

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KERJA
KARYAWAN MELALUI KINERJA KARYAWAN
PADA RSI MABARROT MWC NU BUNGAH GRESIK**

SKRIPSI



Oleh:

FITRIAH HANIM

NIM: 13510103

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

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KERJA
KARYAWAN MELALUI KINERJA KARYAWAN
PADA RSI MABARROT MWC NU BUNGAH GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

FITRIAH HANIM

NIM: 13510103

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

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KARYAWAN (Pada RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik)

SKRIPSI

Oleh:

FITRIAH HANIM

NIM : 13510103

Telah disetujui pada tanggal, 12 Juni 2017
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, L.c., M.Ei
NIP. 19750707200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA KARYAWAN (Pada RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik)

SKRIPSI

Oleh:




FITRIAH HANIM

NIM: 13510103

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 10 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|---|---|---|
| 1. Ketua Penguji
<u>Ahmad Mu'is, S.Ag., M.S.I</u>
NIDT. 197111110 20160801 1 043 | : | () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Dr. Siswanto, SE., M.Si</u>
NIP. 19750906 200604 1 001 | : | () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dra. Josina Judiari</u>
NILB. 41053 | : | () |



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitriah Hanim
 Nim : 13510103
 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: **PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KINERJA PADA RS MABARROR MWC NU BUNGAH GRESIK** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari karya ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dana tau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 12 Juni 2017

Hormat saya,



Fitriah Hanim
 NIM: 135101013

LEMBAR PERSEMBAHAN

ALHAMDULILLAH RABBIL 'ALAMIN

Karya Ilmiah ini saya persembahkan kepada

Pertama, Kepada kedua orang tua (ayah Abd. Mutholib dan ibu Siti Muawanah) yang sangat saya kagumi dan hormati atas semua pengorbanan dan bimbingan untuk mengantarkan putrinya kebangku pendidikan strata satu serta kasih sayang yang tidak pernah putus. Terimakasih

Kedua, teruntuk adik-adik sedarah daging (Abdullah Tsani dan Muhammad Tito Al-Abyat) yang telah memberikan dukungan dan menghiburan dikala lelah dan jenuh menghampiri

Ketiga, seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan do'a

Keempat, seluruh sahabat yang telah mendukung dan memberikan semangat serta bersedia memberikan berbagai macam pertolongan

MOTTO

bismillahirrohmanirrohim

“IF THE CHANCE NEVER COMES, BUILDS IT!”

JIKA KESEMPATAN TIDAK DATANG, MAKA BUATLAH!

(kata-kata mutiara)



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kinerja Pada RS Mabarrot MWC NU Bungah Gresik”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mujia Rahardja selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, L.c., M.Ei selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu, Ayah, Adik-adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual yang tiada terkira.
6. Untuk Direktur RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik Dr. Hary Iskandar
7. Seluruh karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Teman-teman Ekonomi angkatan 2013 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman yang jauh di mata namun memberikan dukungan baik melalui komunikasi jarak jauh dan doa-doanya.

10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung dan 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 dengan baik bagi semua pihak. Amin amin ya Rabbal Alamin.

Malang, 12 Juni 2017

penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	8
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Masalah	8
1.4 Manfaat penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Pustaka	15
2.2.1 Etos Kerja	15
2.2.1.1 Ciri-ciri Etos Kerja Islam.....	20
2.2.1.2 Karakteristik Etos Kerja Islam.....	25
2.2.1.3 Sistem Etos Kerja Islam.....	26
2.2.1.4 Fungsi dan Tujuan Etos Kerja Islam.....	27
2.2.1.5 Etos Kerja dalam Prespektif Islam.....	28
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	32
2.2.2.1 Faktor-faktor Kinerja	33
2.2.2.2 Indikator Kinerja	34
2.2.2.3 Kinerja dalam Prespektif Islam.....	36
2.2.3 Kualitas Kerja.....	37
2.2.3.1 Pengertian Kualitas Kerja	37
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Karyawan	40
2.2.3.3 Indikator dari Kualitas Kerja Karyawan	43
2.2.4 Hubungan antar Variabel.....	47
2.2.4.1 Etos Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan.....	47
2.2.4.2 Kinerja dengan Kualitas Kerja.....	49
2.2.4.3 Etos Kerja Islam dengan Kualitas Kerja.....	50
2.3 Model Penelitian.....	52
2.4 Hipotesis	52

