian keilmuan, etos kerja Islam dipandang sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah). Ada beberapa etos kerja antara lain : (1) Agama, (2) Budaya, (3) Sosial Politik, (4) Kondisi Lingkungan/Geografis, (5) Pendidikan, (6) Struktur Ekonomi, dan (7) Motivasi Intrinsik Individu. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah model penelitian pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sampel yang digunakan sebanyak 36 responden dengan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, dan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Dalam hal ini etos kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

## ABSTRACT

Intan Ayu. 2017, THESIS. Title: “*The Role of Islamic Work Ethos toward Employee’s Work through Organizational commitment in Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari’ah, East Java*”

Advisor: Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M. Ag

Keywords: Islamic Work Ethos, Employee’s work and organizational commitment.

---

*In academic discourse, Islamic Work Ethos is considered as a considerable effort by actuating all of asset, mind, and dzikr to actualize self as God creation who should to develop world and to be the part of good society (khairul ummah). There are some types of work ethos: 1. Religion, 2. Culture, 3. Social-Poitic, 4. Geographical condition, 5. Education, 6. Economical structure, 7. Personal motivation. This research is conducted on Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari’ah, East Java.*

*The type of this research is quantitative approach by collecting the numeral date. The sample consists of 36 respondents by non-probability sampling technique with (pendekatan sampel jenuh). The analysis use validity, reability, normality and linearity analysis experiment and path analysis in order to know the direct or indirect effect between variable of Islamic Work Ethos and employee’s work through organizational commitment.*

*In this case, Islamic Work Ethos has direct effect toward the employee’s work and Islamic Work Ethos has not effect toward employee’s work through organizational comitment.*

## المستخلص

انتان أبو . 2017 . المقال تحت الموضوع " دور اخلاقيات العمل الاسلامية الى الموظفين من خلال الالتزام التنظيمي (في التعاونية الزراعية نياعا اندونيسية (كانيندو) شريعة في جاوى الشرقية.

المشرف: الفروفيسور اكتور محمد جعفر الحج الما جستير  
الكلمة الرئيسية : اخلاقيات العمل الاسلامية , اداء الموظفين , و التنظيمي .

في الدراسة العلمية، يعتبر أخلاقيات العمل الإسلامي جهدا حقيقيا من خلال حشد كل أصوله، وأفكاره، وسكره لتفعيل أو إظهار نفسه كخادم الله الذي يجب أن تخضع العالم ووضع نفسه كجزء من أفضل مجتمع (خير الله الأمة). هناك العديد من أخلاقيات العمل: (1) الدين، (2) الثقافة، (3) السياسة الاجتماعية، (4) البيئة / الحالة الجغرافية، (5) التعليم، (6) الهيكل الاقتصادي، و (7) الدوافع الذاتية الفردية. وقد أجري هذا البحث في التعاونية الزراعية نياغا إندونيسيا (كانيندو) شريعة في جاوى الشرقية.

نوع البحث المستخدم هو النموذج البحثي للنهج الكمي من خلال جمع البيانات في شكل أرقام. وكانت العينة المستخدمة هي 36 مستجيب مع تقنية أخذ العينات غير الاحتمالية مع نمج العينة المشبعة. يستخدم هذا البحث تحليل بيانات اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الحياة الطبيعية واختبار الخطية وتحليل المسار بهدف معرفة التأثير المباشر والتأثير غير المباشر بين متغير أخلاقيات العمل في الإسلام على أداء الموظف من خلال الالتزام التنظيمي.

وفي هذه الحالة، فإن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيرا مباشرا على أداء الموظفين وأخلاقيات العمل في الإسلام ليس لها تأثير على أداء الموظفين من خلال الالتزام التنظيمي.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Semua unsur organisasi, akan sulit berfungsi tanpa ditangani oleh sumber daya manusia. Meskipun didalam sebuah perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah seperti halnya bahan mentah, modal maupun kecanggihan teknologinya akan tetapi apabila semua hal tersebut tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia itu akan sangat sulit mencapai suatu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sukses tidaknya sebuah perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Sebuah organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif harus mengusahakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individual akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2005: 45) bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Cara membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh

individu-individu tersebut. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2002: 14). Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Etos kerja yang mendasari tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja Islam yang berlandaskan dari Al- Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Adapun pengertian etos kerja Islam, menurut Asifudin (2004: 234) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Menurut Tasmara (2002: 27) etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen professional maupun komitmen organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana (Kaswan, 2012: 293). Menurut Mathis dan Jackson (2001: 99) komitmen organisasional

adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di organisasi tersebut. Komitmen organisasional dipandang sebagai sebuah sikap seseorang karyawan pada organisasi, dan sebagai sebuah sikap, komitmen organisasional lebih bersifat global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional diterapkan ke organisasi sebagai suatu keseluruhan, tidak hanya terpusat pada pekerjaan.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anas, 2012: 2). Menurut Jackson (1999: 3) kinerja bisa diartikan sebagai seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau bekerja lebih efektif pada masa yang akan datang.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan Rusu, *et al.* (2016) yang berjudul *Organizational Context factors Influencing Employee Performance Appraisal*, hasil menyatakan bahwa untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling penting dan memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan, dengan dampak positif pada peningkatan kinerja individu dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor faktor yang mempengaruhi seseorang antara lain : persepsi dan pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi,

pimpinan antara bawahan, selain itu disebabkan karena etos kerja dan keadilan karyawan yang bersangkutan. Penelitian ini menekankan peran organisasi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan di organisasi. Dan Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Altindag & Kosedagi (2015) berjudul *The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance*, dengan hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai keseluruhan dari dasar nilai-nilai norma dan etika yang mendasari perilaku seseorang dalam berinteraksi, berdasarkan dari hasil penelitiannya diketahui budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan berbagai aktifitas yang mampu meningkatkan taraf pekerjaannya. Survei 41 soal diberikan kepada karyawan dan terdapat 305 dari survei total telah dinilai. Diperiksa melalui SPSS 17, kemudian hasilnya telah dievaluasi menggunakan metode analisis faktor, analisis korelasi dan analisis regresi. Akibatnya, telah ditetapkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional, budaya organisasi yang inovatif dan kinerja karyawan. Demikian, dapat dinyatakan bahwa perlu bagi perusahaan untuk menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan memiliki manajer yang memiliki tingkat tinggi kecerdasan emosional dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Beberapa penelitian lain menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan Harwiki (2016) berjudul *The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship*

*Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives*, dengan hasilnya menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya juga ditemukan bahwa OCB memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dan juga ditemukan komitmen organisasional mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Penelitian yang berkaitan tentang komitmen dan kinerja yang dilakukan oleh Yousuf (1998) mengkaji peran kepuasan dengan keamanan kerja memprediksi komitmen organisasi dan prestasi kerja dalam multikultural lingkungan non-Barat. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi dalam kepuasan dengan keamanan kerja antara karyawan. Hasil empiris menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan, meskipun tidak sangat kuat, antara kepuasan dengan keamanan kerja dan komitmen organisasi, serta antara kepuasan dengan keamanan kerja dan kinerja.

Hasil dari beberapa penelitian diatas, masih menunjukkan kontradiksi dari beberapa penelitian, ada yang menyatakan etos kerja Islam berpengaruh secara langsung dan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, dan juga ada komitmen organisasional yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga peneliti ingin mengembangkan penelitian dengan menjadikan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi antara etos kerja Islam dan kinerja karyawan.

Lembaga keuangan syariah saat ini telah dikenal secara luas di Indonesia. Diantara lembaga-lembaga keuangan syariah yang mengalami perkembangan

cukup pesat adalah perbankan syariah, asuransi syariah, maupun koperasi syariah (depkop.go.id 2014). Pertumbuhan perbankan syariah yang semakin pesat juga diikuti dengan berkembangnya lembaga keuangan syariah dengan organisasi yang lebih kecil yaitu koperasi syariah. Koperasi syariah adalah lembaga keuangan syariah dengan produk dan layanan syariah yang berskala mikro. Sejarah berdirinya koperasi syariah di Indonesia dilandasi oleh Keputusan Menteri (KepMen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia No 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tanggal 10 September 2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah.

Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur adalah salah satu jenis koperasi simpan pinjam yang memanfaatkan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Koperasi ini berdiri untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan pada masyarakat pada umumnya, serta turut membangun tatanan perekonomian yang berkeadilan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Seperti halnya perbankan syariah, KANINDO juga mengalami peningkatan/kemajuan pada jumlah anggota dan simpanan anggota.

**Tabel 1.1**  
**Jumah Anggota KANINDO Syariah Jawa Timur tahun 2013-2015**

Tahun	Jumlah 2013	Jumlah 2014	Jumlah 2015
<b>Jumlah Anggota</b>	915	1.098	2.184

Sumber: Data Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jatim

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Sisa Hasil Usaha KANINDO Syariah Jawa Timur tahun 2013-2015**

Keterangan	Jumlah 2013	Jumlah 2014	Jumlah 2015
Jumlah Sisa Hasil Usaha	Rp. 402,,22.436,-	Rp. 410.610.040,-	Rp. 418.840.272,-

Sumber: Data Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jatim

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Simpanan Anggota KANINDO Syariah Jawa Timur tahun 2013-2015**

No	Simpanan	Jumlah 2013	Jumlah 2014	Jumlah 2015
1.	Simpana Harian	Rp. 6.772.130.217,-	Rp. 8.216.103.942,-	Rp. 9.184.253.963,-
2.	Simpanan Khusus	Rp. 3.885.742.417,-	Rp. 4.544.273.964,-	Rp. 4.903.189.627,-
3.	Simpanan Berjangka	Rp. 8.872.365.000 ,-	Rp. 9.807.875.000,-	Rp.10.382.287.000,-
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 19.530.237.634,-</b>	<b>Rp.22.568.252.906,-</b>	<b>Rp. 24.469.730.590,-</b>

Sumber: Data Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jatim

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Pembiayaan KANINDO Syariah Jawa Timur tahun 2013-2015**

No	Keterangan	Jumlah 2013	Jumlah 2014	Jumlah 2015
1.	Murobahah	Rp.26.645.331.820,-	Rp.30.544.948.550,-	Rp.28.828.215.940,-
2.	Mudhorobah	Rp. 985.964.400,-	Rp. 1.103.844.000,-	Rp. 1.147.798.500,-
3.	Musyarokah	Rp. 2663.380.274,-	Rp. 2.663.056.343,-	Rp. 1.216.640.353,-
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp.30.294.676.494,-</b>	<b>Rp.34.311.848.893,-</b>	<b>Rp.31.192.654.793,-</b>

Sumber: Data Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jatim

Tabel 1.1 sampai dengan tabel 1.3 menunjukkan bahwa ada peningkatan yang signifikan bahwa jumlah anggota, sisa hasil usaha dan simpanan anggota dari tahun 2013 sampai dengan 2015 menunjukkan koperasi yang diminati oleh masyarakat, sehingga ada harapan besar bagi koperasi syariah untuk tumbuh dan berkembang dengan cara kerja koperasi yang mengedepankan asas kebersamaan dan keadilan. Selanjutnya tabel 1.4 ada penurunan pembiayaan pada tahun 2015

dikarenakan ada efisiensi pembiayaan pada tahun tersebut di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur

Etos kerja Islam yang terwujud pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur, membawa identitas syariah sebagai koperasi yang menerapkan nilai-nilai Islam yang di implikasikan dengan menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah seperti *idealisme dan profesionalisme* yang sebagai pilar utama dalam program pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). *Idealisme* adalah upaya dalam berekonomi (bermuamalat) sesuai dengan perintah Allah dengan tidak melanggar larangan-Nya. Sementara itu, *profesionalisme* adalah upaya bersungguh-sungguh menjalankan fungsi khalifah (pemimpin) untuk memakmurkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

Sebuah perusahaan tidak jarang akan mengambil karyawan yang berkualitas dari perusahaan lain dengan menawarkan fasilitas maupun gaji yang lebih baik dari yang didapatkan karyawan dari perusahaan sebelumnya. Sehingga menimbulkan persaingan yang ketat untuk memiliki karyawan yang berkualitas.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya dapat melakukan usaha-usaha dari sumber daya manusia yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap kinerja karyawan. Kinerja menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 177) merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung pada kesesuaian tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Kualitas kerja karyawan tergantung pada etos kerja pelayanan atau tingkat kualitas kerja seseorang karyawan. Apabila seseorang karyawan memiliki pendalaman etos kerja Islam, motivasi yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etos kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 99) orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi. Kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada posisi yang tinggi (Tobing, 2009: 33). Pernyataan-pernyataan tersebut memunculkan pertanyaan, apakah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur juga dipengaruhi langsung oleh etos kerja Islam atau secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Dari uraian di atas maka penelitian ini akan mengkaji tentang peran etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasional ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan etos kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang terkandung, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan perluasan wawasan serta pengalaman tentang kondisi nyata di lapangan, dan juga peningkatan cara berfikir yang kritis terhadap sebuah dinamika yang terjadi dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Akademi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan menjadi bahan diskusi bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional.

### 3. Bagi Lembaga

Dengan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin lembaga untuk evaluasi dan pertimbangan dalam menentukan langkah untuk membuat kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan dengan tujuan dalam membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Rusu, *et al.* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Rusu, *et al.* (2016) yang berjudul *Organizational Context factors Influencing Employee Performance Appraisal* di fokuskan untuk mengidentifikasi faktor-faktor paling penting yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis faktor. Hasil tersebut ditemukan faktor-faktor yang sangat penting memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan mempengaruhi seseorang antara lain : persepsi dan pemahaman karyawan, terhadap budaya organisasi terhadap iklim organisasi, pimpinan antara bawahan, selain itu disebabkan karena etos kerja dan keadilan karyawan yang bersangkutan.

2. Harwiki (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2016) yang berjudul *The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Cmmitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives*. Penelitian ini dilakukan di bidang koperasi wanita di

Jawa Timur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan PLS. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa OCB memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Ditemukan juga ada komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kumar (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Kumar (2016) yang berjudul *The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability*. Sampel dalam penelitian ini ada 472 pegawai administrasi di Malaysia. Teknik pengambilan data dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika berpengaruh terhadap kinerja yang diwujudkan untuk berinovasi.

4. Yousuf (1998)

Penelitian yang dilakukan oleh Yousuf (1998) yang berjudul *Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in multicultural environment*. Penelitian ini mengkaji peran kepuasan dengan keamanan kerja memprediksi komitmen organisasi dan prestasi kerja dalam multikultural lingkungan non-Barat. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi pada variasi dalam kepuasan dengan keamanan kerja antara karyawan. Penelitian yang berkaitan komitmen antara kinerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Dan komitmen organisasi

berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena hubungan antara kepuasan kinerja tidak signifikan sedangkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan signifikan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan dan kinerja karyawan.

5. Yetta Tri Nydia (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Nydia (2012) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan difokuskan untuk melihat pengaruh ketiga komponen komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono. Penelitian menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei, dengan menggunakan kuesioner. Populasi terdiri dari 60 orang, yang berarti menggunakan total sampling. Peneliti menggunakan faktor analisis untuk mengukur validitas dan cronbach's alpha untuk realibilitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. Zahra (2015)

Penelitian yang dilakukan Zahra (2015) berjudul " Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta, dari hasil analisis etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta berkisar 53.9 % responden menyatakan sangat setuju dengan adanya peran etos kerja Islami tersebut.

7. Altindag dan Kosedagi (2015)

Penelitian dari Altindag dan Kosedagi (2015) yang berjudul *The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Sebuah survei 41 soal diberikan kepada karyawan dan terdapat 305 dari survei total telah dinilai. Diperiksa melalui SPSS 17, dan kemudian hasilnya telah dievaluasi dengan menggunakan metode analisis faktor, analisis korelasi dan analisis regresi. Hasil penelitiannya diketahui budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan berbagai aktifitas yang mampu meningkatkan taraf pekerjaannya.

8. El-kot dan Burke (2014)

Hasil dari penelitian El- Kot & Burke (2014) yang judul *The Islamic work ethic among employees in Egypt*. Dalam penelitian ini ada 84 responden sebagai supervisor dari perusahaan manufaktur, teknik pengambilan data kuesioner. Analisis data analisis faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh pada kinerja.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang digunakan sekarang adalah terletak pada obyek penelitian dan variabelnya dengan menggunakan kuisisioner dengan metode *path analysis*, variabel yang dilakukan peneliti sekarang adalah Etos Kerja Islam sebagai variabel independen (X), Komitmen Organisasional

sebagai variabel intervening (Y) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Z).

Beberapa penelitian diatas yang digambarkan dalam berbagai bentuk penelitian yang berhubungan dengan etos kerja Islam, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang terdapat di berbagai tempat dan berkembang dalam masing-masing organisasi tersebut dapat disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini untuk memudahkan para pembaca informasi dalam memahaminya.