BAB 3 METODE PENELITIAN	54
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	54
3.2 Lokasi Penelitian.....	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1 Pengertian Populasi.....	53
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	56
3.5 Data dan Jenis Data.....	56
3.5.1 Data Primer.....	56
3.5.2 Data Sekunder.....	56
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	59
3.8 Metode Analisis Data.....	61
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	62
3.8.2 Uji Validitas.....	62
3.8.3 Uji Reliabilitas.....	63
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	64
3.8.5 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	65
BAB 4 HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil penelitian.....	68
4.1.1 Gambaran Umum RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.....	68
4.1.1.1 Sejarah Singkat RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.....	68
4.1.1.2 Visi dan Misi RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.....	70
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	72
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	74
4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	76
4.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
4.1.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	77
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
4.1.3.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islam.....	78
4.1.3.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Kualitas Kerja Karyawan..	84
4.1.3.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja.....	87
4.1.4 Hasil Uji Validitas.....	92
4.1.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	93
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.1.6.1 Asumsi Normalitas.....	94
4.1.6.2 Pengujian Linieritas.....	95
4.1.7 Goodness of Fit Model.....	95
4.1.8 Pengujian Signifikansi Simultan.....	97
4.1.9 Pengujian Signifikansi Parsial.....	98
4.1.10 Hasil Analisis Jalur.....	99
4.2 Pembahasan.....	102
4.2.1 Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Secara Langsung.....	102

4.2.2 Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Secara tidak Langsung Melalui Kinerja	105
BAB 5 PENUTUP	108
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Table 3.6 BobotNilaiSetiapPertanyaan	58
Tabel 3.2 Variabel, Indikator, Item.....	60
Tabel 4.1 Dskripsi Responden	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir	77
Tabel 4.5Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	78
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mnegenai Variabel Etos Kerja Islam	78
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mnegenai Variabel Kualitas Kerja Karyawan.....	84
Tabel 4.8 Presepsi Responden Mnegenai Variabel Kinerja Karyawan	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	92
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	93
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	94
Tabel 4.12 Uji Linieritas	95
Tabel 4.13 Good of Fit Model.....	96
Tabel 4.14 Uji Signifikasi Simultan.....	97
Tabel 4.15 Uji Signifikasi Parsial	98
Tabel 4.16 Analisis Jalur.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	52
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur Path	66
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik.....	72
Gambar 4.2 Diagram Jalur	100



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas
- Lampiran 2 Uji Realiabel
- Lampiran 3 Uji Linieritas
- Lampiran 4 Pengujian Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja
- Lampiran 5 Pengujian Asumsi Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja
Asumsi Normalitas
- Lampiran 6 Pengujian Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kinerja terhadap
Kualitas Kerja Karyawan



ABSTRAK

Hanim, Fitriah. 2017, SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Pada RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik.”**

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Etos Kerja Islami, Peningkatan Kualitas Kerja, Kinerja

Di lihat beratnya persaingan di era globalisasi yang secara tidak langsung menuntut sumberdaya manusia untuk tangguh dan handal sehingga bisa menjadi keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi, maka seharusnya para manajer memperluas pemikiran mereka bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan penghargaan saja, tapi juga memiliki keterkaitan lain dengan beberapa hal salah satunya yaitu etos kerja Islami. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis apakah etos kerja Islami melalui pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik. Jenis pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan teknik sampel jenuh (*non probability sampling*). Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskripsif, uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, dan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui variabel kinerja.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami, kinerja terhadap peningkatan kualitas kerjanya berpengaruh dan signifikan. Untuk uji T, variabel etos kerja Islami terhadap kinerja berpengaruh dan signifikan, variabel etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja berpengaruh dan signifikan. Untuk variabel kinerja terhadap peningkatan kualitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini variabel etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja jika melalui kinerja sebagai variabel *intervening*.

ABSTRACT

Hanim, Fitriah. 2017, Thesis. Title: **“Effect Islamic Work Ethic To Quality of Employee’s Work Trough Employee’s Performance on RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik.”**

Supervisor : Dr. Siswanto,SE., M.Si

Keyword : Islamic Work Ethic, Increasing Quality Work, Performance

In view of competition the globalization era which is indirectly demanded human resources for being integrity and expert. It can be a competitive superiority for an organization, then managers should expert their thought that performance is not only related to the award, but it also has other linkages with some things, one of them namely Islamic work ethic. The aim of this research is to analyze whether the Islamic work ethic was influential directly in increasing quality of employee’s work through employee’s performance.

This research was conducted in RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik. the approach of this study was descriptive quantitative using survey methods. The samples used are 75 respondents with non probability sampling techniques. This study used descriptive quantitative, validity test, relisbility test, classical assuming and path analysis with the aim to know direc or indirect influence between variables of Islamic work ethic in improving the quality of the employee’s work trough a variable or employee’s performance.

From the result of the test F show that the variable of Islamic work ethic, employee’s performance in improving the quality of employee’s work are infulential and significant. In addition, for the test T, variable of Islamic work ethic on employee’s perfoormance is influential and significant, variable of Islamic work ethic in increasing the quality of employee’s work was influential and significant and for variable of employee’s performance in increasing quality of employee’s work did not significant influence. In this case, the variable of Islamic work ethis has insignificant influemce in increasing the quality of employee’s work if it was trougt employee’s perfoemance as intervening variables.

المستخلص

هانم، فطرية. 2017، بحث جامعي. العنوان: "تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على جودة عمل الموظفين بإجراء في RSI Mabarro MWC NU بونغاه كريسيك."

المشرف : الدكتور سيسوانطا الماجستير
الكلمات الرئيسية : أخلاقيات العمل الإسلامية وارتقاء جودة العمل

وأجراء

ونظرا لشدة المنافسة في عصر العولمة بشكل غير مباشر يطلب موارد البشرية بقوة وموثوق ليصبح ميزة متنافسة للمنظمة، فينبغي للمديرين أن يوسع تفكيرهم أن لإجراء غير مرتبطة بالجزاء فقط، لكن له ارتباط آخر ببعض الأشياء وإحدى منهن هي أخلاقيات العمل الإسلامية. الأهداف من هذا البحث هي تحليل عن أخلاقيات العمل الإسلامية تأثير على ارتقاء جودة عمل الموظفين بإجراء الموظفين أم لا.

جرى هذا البحث في RSI Mabarro MWC NU بونغاه كريسيك. نوع من النهج المستخدمة هو منهج كمي وصفي باستخدام أسلوب استعراضي. العينات المستخدمة هي خمس وسبعين مشارك بتقنية العينة المنهك (*non probability sampling*). في هذا البحث يستخدم تحليل وصفي وتصديقية وموثوقية وافتراضات تقليدية وتحليل المسار (*path analysis*) بأهداف لمعرفة تأثير متغير أخلاقيات العمل الإسلامية على ارتقاء جودة العمل للموظفين مباشرة أم لا بطريق متغير إجراء.

تشير نتائج تجريب F إلى أن متغير أخلاقيات العمل الإسلامية، لإجراء تأثير هام على ارتقاء جودة العمل. لتجريب T، لمتغير أخلاقيات العمل الإسلامية تأثير هام على إجراء، لمتغير أخلاقيات العمل الإسلامية تأثير هام على ارتقاء جودة العمل. ليس لمتغير إجراء تأثير هام على ارتقاء جودة العمل. في هذا البحث لمتغير أخلاقيات العمل الإسلامية تأثير هام على إجراء ولمتغير أخلاقيات العمل الإسلامي تأثير غير هام على ارتقاء جودة العمل إن يسير على إجراء كالمتغير *intervening*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agama Islam adalah agama yang bersifat universal. Agama Islam tidak hanya mengajarkan bagaimana cara beribadah dengan benar, akan tetapi juga mengajarkan bagaimana cara untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia. Dengan kata lain, sebagai umat muslim kita tidak boleh hanya memikirkandunia saja, akan tetapi harus juga mementingkan akhirat juga, keduanya harus seimbang. Demi memperoleh keseimbangan tersebut Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal perbuatan.

Kerja keras atau dengan nama lain etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Maka dari itu agama Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kerja keras(Toto Tasmara,2002).

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok (Toto Tasmara, 2002).

Pendapat Syafe'i (2003) 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, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuandiri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT, dan tidak mau berdo'a kepadanya sebagaimana dalam firman Allah SWT. Jadi seorang karyawan hendaknya harus bekerja dengan keras jika ingin mencapai kemajuan dengan menunjukkan sikap totalitas kerja pada perusahaan.

Dalam era globalisasi ini, yang menjadi tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan atau instansi bukan hanya dari keberhasilan produknya saja akan tetapi juga berasal dari sumberdaya manusianya yang memiliki kuatlitas kerja tinggi. Bahkan jika semakin tinggi kualitas kerja sumber daya manusianya akan semakin tinggi pula daya saingnya. Hal itu bisa menjadikan semakin kuatnya suatu perusahaan atau instansi.