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

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Penelitian, Penggalian Data dan Analisa Data	Hasil Penelitian
1.	Rusu <i>et al.</i> (2016)	<i>Organizational Context factors Influencing Employee Performance Appraisal</i>	Peneliti menggunakan analisis faktor. Memilih faktor kontekstual yang paling penting dengan pengaruh pendekatan penilaian kinerja karyawan, berdasarkan keperluan dan pada frekuensi penampilan mereka	Hasil penelitian, dalam rangka untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling penting memiliki pengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan, dengan dampak positif pada peningkatan kinerja individu dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Penelitian, Penggalan Data dan Analisa Data	Hasil Penelitian
2	Harwiki (2016)	<i>The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Cmmmitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives.</i>	Penelitian ini dilakukan pada koperasi wanita di Jawa Timur. Populasi dengan 30 karyawan dan manajer pada koperasi wanita di Jawa Timur. PLS digunakan sebagai teknik analisis dalam penelitian ini, karena PLS kuat dan tidak memerlukan banyak tuntutan, seperti skala pengukuran tertentu, dan sejumlah besar sampel atau data.	Budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya juga ditemukan bahwa OCB memediasi hubungan anantara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dan juga ditemukan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3	Kumar (2016)	<i>The impact of knowladge sharing and Islamic work ethik on inovation capability</i>	Penelitian kuantitatif, tehnik pengambilan data kuesioner dengan sampel 472 pegawai administrasi di Malaysia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika berpengaruh terhadap kinerja yang diwujudkan dengan berinovasi.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Penelitian, Penggalan Data dan Analisa Data	Hasil Penelitian
4	Yousuf (1998)	<i>Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment</i>	Dari subyek, 65 persen memiliki perguruan tinggi atau pendidikan pascasarjana. Sekitar 43 persen adalah Arab ekspatriat, dan 77 persen berada di manajemen pengawasan. Data dikumpulkan dengan drop-off dan metode pick-up, menggunakan kuesioner. Dari 650 kuesioner yang dibagikan.	Dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena hubungan antara kepuasan kinerja tidak signifikan sedangkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan signifikan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan dan kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Penelitian, Penggalan Data dan Analisa Data	Hasil Penelitian
5	Nydia (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan difokuskan untuk melihat pengaruh ketiga komponen komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Penelitian menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survey, dengan menggunakan kuesioner. Populasi terdiri dari 60 orang, yang berarti menggunakan total sampling. Peneliti menggunakan faktor analisis untuk mengukur validitas dan cronbach's alpha untuk realibilitas.	Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.
6	Zahra (2015)	Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta	Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif	Hasil analisis etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta berkisar 53.9 %

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Penelitian, Penggalan Data dan Analisa Data	Hasil Penelitian
			variabel, uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan uji t.	responden menyatakan sangat setuju dengan adanya peran etos kerja
7	Altindag dan Kosedagi (2015)	<i>The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance</i>	Sebuah survei 41 soal diberikan kepada karyawan dan terdapat 305 dari survei total telah dinilai. Diperiksa melalui SPSS 17, dan kemudian hasilnya telah dievaluasi dengan menggunakan metode analisis faktor, analisis korelasi dan analisis regresi.	Hasil penelitiannya diketahui bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk melakukan berbagai aktifitas yang mampu meningkatkan taraf pekerjaannya.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Penelitian, Penggalan Data dan Analisa Data	Hasil Penelitian
8	El-kot dan Burke (2014)	<i>The Islamic work ethic among empyees in Egypt</i>	Pengumpulan data kuesioner dengan responden 84 supervisor laki-laki dan perempuan dari perusahaan manufaktur. Analisis data menggunakan analisis faktor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh pada kinerja karyawan.
9	Intan (2017)	Peran Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional	Penelitian menggunakan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survey, dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan <i>path analisis</i> .	Mengukur peran etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional

Sumber : beberapa karya ilmiah (Skripsi dan Jurnal), (2016, 2015, 2014, 2012, 1998)

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Etos Kerja Islam

#### 2.2.1.1 Pengertian Etos Kerja Islam

Pengertian etos menurut Buchori dalam Asifudin (2004: 25) mengatakan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos* artinya ciri, sifat, atau kebiasaan,

adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.

Menurut Tasmara (2002: 16) etos juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah-daging. Seseorang merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, etos adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Menurut Soekanto dalam Djakfar (2012: 95) mengartikan etos antara lain: nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan dan karakter umum kebudayaan.

Pengertian kerja biasanya berhubungan dengan kegiatan seseorang untuk memperoleh penghasilan, baik materi maupun non materi (Djakfar 2012: 95). Apabila seseorang menginginkan penghasilan sebaiknya harus berkerja terlebih dahulu.

Menurut Sutrisno (2010: 285) menyatakan Etos kerja merupakan kunci sukses yang unik, karena sekaligus menjadi fundamental keberhasilan personal, organisasional, dan sosial. Keberhasilan suatu organisasi dihasilkan antara lain etos kerja setiap personal dan organisasi yang berada di lingkup tersebut, apabila fondasi sudah kokoh, maka suatu organisasi tersebut juga kokoh.

Menurut Azizi (2005: 35) Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari

proses eksistensi diri manusia dalam dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks.

Menurut Tasmara (2002: 25) etos kerja Islami merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah).

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2002: 27).

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup Islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal saleh. Ini berarti etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Tuhan (Djakfar 2012: 96).

Menurut Diana (2008: 207) Etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat atau dorongan-dorongan. Dorongan dapat berupa ibadah, ekonomi, dan bermanfaat unuk sesama.

Berdasarkan pengertian etos kerja Islam menurut pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam sangat berkaitan dengan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut akan tetapi tidak melanggar dari etika yang telah ada.

### 2.2.1.2 Ciri –ciri Etos Kerja Islam

Ciri-ciri yang terdapat dalam etos kerja Islam menurut Tasmara dalam Djakfar (2012: 96) terdapat sebagai berikut :

#### 1. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

Baginya, waktu adalah aset Ilahiyyah yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Bila John F. Kennedy berkata “*The full use of your powers along lines of excellence*” (memanfaatkan seluruh kekuatan, anda sedang menuju kekuatan, anda sedang menuju puncak kehidupan). Seorang muslim berkata. “Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan.” Hal ini dalam Surat Al-‘Ashr sebagai firman Allah yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

*Artinya “Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.”*

Seseorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

## 2. Ikhlas

Mereka yang disebut *mukhlis* melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa motivasi lain kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat yang harus ditunaikannya sebaik-baiknya dan memang begitulah seharusnya. Motivasi unggul yang ada hanyalah pamrih pada hati nuraninya sendiri (conscience). Kalaupun ada *reward* atau imbalan, itu bukanlah tujuan utama, melainkan sekedar akibat sampingan (side effect) dari pengabdian dirinya yang murni tersebut.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang memebentuk kepribadiannya didasarkan

pada sikap yang bersih. Bahkan, cara mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membetangi diri dari segala bentuk yang kotor.

### 3. Jujur

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulangnya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

Sebagaimana keihlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Kejujuran dan integritas bagaikan dua sisi mata uang.

### 4. Istiqomah

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa latin *consistere; harmony of conduct or practice with profession; ability to be asserted together without contradiction*),

yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komimen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

### **2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Anoraga (1992: 52) sebagai berikut :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut

sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada

pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

#### **2.2.1.4 Etos Kerja Prespektif Al- Quran**

Kerja atau amal adalah bentuk keberadaan manusia yang sesungguhnya. Manusia ada karena kerja (amal), dan kerja itulah yang membuat eksistensi kemanusiaan. Dalam firman Allah SWT (Syafe'i, 2004: 114):

أَمْ لَمْ يُنَبِّأْ بِمَا فِي صُحُفِ مُوسَى ﴿٣٦﴾ وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّى ﴿٣٧﴾ أَلَّا تَنْزُرُ وَازِرَةً وَّزْرَ أُخْرَى ﴿٣٨﴾ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَى ﴿٤٢﴾

Artinya: 36. Ataukah belum diberitakan kepadanya apa yang ada dalam lembaran-lembaran Musa?,  
 37. dan lembaran-lembaran Ibrahim yang selalu menyempurnakan janji?,  
 38. (yaitu) bahwasanya seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain,  
 39. dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.  
 40. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).  
 41. Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna,  
 42. dan bahwasanya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu), (QS. Al- Najm: 36-42).

Dalam pandangan Al-Qur'an, harga manusia sangat ditentukan oleh apa yang dimilikinya, dan itu tidak lain adalah amal perbuatan atau kerjanya. Dengan amal perbuatan atau kinerjanya. Dengan amal atau kerja baiknya itu manusia tidak hanya menemukan jati dirinya, tetapi akan meraih harkat tertingginya sebagai manusia yaitu bertemu dengan Tuhan dengan penuh ridho-Nya.

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: Katakanlah: "Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan Yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya", (QS. Al-Kahfi: 110).

Syirik dalam konteks ini, bukan dalam maknanya sebagai melakukan pemujaan terhadap selain Allah, seperti arca dan sebagainya, tetapi mengalihkan tujuan melakukan pekerjaan atau amal kepada selain Allah.

Dalam Islam etos kerja juga dianjurkan sebagaimana pendapat Syafe'i (2004: 114) Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuan diri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT, dan tidak mau berdo'a kepadanya sebagaimana dalam Firman Allah SWT (Syafe'i, 2004: 114):

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya: "Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung" (QS. Al-Jumu'ah: 10).*

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

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

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya: Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi itu (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur (QS. Al- A'raf: 10).*

Ayat- ayat diatas menunjukkan bahwa kaum muslimin yang ingin mencapai kemajuan hendaknya harus bekerja keras. Oleh karena itu seorang muslim selayaknya mengeluarkan segala kemampuannya untuk mencari rizki dengan sekuat tenaga. Akan tetapi, rizki yang dicari harusnya halal, serta tidak mengutamakan penghasilan yang banyak semata, tanpa mengindahkan peraturan-peraturan telah ditetapkan.

Menurut Syafe'i (2004: 115) dalam bekerja, sebaiknya ia menggunakan tangannya atau kemampuannya serta sesuai pula dengan keahliannya. Bekerja dengan menggunakan kemampuan dan tangannya sendiri.

Jika manusia tidak mendapat apa-apa kecuali yang ia lakukan. Manusia harus memberi makna pada pekerjaannya itu sedemikian rupa sehingga menjadi bagian tak terpisahkan dalam maka hidupnya yang menyeluruh dan total, yaitu sebagai pengabdian (taqarrub, pendekatan diri) kepada Allah. firman Allah (Syafe'i, 2004: 115):

﴿ وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴾ ٥٦

*Artinya: Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku, (QS. Al-Dariyat: 56).*

Kerja akan membentuk pribadi manusia. Karenanya, manusia harus memandang kerja itu akan mengokohkan nilai intrinsik dirinya dan kerja yang demikian itu haruslah diorientasikan kepada Allah.

## **2.2.2 Komitmen Organisasional**

### **2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 99) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Kaswan (2012: 93), komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana.

Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi (Nydiya, 2012: 17).

### **2.2.2.2 Tipe-tipe Komitmen Organisasi**

Allen dan Mayer (1991) membagi komitmen organisasi atas tiga tipe, yaitu :

- a. Komitment Afektif (affective commitment) Komitment afektif mengacu pada persepsi seseorang terhadap keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.

- b. Komitmen normatif (normative commitment) Komitmen normatif mengacu pada persepsi seseorang terhadap kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa loyal kepada organisasi tersebut.
- c. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) Komitmen berkelanjutan mengacu pada persepsi seseorang terhadap biaya yang dihubungkan dengan keputusan mereka jika meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

### 2.2.2.3 Komitmen Organisasional Prespektif Islam

Konsep Islam, keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh –sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33).

Allah SWT. Telah berfirman :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا

بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

*Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: `Rabb kami ialah Allah` kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): `Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa*

*sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (QS. Fushilat : 30).*

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Masih pendapat Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

Ibnu Hajar berkata di dalam Fathul Bari, bahwa “ Taatilah Allah” dalam perkara yang dinashkan dalam Al-Qur’an dan “Taatilah Rasul-Nya” pada apa yang beliau dijelaskan kepada kalian tentang Al-Qur’an dan apa yang beliau nashkan dalam As-Sunnah. Perintah untuk taat kepada Rasul dibuat terpisah, ini menunjukkan bahwa Rasul SAW memiliki hak untuk ditaati secara terpisah sedangkan dalam perintah menaati pemimpin, kata perintahnya tidak diulang. Untuk menjelaskan bahwa taat kepada pemimpin tidak berdiri sendiri atau terpisah, akan tetapi mereka harus ditaati jika mereka benar sesuai dengan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya (Baqi, 2014: 566). Menaati pemimpin dalam perusahaan berarti juga berkomitmen pada sebuah organisasi.

Dalam hadits riwayat Bukhari dan Muslim yang diterjemahkan oleh Baqi (2014: 713) dengan judul Al- Lu’lu’ Wal Marjan jilid 2 disebutkan :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ سَلَّمَ قَالَ : مَنْ أَطَاعَنِي فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ  
وَمَنْ عَصَانِي فَقَدْ عَصَى اللَّهَ وَمَنْ أَطَاعَ أَمِيرِي فَقَدْ أَطَاعَنِي وَمَنْ عَصَى أَمِيرِي فَقَدْ عَصَانِي

( رواه البخارمسلم )

Artinya : *Abu Hurairah r.a berkata: Rasulullah saw. bersabda: siapa yang taat kepadaku maka berarti taat kepada Allah, dan siapa yang maksiat kepadaku berarti maksiat kepada Allah, dan siapa yang taatkepadaku pemimpin yang aku angkat berarti taat kepadaku, dan siapa yang melanggar pemimpin yang aku angkat berarti melanggar kepadaku (HR. Bukhari dan Muslim).*

Hadits lain juga disebutkan Bukhari dan Muslim sebagai berikut (Baqi, 2014: 714) :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ

الْمُسْلِمِ فِيهَا أَحَبُّ وَكَرِهَ مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ (رواه

البخارمسلم)

Artinya : *Abdullah bin umar r.a berkata: Nabi saw. Bersabda: Mendengarkan taat itu wajib bagi seseorang dalam apa yang ia sukai atau benci, selama ia tidak diperintah berbuat maksiat, apabila diperintah maksiat maka tidak wajib mendengarkan dan tidak wajib taat (HR.Bukhari dan Muslim).*

Lebih dalam lagi Islam menjelaskan bahwasanya moralitas kerja mengharuskan pekerja untuk ikhlas dan ihsan serta menghindari manipulasi waktu dan sumber daya yang akan merugikan kemaslahatan kerja itu sendiri. Sementara moralitas kerja juga mengikat para majikan dan pimpinan untuk membalas prestasi karyawan dengan kebaikan pula. Dengan demikian, pekerja dalam Islam akan mendapatkan haknya tanpa melalui tuntutan yang memaksa, karena haknya itu menjadi kewajiban bagi atasannya. Komitmen untuk bekerja itu tercipta ketika niat seseorang sudah tertata rapi. Niat menjadi syarat utama, sebab niatlah yang menjadi penentu kualitas amal dan kerja seseorang (Djalaludin, 2007: 27). Amal

yang dilakukan dengan niat adalah amal yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan, tanpa intervensi orang lain. Kerja dan aktivitas organisasi menjadi tidak berarti bila berlangsung dalam tekanan dan paksaan bahkan berakibat lebih buruk. Seyogyanya amal atau kerja itu dilakukan dengan penuh keimanan (keyakinan), kesadaran dan keikhlasan.

Dari beberapa pendapat dan dalil-dalil tersebut bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah konsisten atau istiqomah dalam menjalankan kewajiban demi mencapai visi misi sebuah organisasi melalui keyakinan dan keinginan karyawan untuk tetap berada pada sebuah perusahaan

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumberdaya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap kinerja karyawan. Kinerja bisa diartikan sebagai seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau bekerja lebih efektif pada masa yang akan datang (Mathis dan Jackson, 2001: 3).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 177) merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai

dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung pada kesesuaian tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk imbalan yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anas, 2012: 2).

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat di definisikan bahwa kinerja karyawan sebagai output yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisiensi dan efektif.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan sudah sesuai atau belum dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan.

### 2.2.3.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2004: 24) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja :

1. Kualitas , yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal tersebut berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan menurut Swasto dalam buku Supriyanto dan Maharani (2013: 178) pengukuran dan penilaian kinerja dalam organisasi secara umum didasarkan pada:

- a. Kuantitas kerja yakni seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja yakni mutu dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan standar.

- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan dan kritikan terhadap organisasi.
- e. Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- f. Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.
- g. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Menurut Mathis dan Jackson (2001 :378) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

### **2.2.3.3 Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Timple dalam buku Mangkunegara (2005: 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Faktor internal**

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

#### **b. Faktor eksternal**

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya memperbaiki dirinya.

Menurut Mangkunegara (2007: 13), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

#### 2.2.3.4 Kinerja Karyawan Prespektif Islam

Agama Islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak

akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah di antara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja. Munir (2007:106) Allah SWT berfirman :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ ﴿٢﴾

*Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (QS. Al-Mulk: 2).*

Ayat diatas menjelaskan tentang masalah kinerja yang berkenaan dengan kualitas. Hal itu bisa dilihat dari makna amal yang baik yang tertera dari ayat di atas. Amal yang baik itu menunjukkan pada isi dari pekerjaan itu sendiri, karena kualitas akan dikatakan efektif dan efisien jika sistem pekerjaan sesuai dengan kapasitas perencanaan.

Bekerja bagi umat Islam di samping dilandasi untuk tujuan-tujuan yang bersifat duniawi, juga sebagai wujud beribadah. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan hasil yang memungkinkannya bisa makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Dari hasil kerja inilah manusia dapat membayar zakat, bersedekah kepada yang masih lemah dan berinfak untuk kepentingan pembangunan umat islam secara keseluruhan. Menurut Islam, seorang muslim yang bekerja hendaklah semata-mata diniatkan untuk beribadah kepada Allah, sebagaimana sabda Nabi dalam hadits riwayat Bukhari dan Muslim (Idri, 2015: 312) :

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: **إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى. فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصَيِّبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ**

*Artinya : "Dari Amir al-Mukminin Abu Hafsh 'Umar ibnu al-Khaththab r.a kata-katanya, aku mendengar*

*Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya bagi setiap orang tergantung pada apa yang diniatkannya. Maka barang siapa berhijrah karena Allah dan Rasulullah. Maka hijrahnya itu diterima oleh Allah dan Rasulullah. Dan barangsiapa hijrahnya karena keuntungan dunia yang diperolehnya atau perempuan yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu terhenti pada apa yang ia niat kepadanya". (HR.Al-Bukhari dan Muslim)*

Etos kerja seorang muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina aktivitas kesehariannya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang kaya yang bertakwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik (Idri, 2015: 314).

## **2.2.4 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.4.1 Etos Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan**

Zahra (2015) dalam penelitiannya yang berjudul " Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta, dari hasil analisis etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV.

Sidiq Manajemen Yogyakarta berkisar 53.9 % responden menyatakan sangat setuju dengan adanya peran etos kerja Islami tersebut. Menurut Kumar (2016) menyatakan bahwa etika berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diwujudkan untuk berinovasi. Demikian pula dari penelitian El- Kot & Burke (2014) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh pada kinerja karyawan.

Etos kerja Islam bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi etos kerja Islami perlu ditanamkan kepada setiap karyawan karena motivasi bekerja bukan hanya dari faktor materi tetapi juga adanya dorongan spiritual atau bekerja untuk ibadah. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut Ali dan Yousef (1989: 515), menyatakan nilai kerja di dalam etos kerja Islami didapatkan dari maksud yang mengiringinya pada hasil dari kerja. Dalam hal ini penekanan terdapat dalam keadilan dan kedermawanan di dalam tempat bekerja yang merupakan suatu kondisi yang penting untuk kesejahteraan karyawan dengan gaji yang layak diterimanya. Dengan etos kerja Islami maka semangat kerja karyawan akan terdorong, sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat ini adalah masalah sumber daya manusia. Sehingga perusahaan seharusnya memiliki karyawan yang tidak hanya berorientasi pada materi di dunia tetapi juga kebutuhan di akhirat nanti.

Oleh karena itu perusahaan seharusnya menanamkan etos kerja Islami kepada setiap karyawan, karena pekerjaan akan dianggap sebagai kewajiban

yang harus dipenuhi. Aktif dalam bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan ialah menjalani kehidupan dengan giat dan mengarahkannya kepada yang lebih baik. Dengan prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme karyawan dan profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga bermanfaat bagi perusahaan.

#### **2.2.4.2 Komitmen organisasional dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Nydia (2012) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan SPBU COCO Pertamina MT Haryono, dari hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya juga penelitian yang dilakukan oleh Yousuf (1998) yang berjudul *Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in multicultural environment*, dengan hasil sama yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya tujuan organisasi, akan tetapi bila karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai kepedulian yang rendah terhadap pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan akan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

### **2.2.4.3 Etos Kerja Islam dengan Komitmen Organisasional**

Menurut Tasmara dalam Djakfar (2012: 96) ciri ciri etos kerja Islami salah satunya adalah istiqomah yaitu pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus behadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komimen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

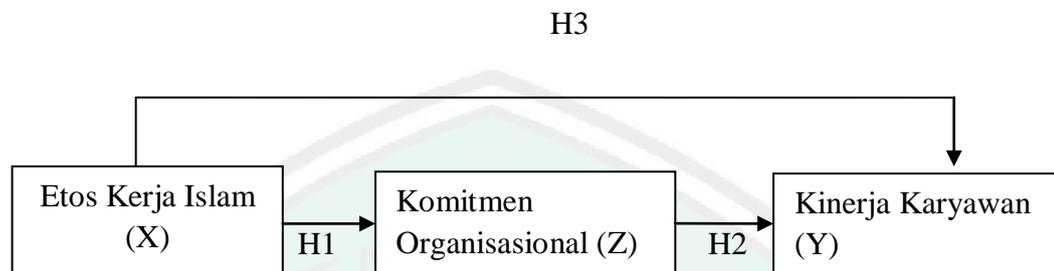
Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2016), hasil penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan ditemukan ada komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini istiqomah dapat meningkatkan komitmen organisasional di sebuah perusahaan, apabila tingkat komitmen organisasional tinggi akan dapat membentuk kesetiaan pada karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

### **2.3. Model Konsep**

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Model Hipotesis**



Keterangan :

Variabel intervening : Komitmen Organisasional

Variabel independen : Etos Kerja Islam

Variabel dependen : Kinerja Karyawan

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Emory (1985 dalam Sani dan Maharani 2013: 23). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. H1 : Etos Kerja Islam Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. H2 : Etos Kerja Islam Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 180) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) etos kerja Islami, komitmen organisasi (mediasi) sedangkan yang terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur, Jl. Raya Sengkaling 293 Dau Malang.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Djarwanto (1993 *dalam* Supriyanto dan Maharani 2013: 181) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur yang mana jumlah keseluruhan karyawan adalah 75 karyawan yang terdiri dari 36 karyawan tetap dan 39 karyawan kontrak. Namun penelitian ini difokuskan meneliti karyawan tetap dikarenakan dianggap bisa mewakili masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Dimana jumlah populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto (1993 *dalam* Supriyanto dan Maharani 2013: 181) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang akan digunakan oleh penelitian ini sejumlah 36 karyawan. Adapun yang menjadi landasan atau

dasar dari jumlah pengambilan sampel ini adalah pendapat Arikunto (2010: 120) yang mengatakan :” Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10 %-15% atau 20 %-25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *probability sampling* dengan pendekatan *sampling jenuh*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 36) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30.

Sedangkan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*. Menurut Singarimbun *dalam* Supriyanto dan Machfudz 2010: 197) *skala likert* yaitu dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Selanjutnya dalam prosedur *skala likert* ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain :

**Tabel 3.1.**  
**Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Singarimbun (1995 dalam Supriyanto dan Machfudz 2010:197)

### 3.5 Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada obyeknya. (Arikunto, 2010: 172). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.. Data ini yang mengenai peran etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.
2. Data sekunder yaitu data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain (Arikunto, 2010: 172). Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum perusahaan, data jumlah karyawan, struktur organisasi serta tugas dan jabatan masing-masing bagian, dan lain-lain.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hasan (2002: 83) pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang di digunakan adalah :

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013: 184). Responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai peran etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Machfudz, 2010:202).

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.7.1 Variabel Intervening**

Variabel intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani, 2013: 30). Variabel intervening pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (Z), indikatornya menurut Allen dan Meyer (1991) sebagai berikut :

1. Komitmen afektif
2. Komitmen kontinuan
3. Komitmen normatif

#### **3.7.2 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah etos kerja Islam (X) ,indikatornya menurut Tasmara dalam Djakfar (2012: 96) sebagai berikut :

1. Kecanduan waktu
2. Moralitas
3. Kejujuran
4. Istiqomah

### 3.7.3 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tercakup dalam hipotesis yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah :

6. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
7. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
8. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
9. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
10. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
Komitmen organisasional (Z)	1. Komitmen Afektif	1. Merasa memiliki Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur Jatim 2. Senang menghabiskan karir di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.	Menurut Allen dan Meyer (1991)
	2. Komitmen Kontinuan	1. Merasa rugi jika keluar (resign) dari Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur Jatim 2. Merasa bekerja di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur Jatim adalah kebutuhan.	
	3. Komitmen Normatif	1. Merasa tak etis jika pindah dari Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.	

Lanjutan Tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		2. Merasa bekerja di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur adalah kewajiban moral	
Etos kerja Islam (X)	1. Kecanduan waktu	1. Menyelesaikan dengan tepat waktu. 2. Memanfaatkan waktu dengan sebaik-baik mungkin	Tasmara dalam Djakfar (2012: 96)
	2. Moralitas	1. Pemberian pelayanan dengan sebaik mungkin 2. Mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin	
	3. Kejujuran	1. Memiliki rasa tanggung jawab 2. Bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas 3. Loyalitas karyawan	
	4. Istiqomah	1. Konsisten dalam bekerja 2. Memiliki jiwa pantang menyerah 3. Kemampuan untuk mengendalikan diri	

Lanjutan Tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja	1. Menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan oleh KANINDO 2. Bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan.	Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378)
	2. Kualitas kerja	1. Bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. 2. Berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.	
	3. Ketepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan. 2. Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	
	4. Kehadiran	1. Hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan 2. Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	

Lanjutan Tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	5. Efektifitas	1. Mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain. 2. Taat terhadap peraturan yang ada di KANINDO.	

### 3.8 Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Supriyanto dan Maharani (2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen). Ridwan dan Kuncoro (2008 dalam Supriyanto dan Maharani 2013:74). Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score).

#### 3.8.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen (daftar pertanyaan)

yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan, yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987 *dalam* Supriyanto dan Machfudz 2010:249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan *product moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusny adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

X = skor total item  $r_{xy}$

Y= skor total item X

r = koefisien korelasi

Instrument yang valid berarti instrumen yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Supriyanto dan Maharani, (2013: 48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka

dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono (*dalam* Supriyanto dan Machfudz 2010: 249).

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 250) Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma\sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\Sigma\sigma_t^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_t^2$  = varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ridwan & Kuncoro (2013) asumsi yang mendasari *path analysis* adalah pada hubungan antar variabel bersifat linier dan normal.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0.05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Jika nilai  $\text{sig } f < 0.05$ , maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

### 3.8.3 Uji Hipotesis dengan Analisis jalur (*Path Analysis*)

Metode *Path Analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Dengan menggunakan *Path Analysis* maka peneliti tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

langsung atau tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Sani dan Maharani, 2013).

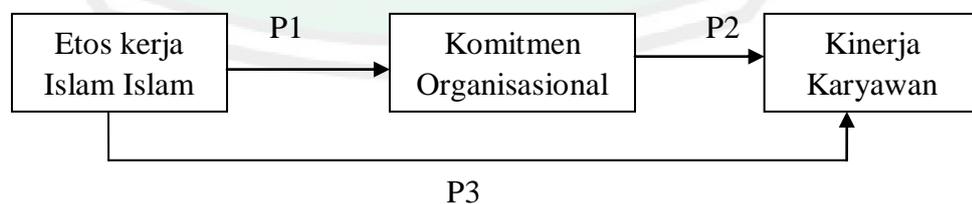
Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (2002 dalam Supriyanto dan Maharani 2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu,

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel independen (Etos Kerja Islam) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- b. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (Etos Kerja Islam) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel *intervening* Komitmen Organisaional.

**Gambar 3.3**  
**Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**



Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
  - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
  - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
  - d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
  - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pemeriksaan validitas model
- Shahih atau tidaknya model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.
4. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:
- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model
  - b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak dalam bidang pemberdayaan ekonomi umat Islam, maka harus ikut berjuang untuk membebaskan umat Islam dari sistem ekonomi kapitalis ribawi menuju keadilan umat.

Hadirnya Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur adalah bagian dari sejarah panjang Jihad Umat Islam dalam menegakkan Ekonomi Syari'ah di persada ini. Sebagai bagian dari Jihad Ekonomi Ummat yang timbul dari bawah (bottom up), Hadirnya Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur merupakan hasil hijrah dari sistem konvensional yang bertobat menuju sistem Islam yang *Kaffah*.

Idealisme dan profesionalisme adalah pilar utama program pengembangan SDI (Sumber Daya Insani). Dengan kedua pilar itulah Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur mengarahkan program-program pengembangan organisasi dan usaha untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. Idealisme adalah upaya kepada syari'at Allah SWT termasuk dalam berekonomi (muamalat) sementara itu profesionalisme adalah upaya bersungguh-sungguh menjalankan fungsi khalifah untuk memakmurkan bumi, menebark kesejahteraan (rahmatan lil' alamin) bagi seluruh alam raya.

Dilain pihak sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang berbadan hukum Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur harus menaati peraturan undang-undang koperasi yang berlaku dan melaksanakan prinsip-prinsip dan operasi kerja koperasi. Tantangan lain adalah dengan disyahkannya Undang-Undang Koperasi yang baru, dengan harapan akan semakin menumbuh kembangkan kehidupan berkoperasi di Indonesia, terutama yang bersistem syariah.

Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur yang berdomisili di Kabupaten Malang dirintis pendiriannya sejak bulan september pada tahun 1998 oleh beberapa aktifis gerakan koperasi, LSM dan tokoh masyarakat yang peduli dengan pemberdayaan ekonomi rakyat.

Anggota Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur dengan badan hukum Propinsi tersebar di wilayah Malang Raya. Untuk menunjang pelayanan anggota dan calon anggota agar lebih optimal Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur telah membuka 13 Kantor Cabang/Layanan dan 1 kantor kas yang tersebar di Kabupaten Malang 10 kantor, Kota Malang 2 kantor dan Kota Batu 1 kantor.

Melalui berbagai ujian dan tempaan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur merupakan salah satu pelopor berdirinya koperasi syaria'h di Malang Raya. Dengan perkembangan usahanya yang sangat pesat.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur**

##### **A. Visi**

“Membangun idealisme dan profesionalisme untuk mencapai kesejahteraan bersama dalam naungan ridho Illahi ”.

##### **B. Misi**

1. Mengembangkan sistem ekonomi, khususnya lembaga keuangan berdasarkan syari'at Islam.
2. Memajukan kegiatan usaha (ekonomi) anggota masyarakat, usaha mikro/kecil dan menengah (UKM).
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia seutuhnya (material dan spriritual).
4. Meningkatkan harkat dan martabat hidup anggota/masyarakat (pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan).

#### **4.1.3 Produk-produk Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur**

Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur dalam operasionalnya memiliki beberapa produk yang mulai dikenal masyarakat melalui kegiatan pemasarannya:

##### **A. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan yang meliputi**

1. Simpanan *Mukafa*

Merupakan simpanan harian untuk mempermudah transaksi harian anggota, mempunyai beberapa keunggulan, diantaranya : mudah, dapat diambil sewaktu-waktu, setoran dapat dilakukan langsung ditempat usaha atau di rumah anggota, berkah, bagi hasil diberikan setiap bulan dengan menggunakan prinsip *wadi'ah yad dhamanah*, multifungsi, dapat digunakan untuk *aqiqoh* dan berbagai keperluan seperti: bayar listrik, telepon, air, dan lain-lain.

#### 2. Simpanan *Iqomah*

Dirancang bagi anggota yang ingin mempersiapkan pernikahan dan melaksanakan, menggunakan prinsip *mudharabah mutlaqoh*, bagi hasil diterima setiap bulan, dapat disetor langsung maupun didatangi ke tempat usaha atau rumah anggota.

#### 3. Simpanan Pendidikan

Dirancang untuk membantu rencana pendidikan putra putri anggota di masa yang akan datang, keunggulannya diantaranya adalah jangka waktu yang dapat disesuaikan dengan rencana, besar simpanan dapat disesuaikan dengan kebutuhan, menggunakan prinsip *mudharabah mutlaqoh*, bagi hasil diterima setiap bulan, dapat disetor langsung maupun didatangi ke tempat usaha atau rumah anggota.