Dalam penelitian yang dilakukan Febriana (2009) pada BPRS Artha Mas Abadi Pati terlihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0,725, ini berarti bahwa variabel dependent kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independent etos kerja Islam atau dengan kata lain, variabel etos kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,5% dan sisanya sebesar 27,5% (100%-72,55) dipengaruhi oleh variabel lain di luar metode ini. Kemudian ada juga dari penelitian yang dilakukan

oleh Desky (2014) menunjukkan hasil penelitian bahwa Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena koefisien path bertanda positif, itu berarti mengindikasikan semakin baik Etos Kerja Islam mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olahan data kuesioner dengan software SPSS pada penelitian ini ternyata variabel etos kerja kurang memberikan kontribusi dan masih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olahan data kuesioner dengan software SPSS pada penelitian ini ternyata variabel etos kerja kurang memberikan kontribusi dan masih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olahan data kuesioner dengan software SPSS pada penelitian ini ternyata variabel etos kerja kurang memberikan kontribusi dan masih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain dari dua penelitian di atas, ada juga penelitian yang menyatakan bahwa etos kerja tidak banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Tampubolon (2014) dengan judul analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2016. Menunjukkan hasil pengolahan kuesioner dengan software SPSS pada penelitian ini ternyata variabel etos kerja Islam kurang memberikan kontribusi dan masih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Adapun penelitian yang dilakukan Nadhiroh (2015) berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja dan kualitas kerja memiliki nilai hitung yang signifikan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hubungan antara kinerja dengan kualitas kerja adalah signifikan.

Dalam penelitian yang dilakukan Putra (2013) dalam penelitiannya dengan judul *“konsep Etos Kerja Islam dan hubungannya terhadap peningkatan kualitas kerja sumber daya manusia dalam perusahaan”* bahwa penerapan etos kerja Islami secara umum memberikan dampak positif terhadap perusahaan maupun organisasi. Dampak tersebut secara tidak langsung diakibatkan oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan, komitmen yang lebih tinggi, kemampuan berinovasi karyawan, dan keinginan untuk mundur dari pekerjaan yang negatif. Keempat indikator ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas kerja dari sumber daya manusia saat diterapkannya etos kerja Islami di perusahaan.

Dalam menghadapi beratnya persaingan di era globalisasi sekarang ini, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah masalah kesehatan masyarakat. Karena dengan menyehatkan masyarakat akan tercipta sumber daya manusia yang tangguh dan handal yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan atau instansi. Manajemen kinerja bekerja dengan mengindikasikan arah yang sebenarnya dan yang diinginkan, seperti halnya mengindikasikan di mana posisi individu atau tim saat ini dan membantu memfokuskan perhatian dan usaha pada arah

yang diinginkan. Akan tetapi sangat di sayangkan, banyak manager yang mengartikan manajemen kinerja dalam artian sempit. Mereka menyamakannya dengan penghargaan, penghargaan juga termasuk sesuatu yang penting akan tetapi sangat jauh kaitannya dengan manajemen kinerja.

Penanganan terhadap rendahnya sumber daya manusia adalah salah satu masalah yang sedang dihadapi negara pada saat ini. Besarnya jumlah sumber daya manusia apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan dapat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan, hal itu akan memberiiikan dampak positif pada perkembangan suatu perusahaan atau instansi. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana caranya menciptakan suatu sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi.

Penelitian ini memfokuskan pada RSI Mabarrot MWC NU Kota Gresik. Mengapa di RSI Mabarrot MWC NU Kota Gresik? karena peneliti menemukan adanya Etos Kerja Islami yang dipraktikkan di situ. Seperti kecanduan terhadap waktu, masing-masing karyawan memiliki moralitas yang tinggi, karyawan yang jujur, berkomitmen, juga karyawan yang istiqomah dalam bekerja di instansi tersebut. Sehingga terjadilah peningkatan kualitas kerja di RSI Mabarrot MWC NU Kota Gresik yang semakin tinggi. Semakin banyak karyawan yang memeiliki kualitas kerja yang tinggi semakin meningkat pula produktivitas instansi secara keseluruhan, sehingga instansi tersebut akan dapat bertahan dalam

perkembangan dunia kesehatan saat ini. Di mana semakin banyak dan semakin modernnya perusahaan atau instansi kesehatan yang bermunculan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Tingkat keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui berkurangnya jumlah pasien, tingkat kecepatan kesembuhan pasien, dan tercapainya tujuan instansi tersebut. Selain itu, kualitas kerja karwan RSI Mabarrot MWC NU Kota Gresik juga dapat di ukur melalui terlaksananya peran dan fungsi tugas secara efektif dan efisien, dan itu semua berhubungan linier serta positif bagi keberhasilan instansi tersebut.

Rumah Sakit Mabarrot MWC NU adalah suatu lembaga bisnis yang bergerak di bidang jasa dalam pelayanan kesehatan. RSI Mabarrot MWC NUBungah tergolong Rumah Sakit swasta kelas D. Rumah sakit ini bersifat transisi dengan kemampuan hanya memberikan pelayanan dokter umum, dokter kandungan, dokter anak, dan gigi. Rumah sakit ini juga menampung rujukan yang berasal dari puskesmas.

Masalah utama sebuah lembaga jasa pelayanan yang banyak pesaingnya. RSI Mabarrot MWC NUBungah Gresik dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan agar pasien meningkat. Didaerah Bungah ada beberapa rumah sakit yang menjadi pesaing bagi RSI Mabarrot MWC NU, diantaranya yaitu: RSUD FathmaMedika dan Rumah Sakit Khodijah di Kecamatan Sidayu. Rumah Sakit Khodijah ini baru di buka 4 tahun yang lalu, akan tapi sudah memiliki banyak pelanggan.

Melihat realita yang terjadi pada RSI Mabarrot MWC NU Kota Gresik yang kompetitif, di mana instansi tersebut menuntut para karyawan untuk melakukan peningkatan kualitas kerja dengan menggunakan Etos Kerja Islam yang harus dilakukan oleh karyawan agar supaya orang-orang berminat menggunakan jasa RSI Mabarrot MWC NU Kota Gresik yang memiliki dasar Etos Kerja Islam.

Maka diambillsebagai obyek penelitian pada salah satu instansi jasa bidang pelayanan yaitupada RSI Mabarrot MWC NU Bungah, yang dirasa bisa mewakiliperusahaan jasa yang masih berkembang dan sebagai bahan peningkatan pelatihandan pengembangan karyawan pada bidang sumber daya manusianya. Denganpersaingan di sektor jasa pelayanan kesehatan yang terus meningkat dengantuntutan peningkatan pelayanan maka dibutuhkan karyawan dengan peningkatankinerja. Kinerja Pelayanan Rumah sakit akan menarik konsumen pengguna jasakesehatan untuk menjadi pilihan bagi pasien sebagai pelanggan, yang kemudian bisa menjadi pelanggan tetap dengan loyalitas tinggi.

Untuk itulah dari paparan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakanpenelitian dengan judul“**PengaruhEtos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja karyawan Melalui Kinerja Karyawan**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Etos Kerja Islami berpengaruh secara langsung terhadap kulaitas Kerja Karyawan?
2. Apakah Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap kualitas Kerja Karyawan secara tidak langsung melalui kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk menganalisis apakah etos kerja Islami berpengaruh secara langsung terhadap kualitas instansi melalui kinerja
2. Untuk menganalisis apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kulaitas instansi secara tidak langsung melalui kinerja karyawan.

1.4 Manfaat dari Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan selain menambah wawasan dalam bidang semangat kerja juga di harapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan yang kelak akan dipergunakan dalam menyelesaikan masalah dalam sebuah perusahaan seputar peningkatan kualitas kerja

2. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan rujukan penelitian selanjutnya serta bisa dijadikan perbandingan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Di dalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (di bagian mana letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya).

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014) dengan judul *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja KaryawanRumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe* tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruhsignifikan antara etos kerja islami dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapaun jenis penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (*Explanatory research*). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Teknik yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui dokumentasi, wawancara, dan Kuesioner.

Penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus terhadap karyawan rumah makan ayam pedas di Kota Lhokseumawe. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi selanjutnya adalah dengan menggunakan analisa diskriptif dan Path. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan,²⁾ gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Syari (2010) dengan judul *pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja Karyawan (study pada kjks/ujks wilayah Kabupaten pati)* mempunyai tujuan untuk mengetahui: Penerapan dan pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan KJKS/UJKS wilayah Kab. Pati.

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data yaitu primer, sekunder, populasi dan sampel, dan beberapa metode yaitu antara lain: Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Dan menggunakan metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, buku dan sebagainya. Hasil penelitian tersebut, dilihat secara simultan bahwa variabel etos kerja dan budaya kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2013) yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta*, Penelitian ini bertujuan untuk kepada guru agar lebih meningkatkan etos kerjanya agar kinerja guru tersebut dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan sumber data yang dikumpulkan melalui angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

berdasarkan analisis yang dilakukan, kecenderungan etos kerja guru ini didasarkan pada kecenderungan responden (%).

Kinerja guru sudah berjalan dengan baik dan cukup mampu mengelola kelas dalam proses pembelajaran. Etos kerja guru dengan indikator kerja merupakan tanggungjawab moral, disiplin kerja dan semangat kerja, dan kinerja guru dengan indikator perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran (variabel X-Y ($2,297 > 2,262$)) dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa etos kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini juga menghasilkan R sebesar (variabel X-Y nilai R sebesar 0,607). Ini berarti ada hubungan yang cukup kuat dan signifikan antara etos kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar (variabel X-Y sebesar 36,9%) kontribusi yang hanya sebesar tersebut menunjukkan bahwa etos kerja guru bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi masih banyak faktor intern dan ekstern yang bisa mempengaruhi.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azzuhri (2013) dengan judul *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur* mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Kanindo Syariah Jawa Timur, sebanyak 36 orang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi

berganda. Hasil analisis menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) dengan judul *Konsep Etos kerja Islam dan Hubungannya Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan* mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kualitas kerja SDM. Pada paper ini, metode penulisan yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, dengan pendekatan *content analysis* (analisis isi). Analisis ini mengkaji dokumen-dokumen berupa kategori umum dari makna. Peneliti dapat menganalisis aneka ragam dokumen, dari mulai kertas pribadi (surat, laporan psikiatris) hingga sejarah kepentingan manusia (Somantri, 2005). Sumber-sumber data yang diperoleh penulis berasal dari berbagai lembaga nasional maupun internasional seperti Badan Pusat Statistik (BPS), *United Nation Development Programs* (UNDP), dan *World Economic Forum* (WEF).