#### 4. Simpanan *Qori*

Untuk bagi anggota yang ingin berqurban *idul adha* dan persiapan menjelang *idul fitri* menggunakan prinsip *mudharabah mutlaqoh*, bagi

hasil diterima setiap bulan, dapat disetor langsung maupun didatangi ke tempat usaha atau rumah anggota.

5. Simpanan *Haji Arofah*

Membantu mewujudkan niat beribadah haji dengan cara menabung, sangat membantu anggota yang serius untuk mempersiapkan kewajiban haji sedini mungkin.

6. Simpanan *Sijabah*

Merupakan langkah tepat untuk berinvestasi sesuai syari'ah, menggunakan prinsip mudhorobah, minimal setoran Rp. 500.000,-, bagi hasil dapat diterima setiap bulan.

B. Penyaluran dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan yang meliputi:

1. Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan dengan prinsip jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati dengan pihak KANINDO sebagai penjual dan anggota selaku pembeli. Pembayaran dapat dilakukan secara angsuran sesuai dengan kesepakatan bersama.

2. Pembiayaan *Mudhorobah*

Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil dengan keuntungan atas pengelolaan dibagi sesuai dengan keuntungan yang telah disepakati.

3. Pembiayaan *Musyarokah*.

Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil dengan nisbah sesuai dengan modal penyertaan yang telah ditanamkan.

#### 4. Pembiayaan *Qordul Hasan*

Pembiayaan yang diberikan KANINDO dengan pertimbangan dan syarat-syarat khusus. Untuk kepentingan *dakwah*, darurat, *dhuafa*.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO)

##### Syari'ah Jawa Timur

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian dan posisi atau jabatan yang ada pada organisasi untuk mewujudkan perencanaan dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu, perlu diketahui struktur organisasi dan pedoman kerja yang berlaku. Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur bentuk organisasinya adalah fungsional dan staff. Berikut adalah struktur organisasi Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur dapat dilihat pada gambar lampiran berikut.

Posisi atau kedudukan karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah Jawa Timur terdiri dari manajer utama, kepala cabang, *customer service*, pembukuan. Dan Uraian tugas dari struktur organisasi Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur tersebut dapat dilihat juga pada lampiran setelahnya.

## 4.2 Uji Instrumen Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* pearson dengan level signifikan 5% dengan nilai kritisnya.

**Tabel 4.1**  
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
Etos Kerja Islam	X1.1	0.552	0.000	Valid
	X1.2	0.545	0.001	Valid
	X1.3	0.759	0.000	Valid
	X1.4	0.636	0.000	Valid
	X1.5	0.570	0.000	Valid
	X1.6	0.673	0.000	Valid
	X1.7	0.583	0.000	Valid
	X1.8	0.704	0.000	Valid
	X1.9	0.714	0.000	Valid
	X1.10	0.509	0.002	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.652	0.000	Valid
	Y1.3	0.560	0.000	Valid
	Y1.4	0.637	0.000	Valid
	Y1.5	0.578	0.000	Valid
	Y1.6	0.743	0.000	Valid
	Y1.7	0.513	0.001	Valid
	Y1.8	0.571	0.000	Valid
	Y1.9	0.479	0.003	Valid
	Y1.10	0.790	0.000	Valid
	Komitmen Organisasional	Z1.1	0.535	0.001
Z1.2		0.791	0.000	Valid
Z1.3		0.703	0.000	Valid
Z1.4		0.690	0.000	Valid
Z1.5		0.583	0.000	Valid
Z1.6		0.762	0.000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), April (2017)

Dari tabel 4.1 di atas terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ )  $> 0.30$  dan nilai Sig  $< 0.05$ , Artinya seluruh pernyataan yang

digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang ditargetkan.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Etos Kerja Islam	0.823	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.793	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.764	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), April (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah  $> 0.60$ , dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0.05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Model</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
X terhadap Z	0.932	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0.894	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), April (2017)

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,932 dan 0.894 lebih besar dari 0.05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.3.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai sig  $f < 0.05$ , maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Linieritas**

<b>Model</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
X ke Z	0.001	Linier
X ke Y	0.000	Linier
Z ke Y	0.000	Linier

Sumber: Data Primer (diolah), April (2017)

Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini linier, karena semua nilai sig  $< 0.05$ .

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka prosentase terhadap item-item variabel penelitian (Sani dan Maharani: 2013).

##### 4.4.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi Usia, jenis Kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 36 karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Responden berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
	<b>Usia</b>	
<30 tahun	10	28 %
30-40 tahun	21	58 %
>40 tahun	5	14 %
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
	<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	21	58%
Perempuan	15	42%
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
	<b>Pendidikan</b>	
S1	14	39%
D3	10	28%
SMA/SMK	12	33%

Lanjutan Tabel 4.5

<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
<b>Masa Kerja</b>		
<5 tahun	4	11%
5-10 tahun	18	50%
>10 tahun	14	39%

Sumber: Data Primer (diolah), April 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 30-40 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 58 %, kemudian sebanyak 5 orang atau 14 % responden berusia diatas 40 tahun dan sisanya sebanyak 10 orang atau 28 % berusia <30 tahun. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa para karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur berada pada usia produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 58 %, sedangkan sisanya 15 orang atau 42 % adalah perempuan. Hal ini mengindikasikan paling banyak karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur adalah laki-laki. Laki-laki dianggap lebih cocok untuk jabatan marketing karena membutuhkan ketegasan dan ketelitian. Namun, demikian tidak berarti bahwa perempuan tidak cocok, dimana hanya 42 % responden perempuan dalam penelitian ini.

Responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan sarjana atau strata satu. Hal ini

mendindikasikan bahwa tingkat pendidikan karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur yang sebagian besar S1 dianggap mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

Responden berdasarkan masa kerja dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 50.0%, dan sebanyak 4 orang atau 11.0% mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, dan 14 responden atau 39.0% mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini dikarenakan keberadaan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur memang didirikan cukup lama.

#### **4.4.2 Deskriptif Variabel Penelitian**

Berdasarkan data tabulasi jawaban responden, dapat dideskripsikan bagaimana penilaian responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan, serta Komitmen Organisasional. Penilaian ini didasarkan pada total jawaban responden pada tiap indikator dalam konstruk. Hasil perhitungan tersebut akan mendeskripsikan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

#### 4.4.2.1 Variabel Etos Kerja Islam (X)

Variabel etos kerja Islam diukur melalui persepsi responden terhadap empat indikator yaitu Kecanduan waktu, Moralitas, Kejujuran dan Istiqomah. Persepsi responden terhadap etos kerja Islam disajikan dalam Tabel 4.6 berikut:

**Tabel. 4.6**  
**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Etos Kerja Islam**

No Item	Frekuensi Responden					Tot	Prosentase Responden					Tot %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	3	27	6	36	0	0	8,33	75	16,66	100	4,08
X1.2	0	0	3	30	3	36	0	0	8,33	83,33	8,33	100	4
X2.3	0	0	2	27	7	36	0	0	5,55	75	19,44	100	4,13
X2.4	0	0	5	27	4	36	0	0	13,88	75	11,11	100	3,97
X3.5	0	0	2	25	9	36	0	0	5,55	69,44	25	100	4,19
X3.6	0	0	3	27	6	36	0	0	8,33	75	16,66	100	4,08
X3.7	0	0	8	25	3	36	0	0	22,22	69,44	8,33	100	3,86
X4.8	0	0	11	21	4	36	0	0	30,55	58,33	11,11	100	3,80
X4.9	0	0	3	25	8	36	0	0	8,33	69,44	22,22	100	4,13
X4.10	0	0	8	24	3	36	0	0	22,22	66,66	8,33	100	3,75

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.6 berjumlah 360 jawaban dari 36 responden terdiri dari 10 pernyataan kuisisioner dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Artinya, persepsi responden terhadap Etos Kerja Islam berada pada kategori besar. Dari 36 orang responden yang diteliti menunjukkan bahwa indikator kejujuran (X3.5) secara jelas memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,19), artinya indikator tersebut paling dominan dalam membentuk etos kerja Islam. Sedangkan indikator Istiqomah (X4.10) memiliki nilai rata-rata terendah (3,75).

#### 4.4.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur melalui persepsi responden terhadap lima indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan efektifitas. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 4.7 berikut:

**Tabel. 4.7**  
**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

No Item	frekuensi Responden					Tot	Prosentase Responden					Tot %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	0	1	7	25	3	36	0	2,78	19,44	69,44	8,33	100	3,41
Y1.2	0	0	12	24	0	36	0	0	33,33	66,67	0	100	4,22
Y2.3	0	0	2	30	4	36	0	0	5,56	83,33	11,11	100	4,75
Y2.4	0	0	2	25	9	36	0	0	5,56	69,44	25	100	3,5
Y3.5	0	0	4	28	4	36	0	0	11,11	77,78	11,11	100	4,14
Y3.6	0	0	7	96	5	36	0	0	19,44	266,67	13,88	100	11,53
Y4.7	1	0	4	29	2	36	2,78	0	11,11	80,56	5,56	100	3,58
X4.8	1	0	7	26	2	36	2,78	0	19,44	72,22	5,56	100	4,61
X5.9	0	0	1	27	8	36	0	0	2,78	75	22,22	100	3,64
X5.10	0	0	4	28	4	36	0	0	11,11	77,78	11,11	100	3,44

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.7 berjumlah 360 jawaban dari 36 responden terdiri dari 10 pernyataan kuisisioner dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Artinya, persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan besar. Dari 36 orang responden yang diteliti menunjukkan bawa indikator ketepatan waktu (Y3.6) secara jelas memiliki nilai rata-rata tertinggi (11,53), artinya indikator tersebut paling dominan dalam

membentuk kinerja Karyawan. Sedangkan indikator kuantitas kerja (Y1.1) memiliki nilai rata-rata terendah (3,41).

#### 4.4.2.3 Variabel Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasional diukur melalui persepsi responden terhadap tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Persepsi responden terhadap komitmen organisasional disajikan dalam Tabel 4.8 berikut:

**Tabel. 4.8**  
**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional**

No Item	frekuensi Responden					Tot	Prosentase Responden					Tot %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1.1	0	0	2	17	17	36	0	0	5,56	47,22	47,22	100	4,42
Z1.2	0	2	21	13	1	36	0	5,56	58,33	36,11	2,78	100	3,44
Z2.3	0	2	24	10	0	36	0	5,56	66,67	27,77	0	100	3,22
Z2.4	0	2	16	17	2	36	0	5,56	44,44	47,22	5,56	100	3,61
Z3.5	0	0	16	19	1	36	0	0	44,44	52,78	2,78	100	3,58
Z3.6	0	2	12	21	2	36	0	5,56	33,33	58,33	5,56	100	3,72

Sumber: Hasil Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.7 berjumlah 360 jawaban dari 36 responden terdiri dari 6 pernyataan kuisisioner dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan netral terhadap pernyataan yang diajukan. Artinya, persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan cukup besar. Dari 36 orang responden yang diteliti menunjukkan bahwa indikator komitmen afektif (Z1.1) secara jelas memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,42), artinya indikator tersebut paling dominan

dalam membentuk komitmen organisasional sedangkan indikator komitmen kontinuan (Z2.3) memiliki nilai rata-rata terendah (3,22).

#### **4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen etos kerja Islam terhadap variabel dependen komitmen organisasional. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS *for Windows* versi 18.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

##### **1. Persamaan $Z = f(X)$**

Persamaan pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel budaya organisasi, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan tentang hipotesis mengenai pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel disiplin kerja yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

### Hasil Analisis Regresi Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasional

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	Constanta	6,329	4,345		1,475	1,154	Signifikan
	X	0,387	0,108	0,523	3,580	0,001	
Dependent Variabel: Z n : 36 R Square : 0,703 F <sub>hitung</sub> : 12,816 Sig. F <sub>hitung</sub> : 0,001							

Sumber: Data Primer (diolah), Aprilr 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel komitmen organisasional yaitu :  $Z = 6,329 + 0,523 X$ .

Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel etos kerja Islam terhadap komitmen organisasional adalah 0,523.

## 2. Persamaan $Y = f(X,Z)$

Persamaan kedua digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *independen* (etos kerja Islam dan komitmen organisasional) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan) yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
Constant	6,852	3,708		1,848	0,074	
X	0,666	0,105	0,707	6,349	0,000	Signifikan
Z	0,273	0,142	0,214	1,924	0,063	Tidak sig.
Dependent Variabel: Y n : 36 R Square : 0,703 F <sub>hitung</sub> : 39,103 Sig. F <sub>hitung</sub> : 0,000						

Sumber: Data Primer (diolah), April 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6,852 + 0,707X + 0,214 Z.$$

Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan adalah 0,707. Sedangkan Nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah 0,214.

## 4.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

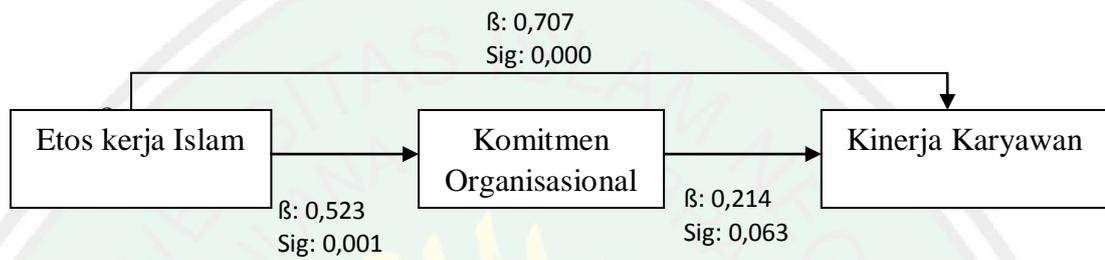
### 4.6.1 Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, besarnya yaitu 0,523 dengan

signifikansi sebesar 0,001. Berikut hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

**Gambar 4.1**

**Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

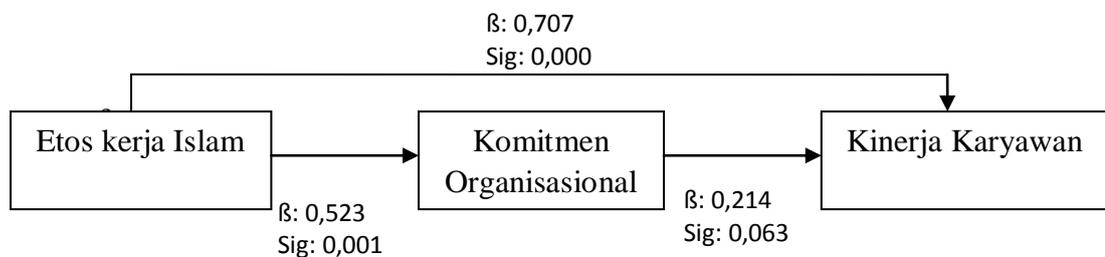


**4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dengan pengaruh total sebesar  $0,523 + (0,707 \times 0,214) = 0,674$ . Berikut disajikan hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

**Gambar 4.2**

**Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**



## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Langsung Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur ( $p = 0,000 < 0.05$ ) atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila etos kerja Islam menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Selain itu hasil dari responden cenderung menjawab setuju untuk pernyataan yang berhubungan dengan etos kerja Islam merupakan salah satu penentu kinerja karyawan yang baik. Jadi semakin tinggi etos kerja Islam yang diterapkan, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti halnya yang dinyatakan oleh Kumar (2016) bahwa etika berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diwujudkan untuk berinovasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zahra (2015) berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta, dari hasil analisis etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV.Sidiq Manajemen Yogyakarta berkisar 53.9 % responden menyatakan sangat setuju dengan adanya peran etos kerja Islami tersebut. Demikian pula dari penelitian El- Kot & Burke (2014) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Ali dan

Yousef (1989: 515), menyatakan nilai kerja di dalam etos kerja Islami didapatkan dari maksud yang mengiringinya pada hasil dari kerja. Dalam hal ini penekanan terdapat dalam keadilan dan kedermawanan di dalam tempat bekerja yang merupakan suatu kondisi yang penting untuk kesejahteraan karyawan dengan gaji yang layak diterimanya. Dengan etos kerja Islami maka semangat kerja karyawan akan terdorong, sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat ini adalah masalah sumber daya manusia. Sehingga perusahaan seharusnya memiliki karyawan yang tidak hanya berorientasi pada materi di dunia tetapi juga kebutuhan di akhirat nanti.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2016) berjudul *The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Cmmittment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives*, dengan hasilnya menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya juga ditemukan bahwa OCB memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dan juga ditemukan komitmen organisasional mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor penyebab etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 30-40 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 58 %, kemudian sebanyak 5 orang atau 14 % responden berusia diatas 40 tahun dan sisanya sebanyak 10 orang atau 28 % berusia <30 tahun. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa para

karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur berada pada usia produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 58 %, sedangkan sisanya 15 orang atau 42 % adalah perempuan. Hal ini mengindikasikan paling banyak karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur adalah laki-laki. Laki-laki dianggap lebih cocok untuk jabatan marketing karena membutuhkan ketegasan dan ketelitian. Namun, demikian tidak berarti bahwa perempuan tidak cocok, dimana hanya 42 % responden perempuan dalam penelitian ini.