Berbagai penerapan etos kerja Islam dalam sebuah kerangka (*framework*) di berbagai negara seperti Kuwait, dan Jordan menunjukkan bahwa terdapat dampak yang positif antara penerapan etos kerja Islami dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya implikasi yang positif antara etos kerja Islam dengan kepuasan kerja, kemampuan untuk berinovasi, komitmen dalam perusahaan, serta menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk beralih perusahaan. Secara tidak langsung, dengan diterapkannya sistem ini baik dari level perusahaan sampai dengan tingkatan

organisasi pekerja dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara umum.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Nadhiroh (2015) dengan judul *Etos Kerja Islam Hubungannya dengan Peningkatan Kualitas kerja melalui Kinerja Karyawan* penelitian ini memiliki tujuan menganalisis dan menjelaskan yang pertama hubungan antara etos kerja Islam dengan peningkatan kualitas kerja karyawan, kemudian yang kedua hubungan antara etos kerja Islam dengan kinerja, dan analisis yang ketiga yaitu hubungan antara Etos Kerja Islam terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Kanindo Syariah Jawa Timur, sebanyak 36 orang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan analisis path. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa hipotesis bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja dengan peningkatan kualitas kerja Karyawan. Kemudian ada hasil lain yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap peningkatan Kualitas kerja karyawan melalui kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Peneliti, Nama Peneliti, Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja KaryawanRumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe(Harjon iDesky,2014)	<ul style="list-style-type: none"> • independent (X) dalam penelitian ini adalah X₁ Etos Kerja Islami X₂ Gaya Kepemimpinan • dependent (Y) dalam 	Dalam metode ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji regresi berganda	Hasil analisismenunjukkan bahwa: 1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan, 2) gaya

		penelitian ini adalah Kinerja Karyawan		kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja Karyawan (study pada kjks/ujks wilayah Kabupaten Pati) (Muhammad Zama' Syari, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • independent (X) dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Islam • dependent (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan 	Dalam metode ini menggunakan metode kuantitatif Dengan menggunakan uji regresi berganda	Hasil penelitian tersebut, dilihat secara simultan bahwa variabel etos kerja dan budaya kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati
3.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta (Muhaimin, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • independent (X) dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Islam • dependent (Y) adalah Kinerja Guru 	Dalam metode ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji regresi berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru
4.	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur (Shafihasalam dan Misbahuddin Azzuhri, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • independent (X) dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Islam • dependent (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan 	Dalam metode ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi berganda	Hasil analisis menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Konsep Etos Kerja Islam dan Hubungannya Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya	<ul style="list-style-type: none"> • independent (X) dalam penelitian ini adalah Konsep Etos Kerja 	Dalam metode ini menggunakan metode deskriptif	Hasil penelitian dari jurnal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak yang

	Manusia dalam Perusahaan (Dian Paisal Putra, 2013)	Islam <ul style="list-style-type: none"> • dependent (Y) dalam penelitian ini adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia 	kualitatif dengan pendekatan analisis isi (<i>content analysis</i>)	positif antara oenerapan etod kerja Islam dengan peningkatan kualitas kerja karyawan
6.	Hubungan Etos Kerja Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Hurin Nadhiroh, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • independent (X) dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Islam • dependent (Y) dalam penelitian ini adalah Kualitas Kerja • intervening (Z) dalam penelitian ini adalah kinerja 	Metode yang digunakan adalah analisis <i>Path</i>	Hasil penelitian menunjukkan,hipotesis pertama bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja islam dengan kinerja, hipotesis kedua terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja dan kualitas kerja, hipotesis terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja islam terhadap kualitas kerja

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang (Henk Ten Napel, 1994).Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Menurut Majid (2000) perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk

kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.

Menurut Tasmara (2002) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*).

Menurut Ya'kub (1992), Etika ialah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran. Menurut Soewardi (1995), etika dapat dijelaskan dengan membedakan dengan tiga arti, yaitu (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak), (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.

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

Menurut Kidron (*dalam* Yousef, 2000) pada etika kerja Islami lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter pahala dan siksa (Fitria, 2003).

Menurut Azizi (2005), etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islami dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang khalifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Triyuwono (2006) mengemukakan etika terekspresikan dalam bentuk Syari'ah, yang terdiri dari Al Qur'an, Hadits, Ijma' dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, Etika Syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (haq) dan yang buruk (bathil). Dengan menggunakan Syari'ah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya tercakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat. Etika merupakan alasan-

alasan rasional tentang semua tindakan manusia dalam semua aspek kehidupannya. Sementara itu etika kerja Islam muncul ke permukaan, dengan landasan bahwa Islam adalah agama yang sempurna. Islam merupakan kumpulan aturan-aturan ajaran (doktrin) dan nilai-nilai yang dapat menghantarkan manusia dalam kehidupannya menuju tujuan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat. Etika juga termasuk bidang ilmu yang bersifat normatif, karena berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Etika adalah seperangkat nilai tentang baik, buruk, benar dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika adalah salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.

Menurut Tasmara (2002) dijelaskan etika kerja dalam perspektif hadist adalah semacam kandungan "spirit" atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan. Hal ini dapat di lihat dalam Hadis Shoheh muslim dalam bab Amar ma'ruf nahi munkar dalam jilid I yaitu Rasulullah bersabda:

سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ رَأَى مِنْكُمْ
مُنْكَرًا فَلْيُعَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَلْيَلْسَانِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ
وَذَلِكَ أَوْعَفُ الْإِيمَانِ

“Barangsiapa di antara kamu melihat terjadinya kemungkaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman”. (HR. Muslim:70)

Sedangkan etika dalam perspektif Al-Qur'an adalah etika kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al-Qur'an. Yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika dan pada sisi lain akan mengembangkan prinsip-prinsip etika bisnis Al-Qur'an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan praktek mal-bisnis (Fauroni, 2006).

Hal ini dapat dijelaskan dalam QS. Ali Imran ayat 104 tersebut menyeru dalam kebajikan:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ بِالْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (١٠٤)

"Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar dan merekalah orang-orang yang beruntung".

Kata "amal" selama ini masih sering didefinisikan sebagai perbuatan yang sifatnya ritual atau yang mengandung makna sakral. Akibatnya, pekerjaan sehari-hari seperti berdagang, bertani, bertukang, bekerja, sebagai karyawan di kantor atau pabrik tidak terjangkau oleh kata amal. Dan akibatnya yang lebih buruk, semua pekerjaan tadi kurang diminati umat Islam, Alma dan Priansa (2009).

Kerja atau amal adalah bentuk keberadaan manusia yang sesungguhnya. Manusia ada karena kerja (amal), dan kerja itulah yang membuat eksistensi kemanusiaan. Pandangan ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

(٣٦) وَإِن رَأَيْتُمْ ظَهْرَ النَّاسِ أَهْمًا لِّذِيْقِي
(٣٨) وَأَنْ لِّسَلِيلِ الْإِنْسَانِ إِلَّا مَسْعَى

أَمْ لَمْ يُنَبِّأْ بِمَا فِي صُحُفِ مُوسَى
(٣٧) أَلَا تَرَى رُؤُوسَ رُؤُوسِ رَأْسِ الْآخِرَى

(٤٠) نَمِيْجَزَا هَا لَجَزَاءِ الْاَوْفَى

(٣٩) وَاَنْسَعِيْهِنَّوَفِيْرَى
(٤١) وَاَنْالْبِرَبِّكَالْمُنْتَهَى

“Ataukah belum diberitakan kepadanya apa yang ada dalam lembaran-lembaran Musa?. Dan lembaran-lembaran Ibrahim yang selalu menyempurnakan janji?. (yaitu) bahwasanya seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya).Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna. Dan bahwasannya kepada Tuhanmulah kesudahan (segala sesuatu).”(QS. AlNajm:36-42)

Menurut Tasmara (2002) etos kerja islami bukan sekadar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi muslim dalam bekerja menuju makna hidup yang *diridhai* Allah SWT demi untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.2.1.1 Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Tasmara (2002) dalam Djakfar (2012) menyebutkan bahwa terdapat 5 prinsip atau ciri etos kerja muslim yang mengarahkan terhadap perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari Etos Kerja adalah cara seorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah metral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali padanya.

Seorang Muslim berkata, “Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan.” 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 sangat 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 atau hasil kerja.

2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompensasi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islam adalah nilai keikhlasan. Karena keikhlasan merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari caradirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadian didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala hal yang kotor.