Dalam Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuan diri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT, dan tidak mau berdo'a kepadanya sebagaimana dalam Firman Allah SWT (Syafe'i, 2004: 114):

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya: "Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah: 10)*

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

*Artinya: “ dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan” (QS. An-Naba’ :11)*

﴿١٠﴾ وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

*Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi itu (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur”. (QS. Al- A’raf: 10)*

Ayat- ayat diatas menunjukkan bahwa kaum muslimin yang ingin mencapai kemajuan hendaknya harus bekerja keras. Oleh karena itu seorang muslim selayaknya mengeluarkan segala kemampuannya untuk mencari rizki dengan sekuat tenaga dan halal. Akan tetapi tidak hanya mengutamakan mencari penghasilan yang tinggi, tanpa adanya menerapkan peraturan-peraturan di sebuah perusahaan.

Menurut Syafe’i (2004: 115) dalam bekerja, sebaiknya ia menggunakan tangannya atau kemampuannya serta sesuai pula dengan keahliannya. Bekerja dengan menggunakan kemampuan dan tangannya sendiri.

Jika manusia tidak mendapat apa-apa kecuali ia yang ia lakukan. Manusia harus memberi makna pada pekerjaannya itu sedemikian rupa sehingga menjadi bagian tak terpisahkan dalam maka hidupnya yang menyuluh dan total, yaitu sebagai pengabdian (taqarrub, pendekatan diri) kepada Allah. firman Allah (Syafe’i, 2004: 115):

﴿٥٦﴾ وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

*Artinya: Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku, (QS. Al-Dariyat: 56).*

Kerja akan membentuk pribadi manusia. Karenanya, manusia harus memandang kerja itu akan mengokohkan nilai intrinsik dirinya dan kerja yang demikian itu haruslah dioresntasikan kepada Allah.

Oleh karena itu perusahaan seharusnya menanamkan etos kerja Islam kepada setiap karyawan, karena pekerjaan akan dianggap sebagai kewajiban yang harus dipenuhi. Aktif dalam bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan ialah menjalani kehidupan dengan giat dan mengarahkannya kepada yang lebih baik. Dengan prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme karyawan dan profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga bermanfaat bagi perusahaan. Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur telah menerapkan etos kerja Islam kepada setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional**

Berdasarkan penelitian di lapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional ( $p = 0,001 < 0,05$ ). Sama halnya yang dinyatakan oleh Harwiki (2016), hasil penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan ditemukan ada komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini istiqomah dapat meningkatkan komitmen organisasional di sebuah perusahaan, apabila tingkat komitmen organisasional tinggi akan dapat membentuk kesetiaan

pada karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori Tasmara dalam Djakfar (2012: 96) ciri ciri etos kerja Islami salah satunya adalah istiqomah yaitu pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komimen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

Terdapat faktor penyebab etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasional bahwa responden berdasarkan pendidikan terlihat sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan sarjana atau strata satu sebanyak 14 orang atau 39 %. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur yang sebagian besar S1 dianggap mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

Selanjutnya hasil analisis jalur komitmen organisasional tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ( $p = 0,063 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan melalui komitmen organisasional. Sehingga dalam penelitian ini variabel komitmen organisasional tidak mampu sebagai variabel intervening.

Responden berdasarkan masa kerja dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 50.0%, dan sebanyak 4 orang atau 11.0% mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, dan 14 responden atau 39.0% mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini dikarenakan keberadaan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur memang didirikan cukup lama.

Hal ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nydia (2012) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan SPBU COCO Pertamina MT Haryono, dari hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yousuf (1998) yang berjudul *Satisfaction with job security as a predictor of organizational comitment and job performance in multicultural environment*, dengan hasil sama yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya tujuan organisasi, akan tetapi bila karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah tidak mempunyai kepedulian yang rendah terhadap pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Dalam konsep Islam, keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh –sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang

maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33).

Allah SWT. Telah berfirman :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا  
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

*”Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): ‘Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu’ (QS. Fushilat : 30).*

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Ibnu Hajar berkata di dalam Fathul Bari, bahwa “ Taatilah Allah” dalam perkara yang dinashkan dalam Al-Qur’an dan “Taatilah Rasul-Nya” pada apa yang beliau dijelaskan kepada kalian tentang Al-Qur’an dan apa yang beliau nashkan dalam As-Sunnah. Perintah untuk taat kepada Rasul dibuat terpisah, ini menunjukkan bahwa Rasul SAW memiliki hak untuk ditaati secara terpisah sedangkan dalam perintah menaati pemimpin, kata perintahnya tidak diulang. Untuk menjelaskan bahwa taat kepada pemimpin tidak berdiri sendiri atau terpisah, akan tetapi mereka harus ditaati jika mereka benar sesuai

dengan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya (Baqi, 2014: 566). Menaati pemimpin dalam perusahaan berarti juga berkomitmen pada sebuah organisasi.

Agama Islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah di antara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja. Munir (2007:106) Allah SWT berfirman :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

*Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (QS. Al-Mulk: 2).*

Bekerja bagi umat islam di samping dilandasi untuk tujuan-tujuan yang bersifat duniawi, juga sebagai wujud beribadah. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan hasil yang memungkinkannya bisa makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Dari hasil kerja inilah manusia dapat membayar zakat, bersedekah kepada yang masih lemah dan berinfak untuk kepentingan pembangunan umat islam secara keseluruhan.

Dari hasil, beberapa pendapat dan dalil-dalil tersebut bisa disimpulkan bahwa Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari’ah Jawa Timur menerapkan etos kerja Islam kepada setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan tidak melalui variabel komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan Koperasi Agro

Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur tergolong sudah baik, hal ini dapat dilihat dari frekuensi jawaban responden yang kebanyakan menjawab setuju terhadap komitmen organisasional, namun kurangnya motivasi diri akan berdampak pada ketidak mampuan karyawan dalam pindah kerja di koperasi. Hal ini dibuktikan dengan respon karyawan terhadap pernyataan “ Pindah kerja dari KANINDO kurang etis bagi saya”. Sehingga tidak mampu untuk membuat para karyawan mencapai kinerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai peran etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak semua diterima. Kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Etos kerja Islam berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Hal ini disebabkan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Artinya etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak ada pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Hal ini disebabkan bahwa etos kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Bagi Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan adalah Kepala Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur diharapkan agar mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen organisasional karena berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasional memiliki nilai terendah. Dalam meningkatkan komitmen organisasional yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan, seperti memberi pelatihan off the job training pada karyawan dan breifing setiap sebelum bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Mengingat secara teori etos kerja Islam merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan tetap mempertimbangkan etos kerja Islam sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan. Selain itu disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan menggunakan alat analisis yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Altindag, E., & Kosedagi, Y. 2015. The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance. *Procedia .Social and Behavioral Sciences*, 210, 270 – 282.
- Allen dan Meyer. 1991. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Anas, A. A. 2012. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pasa PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. *Skripsi*. Surabaya: FISIP-Universitas Pembangunan Nasional.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asifudin, A. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- Asnawi, N., & Masyuri. 2011. *Menjelajahi Riset Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Azizi, M. A. 2005. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren.
- Baqi, M. A. F. 2014. *Kumpulan Hadits Shahih Bukhori Muslim*. Solo: Insan Kamil.
- Dharma, A. 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : PT Rajawali.
- Djakfar, M. 2012, *ETIKA BISNIS : Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus +.
- Djalaludin, A. 2007. *Manajemen Qur’ani (Manerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan)*. Malang: UIN Press.
- El-kot , G. A., & Burke.R. J. 2014. The Islamic work ethik among employees in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 7 ( 2), 228 – 235.
- Harwiki, W. 2016. The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Cmmittment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 219, 283 – 290.
- Hasan, I. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.

- Idri. 2015. *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prenadamedia Grub.
- Jackson, Susan E, dkk. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kumar, N. 2016. The impact of knowledge sharing and Islamic work ethik on inovation capability. *An International Journal*, 19 (2). 142 – 165.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lukmada, I. B. 2012. Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Karyawan PT. Jadi Badi Corak Biscuit Surabaya. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Maholtra, N. K. 2009. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Jilid I*. Jakarta: PT Index.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nydia, Y. T. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono. *Skripsi*. Jakarta. FISIP- Universitas Indonesia. Administrasi.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks
- Rusu. *et. al.* 2016. Organizational Context factors Influencing Employee Performance Appraisal. *Procedia.Social and Behavioral Sciences*. 221. 57 – 65.

- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang :UIN-Malang Press.
- Syafe'i, R. 2013. *Al-Hadis, Aqidah, Akhlaq, Sosial Dan Hukum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Tobing, D. S. K.L. 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkabunan Nusantara III di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, 11(1). 31-37.
- Widayat & Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Malang: CV. Cahaya. Press.
- Yousuf, D. A. 1998. Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19 (3). 184 – 194.
- Zahra, A. 2015. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen. *Skripsi*. Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga.

# LAMPIRAN



## Lampiran 1

### KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Peran Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional”, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Data dalam kuesioner ini tidak akan dipublikasikan dan dijaga kerahasiaannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaan dan partisipasi anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Intan Ayu

**Cara Pengisian Kuesioner:**

Isilah kuesioner dibawah ini sesuai kondisi anda.

## 1. Identitas Responden

- a. Usia : ..... tahun  
 b. Jenis Kelamin : pria/wanita  
 c. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D3-S1  
 d. Masa Kerja : ..... tahun  
 e. Bagian/ Jabatan : .....

## 2. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda *checklist* (✓) pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan sebenar-benarnya.

Alternatif pilihan jawaban:

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

## 1. Instrumen Etos Kerja Islam

No.	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
2.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan baik.					
3.	Saya mampu memberikan pelayanan dengan baik.					
4.	Saya mampu mengatur pekerjaan dengan baik di KANINDO.					
5.	Saya memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaan saya.					
6.	Saya mampu bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan KANINDO					

7.	Saya loyal pada KANINDO					
8.	Saya merasa konsisten dalam bekerja					
9.	Saya memiliki jiwa pantang menyerah					
10.	Saya mempunyai kemampuan mengendalikan diri untuk mencapai kenaikan pangkat atau jabatan					

## 2. Kinerja Karyawan

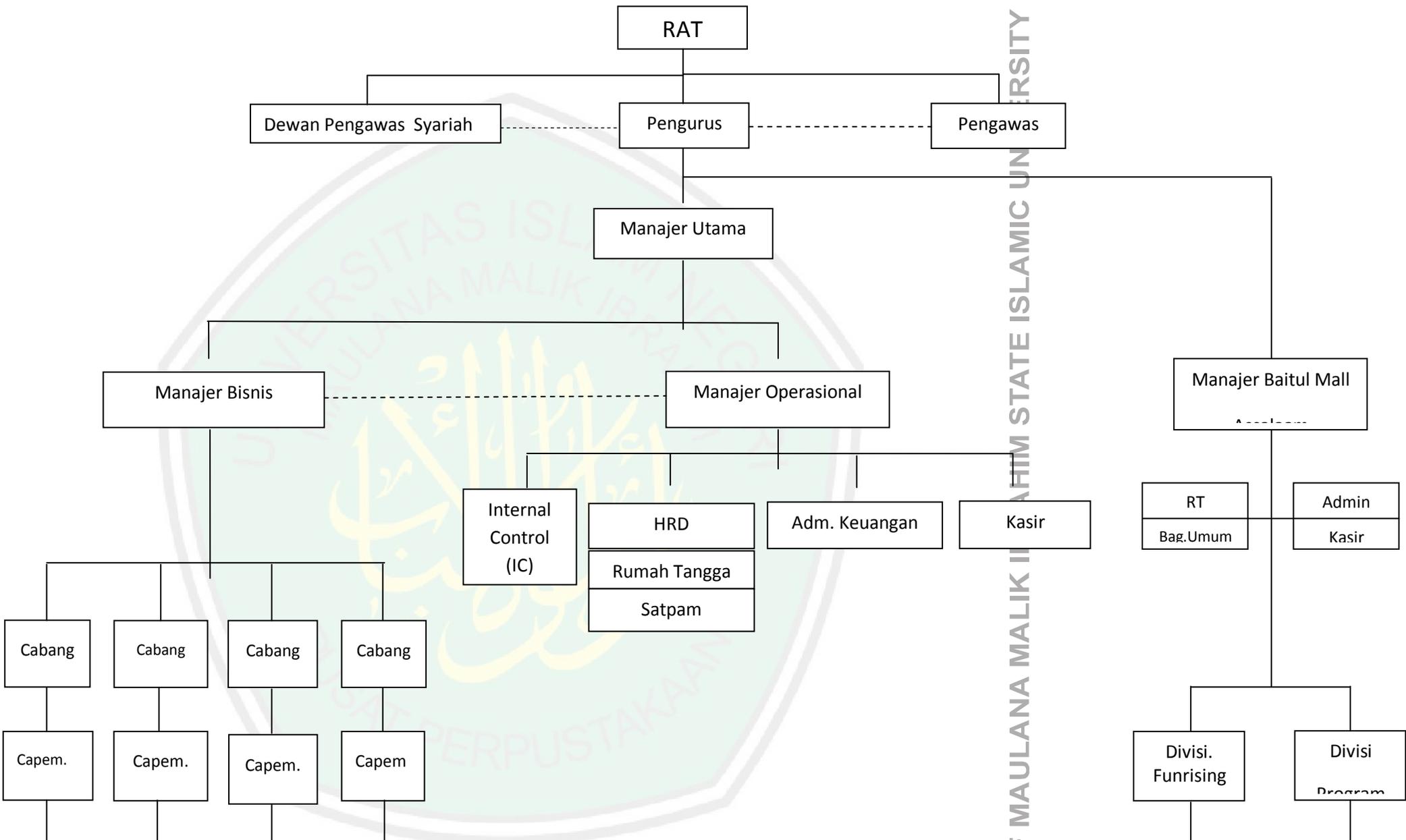
No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan oleh KANINDO					
2.	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan.					
3.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					
4.	Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.					
6.	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan					
7.	Saya hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
8.	Saya tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.					
10.	Saya taat terhadap peraturan yang ada di KANINDO.					

### 3. Komitmen Organisasional

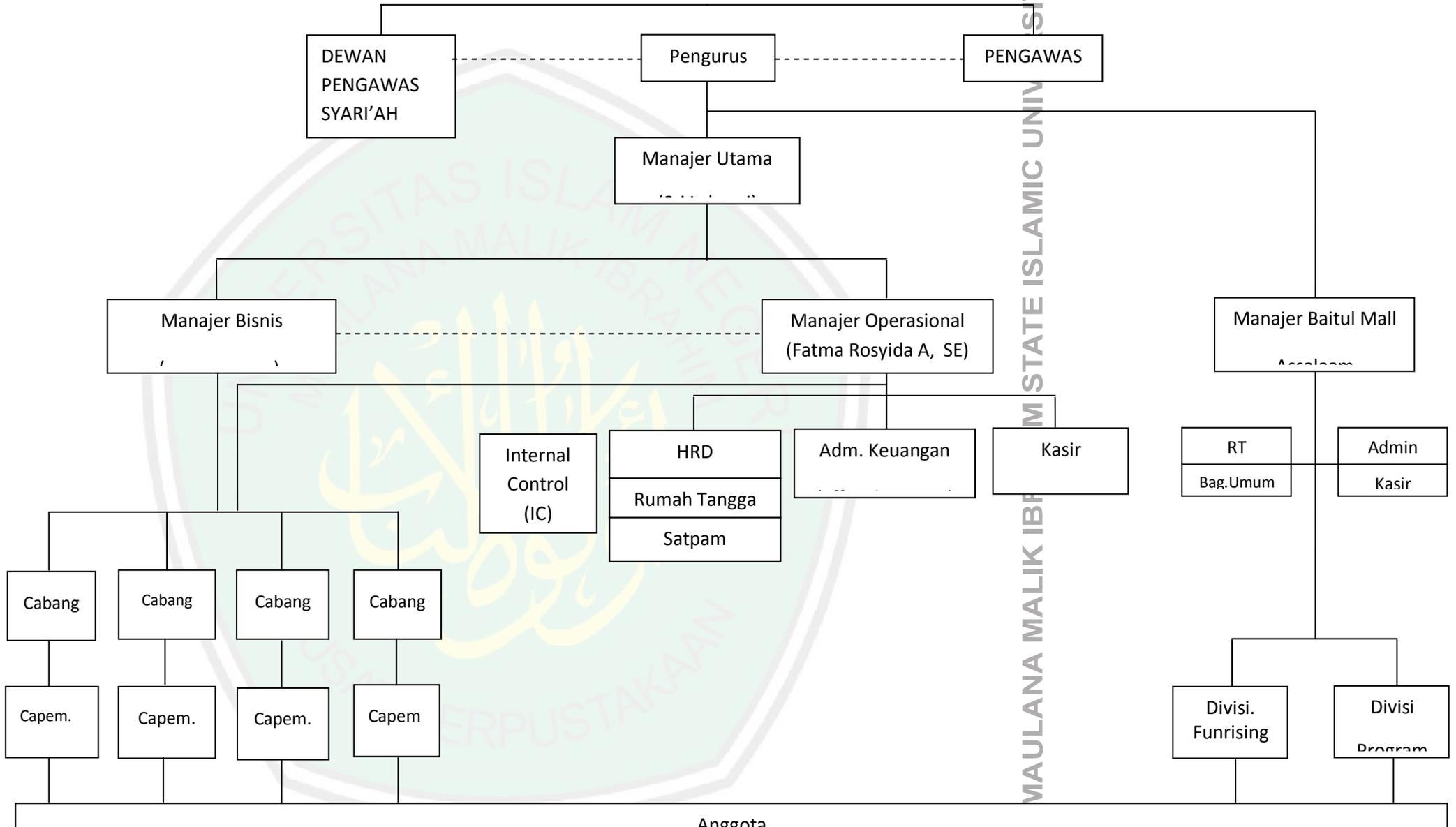
No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya adalah bagian dari KANINDO					
2.	Saya senang menghabiskan sisa karir di KANINDO					
3.	Pindah kerja dari KAINDO kurang etis bagi saya					
4.	Kewajiban moral bagi saya adalah tetap bekerja di KANINDO					
5.	Saya merasa rugi jika meninggalkan KANINDO saat ini					
6.	Bekerja di KANINDO adalah kebutuhan dan keinginan saya					



STRUKTUR ORGANISASI KANINDO SYARIAH JATIM



STRUKTUR ORGANISASI KANINDO SYARIAH JATIM



Lampiran 3

JOB DISCRPTION KANINDO SYARIAH JAWA TIMUR

MANAJER

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Pelaksana kebijakan Pengurus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun Rencana Anggaran dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja</li> <li>• Mengorganisir pelaksanaan kegiatan koperasi.</li> <li>• Mengawasi dan memantau kerja staff dibawahnya.</li> <li>• Sosialisasi target.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyusunan menjelang akhir tahun.</li> <li>• Pemahaman job discription pada masing-masing bidang.</li> <li>• Absensi dan agenda kerja dan operasional kantor.</li> <li>• Hasil break-down RAPB.</li> </ul>
2	Pelaksanaan Usaha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan dan agenda kerja.</li> <li>• Pengawasan penyaluran pembiayaan dan jumlah transaksi.</li> <li>• Memeriksa hasil survey calon anggota pembiayaan.</li> <li>• Penyelesaian anggota pembiayaan yang macet.</li> <li>• Kas opname.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Time schedule dan rencana kerja tahunan.</li> <li>• Croscek aqad pembiayaan, jumlah nasabah dan pembiayaan.</li> <li>• Dengan berkas pengajuan pembiayaan.</li> <li>• Data-data nasabah macet.</li> <li>• Berita acara kas harian.</li> </ul>
3	Melaksanakan kelangsungan usaha koperasi (BMT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun laporan periodik Bulanan, Triwulan, Semester, dan Tahunan.</li> <li>• Memberi masukan dan saran serta usulan kepada pengurus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laporan rutin</li> <li>• Pertemuan dan evaluasi rutin.</li> </ul>

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
4	Monitoring komparasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimalisasi usaha yang ada.</li> <li>• Monitoring komparasi antara neraca dengan list saldo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laporan neraca dan laba/rugi.</li> <li>• BKK dan BKM</li> </ul>
5	Maintenance arsip	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan penataan dokumen / arsip laporan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengarsip semua kegiatan yang dilakukan setiap hari.</li> </ul>

#### KEPALA CABANG

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Bertanggungjawab terhadap jalannya operasional kantor cabang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kedisiplinan dan ketaatan dengan memantau dan memonitor kinerja staff di cabang.</li> <li>• Memeriksa keabsahan/kelayakan pembiayaan dan penandatanganan aqad pembiayaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jam kerja, absensi dan agenda kerja harian.</li> <li>• Bertanggung jawab kepada atasan.</li> <li>• Memimpin komite kredit ditingkat cabang.</li> </ul>
2	Membuat rencana kerja dan laporan secara periodik.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laporan mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laporan rutin.</li> </ul>
3	Pembinaan terhadap karyawan/staff cabang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan meeting satu minggu dua kali.</li> <li>• Memberi instruksi, saran, dan masukan.</li> <li>• Sosialisasi tata tertib karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertemuan hari senin pagi dan sabtu siang untuk evaluasi dan persiapan kerja minggu berikutnya.</li> </ul>

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
4	Memimpin komite pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memutuskan hasil evaluasi kelayakan calon anggota pembiayaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersama-sama dengan staff cabang (AO dan IC).</li> </ul>

### CUSTOMER SERVICE

#### Kasir

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Sebagai penerima dan juru bayar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyiapkan dan menerima uang.</li> <li>• Menyiapkan bukti penerimaan dan pengeluaran uang.</li> <li>• Mengeluarkan uang sesuai dengan perintah/otorisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teliti dan cermat dalam menerima uang untuk menghindari uang palsu.</li> <li>• BKK dan BKM</li> </ul>
2	Administrasi Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengadministrasi bukti penerimaan dan pengeluaran kas secara teratur .</li> <li>• Bertanggungjawab atas ketepatan saldo kas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berita acara kas harian</li> </ul>

**Pembukuan**

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Menyusun laporan secara periodik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberi laporan saldo kas harian kepada kepala bagian keuangan/atasan.</li> <li>• Lap. Rutin bulanan, triwulan, semester dan tahunan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meminta pengesahan laporan kepada atasan.</li> </ul>
2	Menghitung bagi hasil simpanan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghitung bahas sesuai dengan nisbah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nisbah sesuai dengan jenis simpanannya sampai dengan diketahui indikasi hasil.</li> </ul>
3	Menyiapkan dan meng-arsip aqad perjanjian pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyiapkan perjanjian setelah di setujui oleh atasan.</li> <li>• Menyimpan dan mengarsipkan perjanjian yang sudah ditanda tangani.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setelah ada keputusan dan ketentuan dari atasan.</li> <li>• Disimpan ditempat yang aman.</li> </ul>

**AO**

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Menganalisa kelayakan usaha calon anggota pembiayaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpulkan data dan informasi calon anggota pembiayaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Survey dan investigasi langsung kelapangan</li> </ul>
2	Menganalisa data-data calon anggota pembiayaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisa keabsahan surat dan data pribadi calon anggota pembiayaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanda pengenal/identitas diri dan data jaminan.</li> </ul>
3	Kunjungan ke calon anggota pembiayaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Survey / investigasi untuk menganalisa kelayakan usaha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluasi nilai pengajuan disesuaikan dengan kondisi calon anggota pembiayaan.</li> </ul>

**AO**

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
4	Menyiapkan aqad perjanjian pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyiapkan perjanjian pembiayaan yang telah disahkan melalui komite kredit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persiapan realisasi</li> </ul>

**Sebagai Pembina (anggota/calon anggota) :**

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Mengumpulkan data calon anggota pembiayaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyiapkan blangko pengajuan serta persyaratan pengajuan.</li> <li>Data-data usaha dan rencana pengembangan usaha.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menjelaskan ke calon anggota persyaratan dan ketentuan pengajuan pembiayaan.</li> </ul>
2	Kunjungan ke anggota dan calon anggota	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bersama-sama dengan IC/Kacab. melakukan Croscek kebenaran data calon anggota.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigasi dan survey</li> <li>RT/RW dan kelurahan serta kantor yang bersangkutan.</li> </ul>
3	Pembinaan keanggota	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konfirmasi ke Instansi terkait.</li> <li>Konfirmasi keanggota serta mengevaluasi perkembangan pengembalian pembiayaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pendapatan sesuai dengan tanggal realisasi dan jatuh tempo.</li> </ul>

**Sebagai Marketing :**

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Publikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merencanakan langkah pemasaran</li> <li>Pengenalan produk simpanan</li> <li>Pengenalan produk Pembiayaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengenalkan ke masyarakat luas melalui media promosi (mis: spanduk, brosur, dll.)</li> <li>Simpanan harian maupun berjangka</li> <li>Untuk keseimbangan funding dan leanding.</li> </ul>

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
2	Target operasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Target opsional penggalangan simp. &amp; pembiayaan.</li> <li>• Evaluasi kepuasan nas./umpan balik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggalangan dana masyarakat melalui simpanan.</li> <li>• Pelayanan kepada masyarakat/calon anggota baik funding maupun leanding.</li> </ul>
3	Pembinaan anggota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membangun loyalitas anggota dan calon anggota</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggali masukan dan saran untuk perbaikan layanan.</li> <li>• Meningkatkan kuantitas dan kualitas anggota</li> </ul>

#### REMEDIAL

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Menyelesaikan pembiayaan bermasalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan Penagihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penagihan secara berkala</li> <li>• Target penyelesaian</li> </ul>
2	Koordinasi dengan Kabag, Kacab serta AO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menginfentarisir jumlah nasabah yang macet.</li> <li>• serta langkah langkah penyelesaian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendekatan personal dan komunikatif.</li> </ul>
3	Mengontrol AO dalam melakukan penagihan Mengevaluasi Kemacetan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi langsung baik ke AO maupun ke nasabah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendapatan sesuai dengan tanggal realisasi dan jatuh tempo.</li> </ul>

**REMEDIAL**

No	Job Function	Uraian Tugas	Keterangan
1	Menyelesaikan pembiayaan bermasalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan Penagihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penagihan secara berkala</li> <li>Target penyelesaian</li> </ul>
2	Koordinasi dengan Kabag, Kacab serta AO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menginfentarisir jumlah nasabah yang macet.</li> <li>serta langkah langkah penyelesaian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pendekatan personal dan komunikatif.</li> </ul>
3	Mengontrol AO dalam melakukan penagihan Mengevaluasi Kemacetan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi langsung baik ke AO maupun ke nasabah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pendapatan sesuai dengan tanggal realisasi dan jatuh tempo.</li> </ul>

**INTERNAL CONTROL KANINDO KAB. MALANG**

NO	JOB FUNCTION	URAIAN TUGAS	KETERANGAN
1	Monitoring Comparasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitor Komparasi antara neraca dengan saldo</li> </ul>	Secara berkala / periodik (sesuai kondisi)
2	Monitoring Jumlah Transaksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memeriksa kesesuaian jumlah transaksi yang akan diverifikasi dengan jumlah transaksi harian kerja kemarin</li> </ul>	Secara berkala / periodik (sesuai kondisi)
3	Monitoring Laporan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mencetak neraca, laba / rugi, rekap jurnal.</li> </ul>	Secara berkala / periodik (sesuai kondisi)

4	Verifikasi dokumen transaksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memeriksa keabsahan dan kebenaran transaksi tersebut. Setelah selesai diperiksa, paraf di jurnal untuk mempertanggungjawabkan kebenaran pemeriksaan</li> <li>• Memeriksa verifikasi dokumen analisis pembiayaan.</li> </ul>	<p>Secara berkala / periodik (sesuai kondisi)</p> <p>Satu minggu satu kali</p>
5	Maintenance Arsip	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penataan dokumen/arsip laporan internal control.</li> <li>• Melakukan penataan dokumen transaksi yang sudah diverifikasi.</li> <li>• Menyelenggarakan pemindahan arsip kontrol ke gudang arsip.</li> </ul>	<p>Secara berkala</p> <p>Secara berkala</p> <p>Secara berkala (sesuai kondisi)</p>

6	Monitoring transaksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memeriksa balancenya transaksi sesuai dengan berita acara kasir</li> </ul>	Sore hari kerja
7	Monitoring kertas kerja lap. Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memeriksa ketertiban pembuatan kertas kerja keuangan</li> </ul>	Setiap awal bulan
8	Kas Opname	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penghitungan fisik uang kas serta membandingkannya dengan saldo menurut</li> </ul>	Minimal tiga kali dalam seminggu

		<p>catatan kas maupun dengan saldo catatan neraca.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penghitungan / stock fisik persediaan, formulir-formulir khusus.</li> </ul>	
9	Monitoring realisasi pembiayaan cabang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memeriksa kesesuaian jumlah transaksi cabang dengan catatan cabang</li> </ul>	Setiap satu minggu satu kali
10	Monitoring kesesuaian antara target dan realisasi (landing dan funding)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memeriksa kesesuaian antara target dan realisasi (landing dan funding)</li> </ul>	Setiap minggu
11	Reporting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat laporan aktivitas Internal Control bulanan kepada pimpinan.</li> </ul>	

#### CATATAN ANALISA KELAYAKAN

1. Kelayakan usaha
  - Jenis usaha
  - Cash flow usaha
  - Laba rugi/analisa keuntungan
  - Perjalanan usaha
2. Kelayakan pembiayaan
  - 30% dari pendapatan bersih.
  - Karakter anggota
3. Kelayakan jaminan
  - jaminan : BPKB dan SERTIFIKAT bisa dibiayai maksimum sebesar 40% dari harga umum (nilai taksasi umum/BMT).

## TUGAS – TUGAS NON KEUANGAN

## IC (INTERNAL CONTROL) KANINDO KABUPATEN MALANG

I. UMUM	KA CAB	PK	AK	KS	MK	KETERANGAN
1. Jam kerja 2. Kerapian 3. Frekwensi kunjungan ke nasabah 4. Ketelitian 5. Pengarsipan II. KHUSUS						
1. Agenda kerja 2. Sosialisasi target						

## SCOR PENILAIAN :

## UMUM

## I. Jam Kerja (bobot kredit 3)

*Nilai 4*

- Datang, istirahat dan pulang tepat waktu selama 6 hari.
- Mempersiapkan perangkat dan persiapan buka kantor.

*Nilai 3.*

- Terlambat kurang dari 5 menit kurang dari/sama dengan 2 hari

*Nilai 2.*

- Terlambat kurang dari 5 menit sebanyak 3 hari
- Terlambat lebih dari 5 menit kurang dari/sama dengan 2 hari

*Nilai 1.*

- Terlambat kurang dari 5 menit lebih dari/sama dengan 4 hari

- Terlambat lebih dari 5 menit lebih dari/sama dengan 3 hari

## II. Kerapian (bobot kredit 2)

Nilai 4.

- Memakai seragam,bersepatu dan tanda pengenal yang sudah ditetapkan

Nilai 3

- Tidak mematuhi sebanyak 1 kali

Nilai 2.

- Tidak mematuhi sebanyak 2 kali

Nilai 1.

- Tidak mematuhi sebanyak 3 kali/lebih

## III. Frekwensi Kunjungan (dibuktikan dengan bukti kunjungan) (bobot kredit 4)

Nilai 4

- Mengunjungi nasabah lebih dari satu atau sama dengan 15 orang.

Nilai 3

- Mengunjungi nasabah antara 11 s/d 14 orang

Nilai 2

- Mengunjungi nasabah antara 6 s/d 10 orang

Nilai 1

- Mengunjungi nasabah kurang dari 6 orang.

## IV. Pengarsipan (bobot kredit 3)

Nilai 4

- Penataan arsip sesuai dengan bidang msing-masing
- Masing-masing personil mengarsip kegiatan hariannya.
- Mudah memasukkan dan mencari data.

Nilai 3

- Salah satu tidak terpenuhi

Nilai 2

- Salah satu tidak terpenuhi dan dua yang lain kurang

Nilai 1

- Dua tidak terpenuhi dan seterusnya.

#### V. Ketelitian (bobot kredit 4)

Nilai 4

- Teliti dalam investigasi dan survey
- Teliti dalam evaluasi calon nasabah

Nilai 3

- Salah satu yang kurang terpenuhi

Nilai 2

- Salah satu kurang terpenuhi

Nilai 1

- Dua tidak terpenuhi dan seterusnya.

#### KHUSUS

##### 1. Agenda Kerja (bobot kredit 4)

Nilai 4

- Rencana kerja diagenda kerja harian sesuai dengan pelaksanaan selama 6 hari.
- Ada penambahan pekerjaan diluar rencana agenda kerja selama 5 hari.

Nilai 3

- Rencana kerja diagenda kerja harian sesuai dengan pelaksanaan selama 5 hari.
- Ada penambahan pekerjaan diluar rencana agenda kerja selama 5 hari.

Nilai 2

- Rencana kerja diagenda kerja harian sesuai dengan pelaksanaan selama 4 hari.
- Ada penambahan pekerjaan diluar rencana agenda kerja selama 5 hari.

Nilai 1

- Rencana kerja diagenda kerja harian sesuai dengan pelaksanaan kurang dari 4 hari.
- Ada penambahan pekerjaan diluar rencana agenda kurang dari 5 hari

2. Pencapaian Target (bobot kredit 5)

Nilai 4

- Pencapaian 10 % diatas target

Nilai 3

- Pencapaian 0,1 % s/d 9,9 % diatas target

Nilai 2

- Pencapaian sama dengan target

Nilai 1

- Tidak mencapai target

Penilaian :

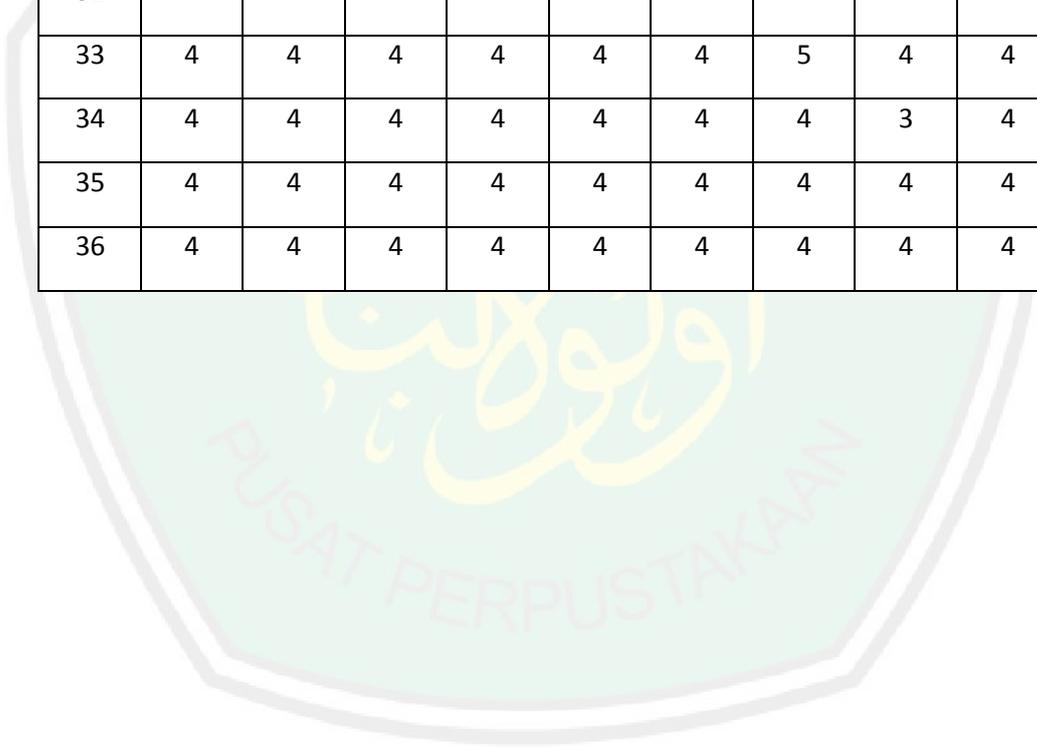
NO	SKOR	KATEGORI
1	86 – 100	DISIPLIN/BAGUS
2	71 – 85	CUKUP DISIPLIN/BAGUS
3	56 – 70	KURANG DISIPLIN/BAGUS
4	55 – atau kurang	TIDAK DISIPLIN/BAGUS

Lampiran 4

Tabulasi Hasil Keusioner Responden Etos Kerja Islam

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	X
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
7	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
8	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
11	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
17	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
18	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
19	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	40
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
22	5	4	4	4	5	4	3	3	3	2	37
23	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
29	4	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	41
30	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	45
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

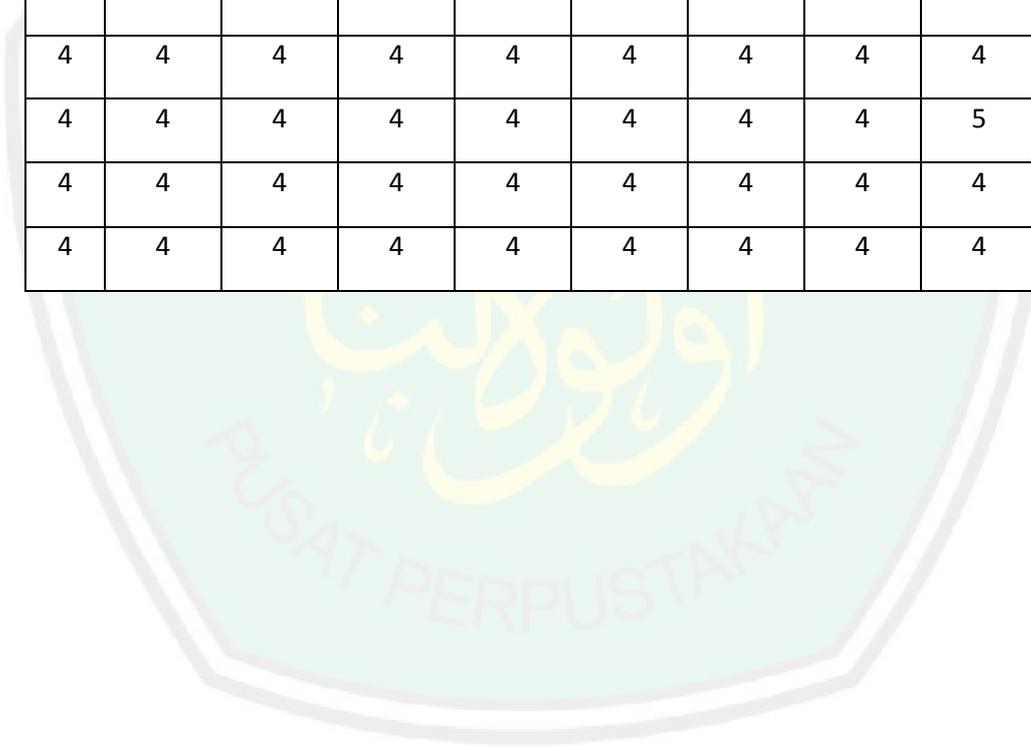


Lampiran 5

Tabulasi Hasil Keusioner Responden Variabel Kinerja Karyawan

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	Y
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	41
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	37
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
3	4	4	5	5	5	1	1	5	4	37
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	43
4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

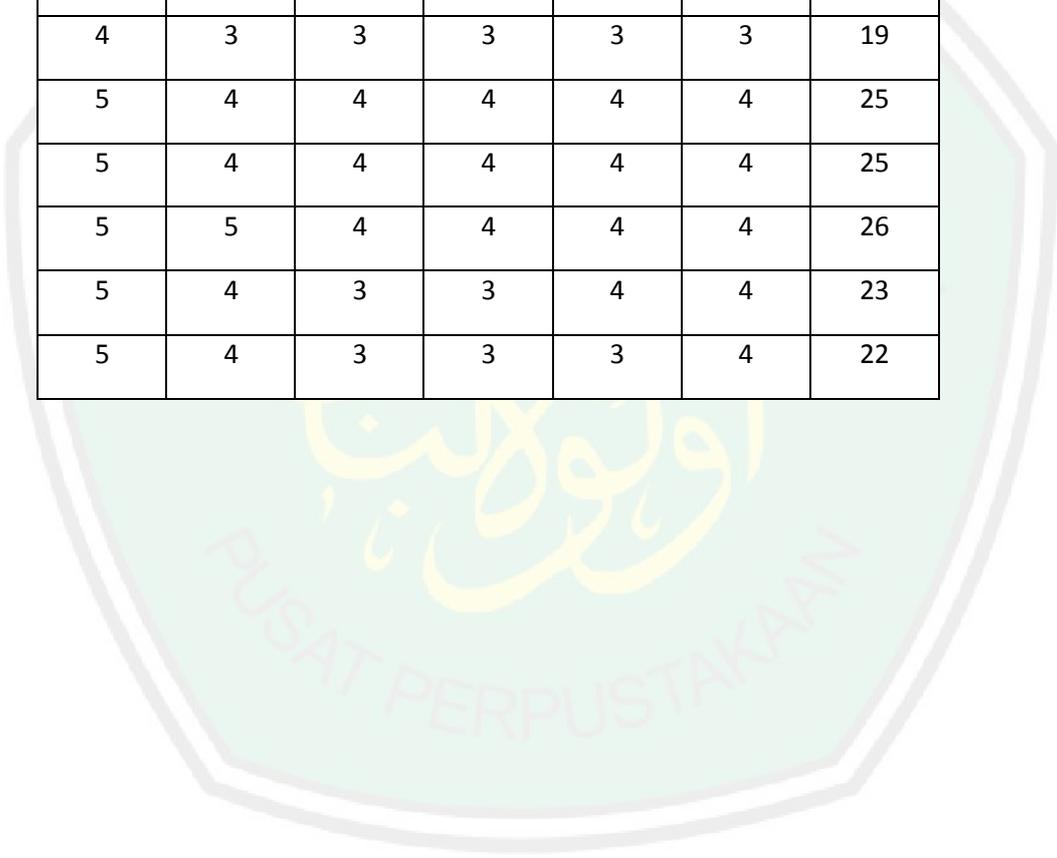


Lampiran 6

Hasil Tabulasi Responden Keusioner Variabel Komitmen Organisasional

z1.1	z1.2	z1.3	z1.4	z1.5	z1.6	Z
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	4	3	20
5	4	2	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
5	3	3	4	3	4	22
5	4	4	4	3	5	25
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	4	26
3	3	3	3	3	3	18
5	3	2	3	3	3	19
4	3	3	4	4	3	21
4	3	3	3	3	4	20
4	3	3	4	3	3	20
4	3	3	4	4	3	21
4	3	3	3	4	4	21
5	2	3	2	4	2	18
5	3	4	5	4	4	25
5	4	3	3	3	4	22
5	3	3	3	3	3	20
5	3	3	3	3	4	21

4	3	3	3	3	3	19
4	3	3	3	3	3	19
4	3	3	4	4	4	22
4	3	3	4	4	4	22
4	3	3	4	3	3	20
4	4	3	4	4	5	24
4	4	3	5	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
5	4	3	3	4	4	23
5	4	3	3	3	4	22



Lampiran 7

Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam (X)

Correlations

		X
x11	Pearson Correlation	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x12	Pearson Correlation	,545**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	36
x13	Pearson Correlation	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x14	Pearson Correlation	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x15	Pearson Correlation	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x16	Pearson Correlation	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x17	Pearson Correlation	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x18	Pearson Correlation	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x19	Pearson Correlation	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
x110	Pearson Correlation	,509**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	36

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

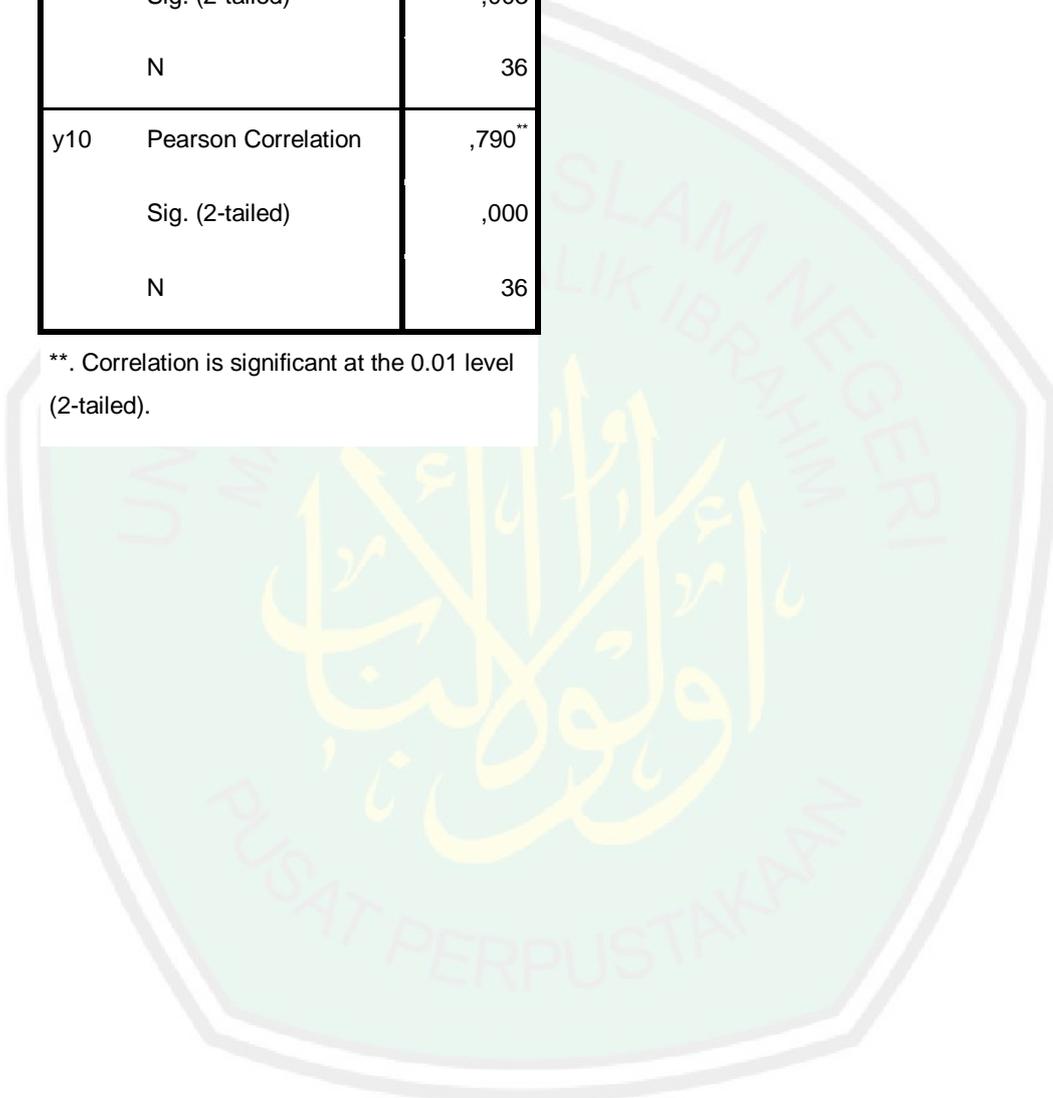
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

		Y
y11	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
y13	Pearson Correlation	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
y14	Pearson Correlation	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
y15	Pearson Correlation	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
y16	Pearson Correlation	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
y17	Pearson Correlation	,513**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	36
y18	Pearson Correlation	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	36
y19	Pearson Correlation	,479**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	36
y10	Pearson Correlation	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36

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



## Uji Validitas Variabel Komitmen Organisaional (Z)

## Correlations

		Z
z11	Pearson Correlation	,535**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	36
z12	Pearson Correlation	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
z13	Pearson Correlation	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
z14	Pearson Correlation	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
z15	Pearson Correlation	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
z16	Pearson Correlation	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36

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

Lampiran 8

Uji Reliabilitas

X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	10

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	9

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	6

Lampiran 9

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07250017
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,085
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,541
Asymp. Sig. (2-tailed)		,932

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69026753
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,078

Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z	,576
Asymp. Sig. (2-tailed)	,894

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Linieritas

#### Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		z	x
Number of Positive Values		36	36
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

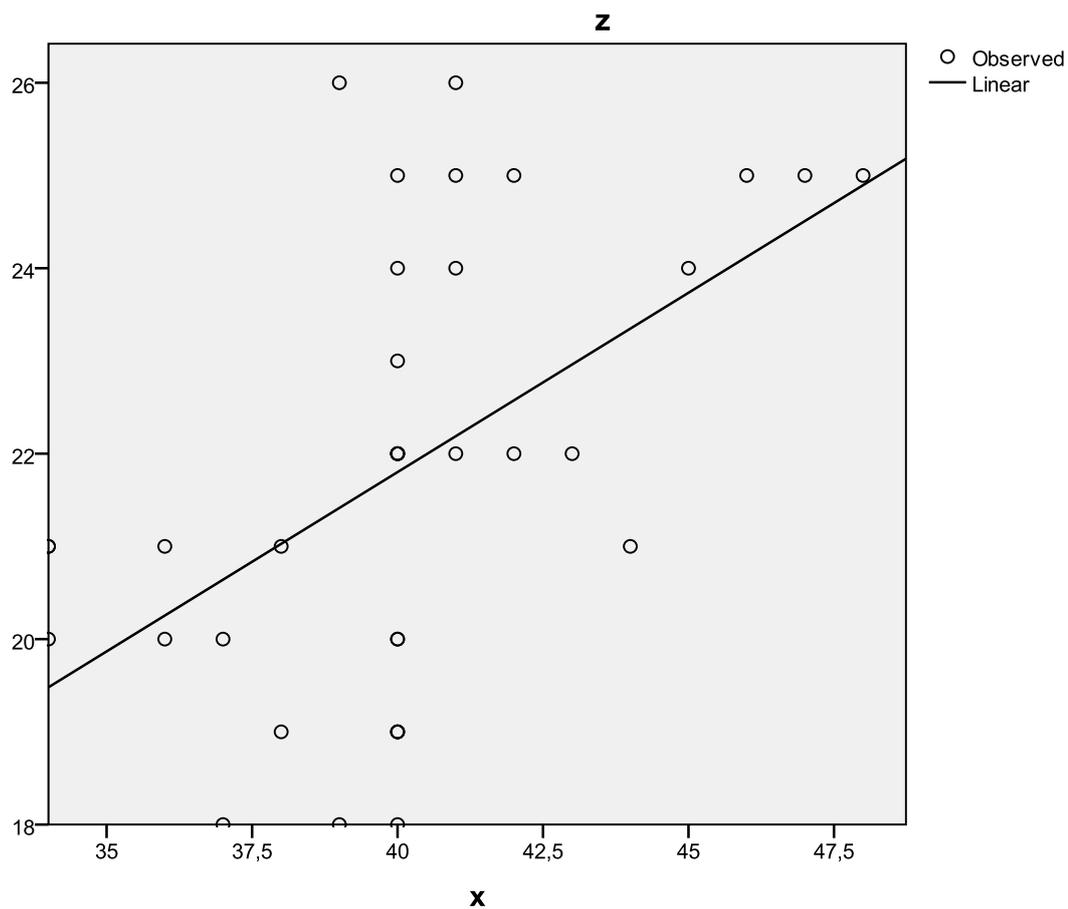
#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1

_ Linear	,274	12,816	1	34	,001	6,329	,387
----------	------	--------	---	----	------	-------	------

The independent variable is x.



**Variable Processing Summary**

	Variables	
	Dependent	Independent
	y	X
Number of Positive Values	36	36
Number of Zeros	0	0

Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

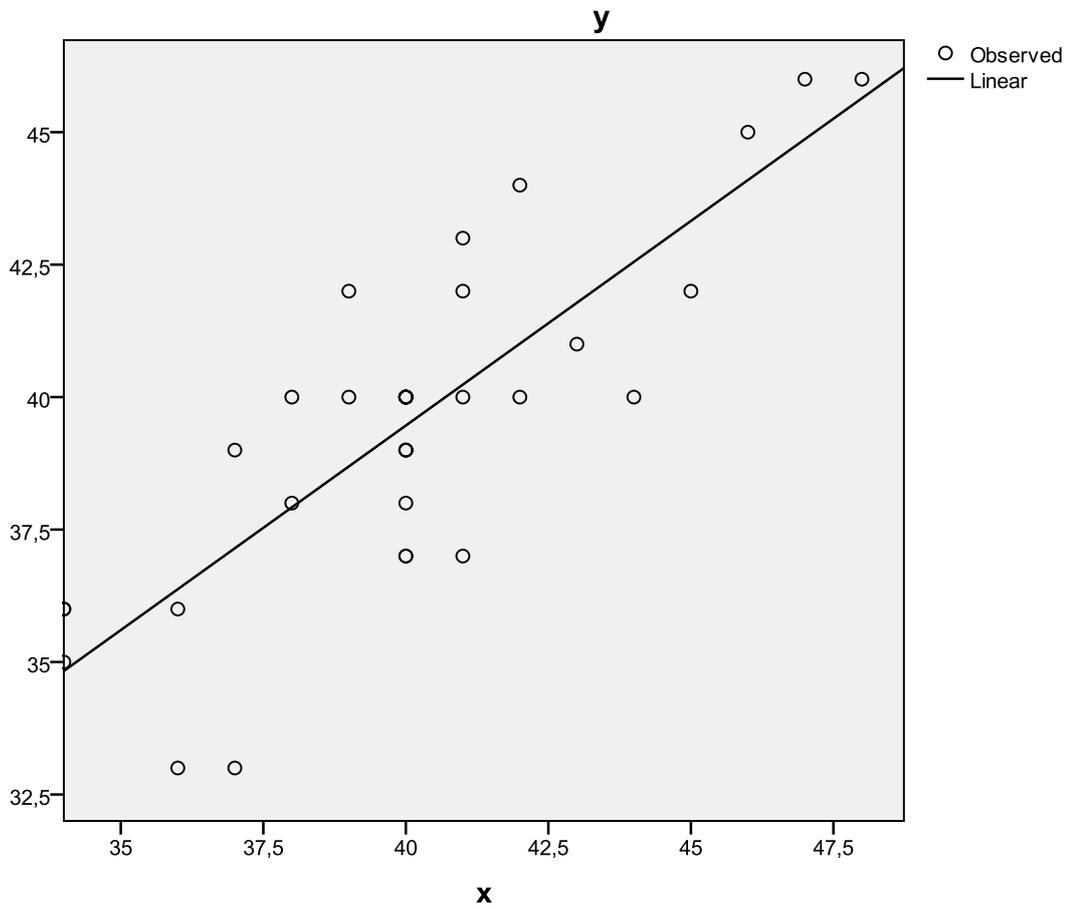
**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable:y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
_ Linear	,670	69,022	1	34	,000	8,581	,772

The independent variable is x.





**Variable Processing Summary**

	Variables	
	Dependent	Independent
	y	Z
Number of Positive Values	36	36
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values    User-Missing	0	0

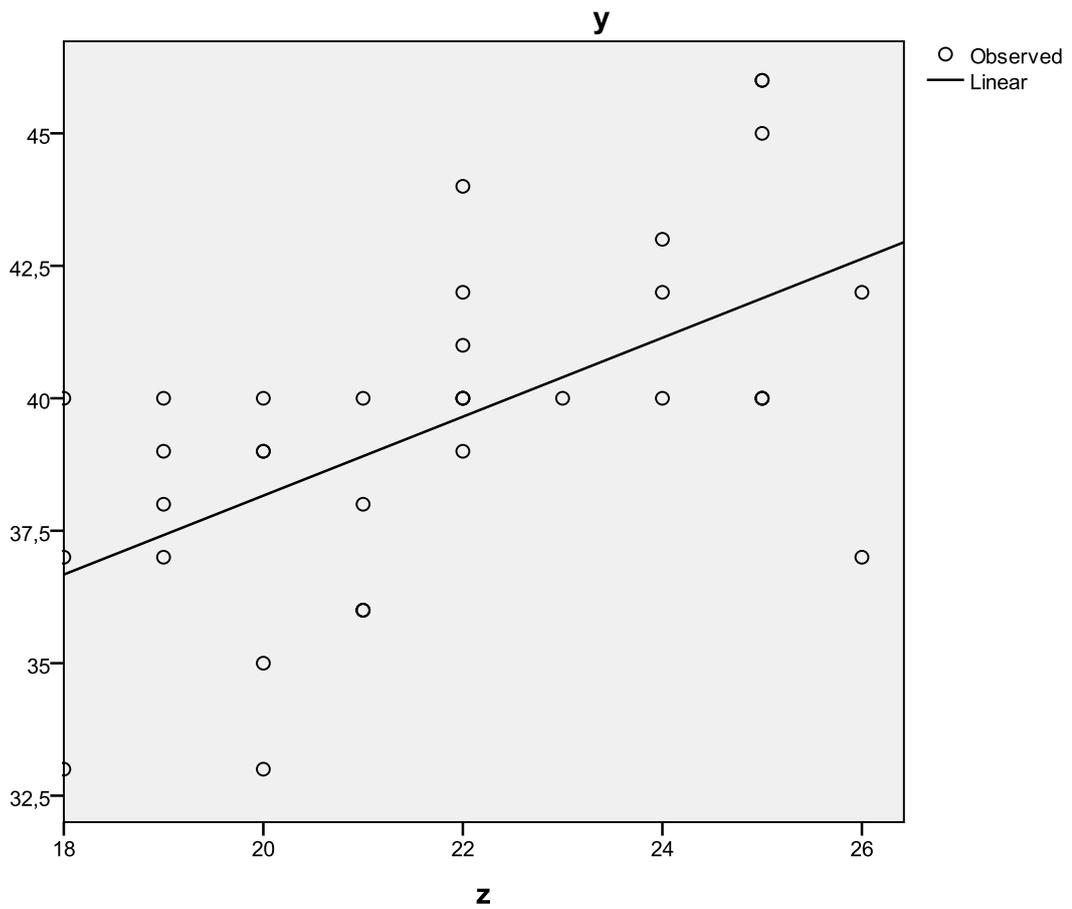
System-Missing	0	0
----------------	---	---

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
_ Linear	,341	17,573	1	34	,000	23,267	,745

The independent variable is z.



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 <sup>a</sup>	,274	,252	2,103

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: z

**Lampiran 10**

**Uji Path**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 <sup>a</sup>	,274	,252	2,103

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: z

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,666	1	56,666	12,816	,001 <sup>a</sup>
	Residual	150,334	34	4,422		
	Total	207,000	35			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,329	4,345		1,457	,154
x	,387	,108	,523	3,580	,001

a. Dependent Variable: z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 <sup>a</sup>	,703	,685	1,741

a. Predictors: (Constant), z, x

b. Dependent Variable: y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,977	2	118,489	39,103	,000 <sup>a</sup>
	Residual	99,995	33	3,030		
	Total	336,972	35			

a. Predictors: (Constant), z, x

b. Dependent Variable: y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,852	3,708		1,848	,074
	X	,666	,105	,707	6,349	,000
	Z	,273	,142	,214	1,924	,063

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 11

**Tabel**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
	<b>Usia</b>	
<30 tahun	10	28 %
30-40 tahun	21	58 %
>40 tahun	5	14 %
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
	<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	21	58%
Perempuan	15	42%
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
	<b>Pendidikan</b>	
S1	14	39%
D3	10	28%
SMA/SMK	12	33%
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
	<b>Masa Kerja</b>	
<5 tahun	4	11%
5-10 tahun	18	50%
>10 tahun	14	39%
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Lampira 12**

**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Etos Kerja Islam**

No Item	Frekuensi Responden					Tot %	Prosentase Responden					Tot %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	3	27	6	36	0	0	8,33	75	16,66	100	4,08
X1.2	0	0	3	30	3	36	0	0	8,33	83,33	8,33	100	4
X2.3	0	0	2	27	7	36	0	0	5,55	75	19,44	100	4,13
X2.4	0	0	5	27	4	36	0	0	13,88	75	11,11	100	3,97
X3.5	0	0	2	25	9	36	0	0	5,55	69,44	25	100	4,19
X3.6	0	0	3	27	6	36	0	0	8,33	75	16,66	100	4,08
X3.7	0	0	8	25	3	36	0	0	22,22	69,44	8,33	100	3,86
X4.8	0	0	11	21	4	36	0	0	30,55	58,33	11,11	100	3,80
X4.9	0	0	3	25	8	36	0	0	8,33	69,44	22,22	100	4,13
X4.10	0	0	8	24	3	36	0	0	22,22	66,66	8,33	100	3,75

**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

No Item	frekuensi Responden					Tot %	Prosentase Responden					Tot %	N
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	0	1	7	25	3	36	0	2,78	19,44	69,44	8,33	100	3,41
Y1.2	0	0	12	24	0	36	0	0	33,33	66,67	0	100	4,22
Y2.3	0	0	2	30	4	36	0	0	5,56	83,33	11,11	100	4,75
Y2.4	0	0	2	25	9	36	0	0	5,56	69,44	25	100	3,5
Y3.5	0	0	4	28	4	36	0	0	11,11	77,78	11,11	100	4,14
Y3.6	0	0	7	96	5	36	0	0	19,44	266,67	13,88	100	11,53
Y4.7	1	0	4	29	2	36	2,78	0	11,11	80,56	5,56	100	3,58
X4.8	1	0	7	26	2	36	2,78	0	19,44	72,22	5,56	100	4,61

X5.9	0	0	1	27	8	36	0	0	2,78	75	22,22	100	3,64
X5.10	0	0	4	28	4	36	0	0	11,11	77,78	11,11	100	3,44

**Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional**

No Item	frekuensi Responden						Prosentase Responden					Tot %	N
	STS	TS	N	S	SS	Tot %	STS	TS	N	S	SS		
Z1.1	0	0	2	17	17	36	0	0	5,56	47,22	47,22	100	4,42
Z1.2	0	2	21	13	1	36	0	5,56	58,33	36,11	2,78	100	3,44
Z2.3	0	2	24	10	0	36	0	5,56	66,67	27,77	0	100	3,22
Z2.4	0	2	16	17	2	36	0	5,56	44,44	47,22	5,56	100	3,61
Z3.5	0	0	16	19	1	36	0	0	44,44	52,78	2,78	100	3,58
Z3.6	0	2	12	21	2	36	0	5,56	33,33	58,33	5,56	100	3,72

## Lampiran 13

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Intan Ayu  
Nim/Jurusan : 13510039/Manajemen  
Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag  
Judul Skripsi : PERAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jawa Timur)

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	6 Oktober 2016	Outline Skripsi	1. 
2	13 Oktober	Konsultasi Bab I II III	2. 
3	13 November 2016	Revisi Bab I II dan III	3. 
4	07 November 2016	Revisi Bab I II dan III	4. 
5	25 November 2017	ACC Proposal	5. 
6	27 Februari 2017	ACC Kuesioner	6. 
7	13 April 2017	Revisi Bab I II III dan IV	7. 
8	18 April 2017	Revisi Bab I II III dan IV	8. 
9	20 April 2017	Konsultasi Revisi	9. 
10	21 April 2017	ACC Keseluruhan	10. 

Malang, 21 April 2017

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei  
NIP. 19750707 200501 1 005

## Lampiran 14

### Biodata Peneliti



#### Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Intan Ayu
2. Alamat Domisili : JL. Joyo Tamanrejo Rt. 03 Rw. 06 Kel. Merjosari  
Kec. Lowokwaru, Malang
3. Alamat Asal : JL.Cisadani .II RT 01/RW 04 Dsn. Dadungan  
Desa Kalitengah Kec. Kalitengah, Kab. Lamongan
4. TTL : Lamongan, 22 Oktober 1995
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Status : Mahasiswa
8. Warga Negara : Indonesia
9. Nomor HP : 085730343632
10. Email : intan22diamond@gmail.com

#### Pendidikan

##### Formal

- TK Pancasila Kaitengah Lamongan : 1999-2001
- SDN 1 Kalitengah Lamongan : 2001-2007
- Mts.Putra –Putri Simo Sungelebak Karanggeneng  
Lamongan : 2007-2010
- MA.Matholiul Anwar Simo Sungelebak Karanggeneng  
Lamongan : 2010-2013

##### Non Formal

- Pesantren : 2007-2013
- Kursus Amstilati (Nahwu Shorof) : 2008-2009
- Qiro'ati (Tartil Qur'an) : 2007-2010

- Kursus Bahasa Inggris : 2008-2009
- Kursus Bahasa Arab : 2010
- PPBA (Program Pembelajaran Bahasa Arab UIN Malang) : 2013-2014
- PPBI (Program Pembelajaran Bahasa Inggris UIN Malang) : 2014-2015

### **Keorganisasian**

- IPNU/IPPNU (Sekertaris) : 2010-2011
- OSIS (Ketua 1 Putri ) : 2011-2012
- Teater (Zabarjad) : 2010-20011
- Anggota Dewan Ambalan : 2010-2011
- Anggota Astronomi : 2010-2011
- Keolahragaan (Tim Volly Ball) : 2010-2013
- Pengurus Pondok Pesantren Matholiul Anwar Komplek C : 2010-2013
- Anggota Paduan Suara : 2011-2012
- Ketua Kelas : 2010-2012
- Ikatan Alumni Santri Matholiul Anwar dan Tanwiru Qulub (Sekertaris) : 2014-2016
- Anggota Koperasi Mahasiswa Padan Bulan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang : 2015-2017

### **Kompetensi**

- Juara 2 Lomba Tari : 2006
- Juara 1 Baca Puisi : 2006
- Juara 1 Tartil Qur'an : 2007
- Anggota Paskibraka : 2010
- Juara 1 Tartil Qur'an : 2010
- Penyiar Radio Sekolah MA. Matholiul Anwar : 2011
- Peserta Lomba Volly : 2011
- Peserta Lomba Fisika ( UNAIR) : 2012
- Peserta Lomba Esai Nasional : 2017

Demikian CV ini saya buat dengan sebenarnya.

HORMAT SAYA

INTAN AYU