3. Memiliki kejujuran

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 amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulanginya lagi. Dia terperjara dalam cintanyakepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

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

4. Memiliki komitmen (*Aqidah, Aqad, Itiqod*)

Maksud dari *commitment* dari bahasa latin "*commitment, to connect trust-the state of being obligated or emotionally impelled*" adalah mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakini (*i'tiqad*).

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal katamenyerah. Mereka akan berhenti menapaki cita-cita jika sudah runtuh. Komitmen bukan komat kamit melainkan kesinambungan.

5. Kuat pendirian (*Istiqomah*)

Pribadi Muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asa, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

Dalam buku manajemen *syari'ah dalam praktik* Hafidhuddin dan Tanjung (2003). Etos dapat diartikan sebagai berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Ada beberapa ciri etos kerja Islam, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Al-Shalah atau baik dan manfaat.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (an-Nahl:97).

2. Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectnees*

الْمُؤْمِنَاللَّهُ يُحِبُّنَّ الْمُحْتَرِفَ (الطبران رواه)

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/semurna (profesional).” (HR Thabrani).

3. Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan yaitu:

- a. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini sama dengan pengertian itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain

agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.

- b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuannya, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4. Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ (٦٩)

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhoan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-Ankabut:69)

5. Tanafus dan ta’awun atau berkompetisi dan tolong menolong

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا
الْقُلُوبَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَتَّبِعُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ
أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (٢)

“....Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwah dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaan-Nya.” (Al-Maa’idah: 2)

6. Mencermati nilai waktu.

Mencermati nilai waktu yaitu dengan menggunakan waktu dengan

sebaik baiknya dalam bekerja. Seperti dalam hadits berikut ini:

إِغْتَنِمَ حَمْسًا قَبْلَ حَمْسٍ : حَيَاتِكَ قَبْلَ مَوْتِكَ وَصِحَّتِكَ قَبْلَ سَقَمِكَ
وَفَرَاحِكَ قَبْلَ شُغْلِكَ وَشَبَابِكَ قَبْلَ هَرَمِكَ وَغِنَاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ

“Siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang waktusakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masamudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu”.(H.R Baihaqi dari Ibnu Abbas).

2.2.1.2 Karakteristik Etos Kerja Islam

Karakteristik Etos Kerja Islam menurut Asifudin (*dalam* Djakfar 2012) dapat digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal saleh. Dari konsep iman, ilmu, dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja Islam.

1. Kerja merupakan penjabaran Aqidah

Tabiat manusia sangat ditentukan oleh niat dan sikapnya. Adapun sikap seseorang sangat terpengaruh oleh nilai-nilai yang di yakini. Nilai amal atau kerja seseorang amat ditentukan oleh niat dan motivasi pelakunya. Sedangkan nilai terpenting yang mutlak harus dipegang teguh oleh setiap orang Islam adalah sikap Tauhid. Sikap tauhid yang utuh dari seseorang akan mewarnai seluruh sikap dan tindakan-tindakannya.

2. Kerja dilandasi Ilmu

Manusia memiliki keistimewaan, terutama dari aspek akal yang dianugerahi Tuhan. Karena mempunyai akal, manusia berhasil menguasai Ilmu pengetahuan dan teknologi, mencapai kebudayaan dan peradaban tinggi. Dan dalam rangka melakukan usaha (bekerja), orang dituntut agar memperhatikan hukum-hukum alam yang berlaku di alam ini. Kenyataan ini secara tidak langsung, mendidik orang bersangkutan untuk beretos kerja tinggi dengan karakteristik aqli, ilmiah, dan proaktif.

3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya

Etos kerja Islam sebagaimana etos kerja pada umumnya tidak dapat terwujud tanpa didukung sifat aktif manusia yang bersangkutan untuk memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Orang beretos kerja Islam menyadari bahwa potensi-potensi yang dikaruniakan pada dasarnya merupakan amanah dari Ilahi Robbi. Islam menghendaki pemeluknya untuk membuang sikap malas dan secara proposional selalu giat dan aktif melaksanakan ibadah. Ia menganggap urusan dunia adalah juga merupakan amal Ibadah pula sebagaimana Ibadah wajib yang lain, hanya saja dalam bekerja orang Muslim harus meneladani sifat-sifat Ilahi seperti kreatif, inovatif, menebar belas kasih dan sebagainya.

2.2.1.3 Sistem Etos Kerja Islam

Menurut Muhammad (Tahun tidak diketahui), Pandangan etika kontemporer berbeda dari system etika islam dalam banyak hal. Terdapat enam sistem etika yang saat ini mendominasi pemikiran etika pada umumnya, yaitu:

1. *Relativisme* (kepentingan pribadi)

Yaitu keputusan etis dibuat berdasarkan kepentingan pribadi dan kebutuhan pribadi.

2. *Utilitarianisme* (kalkulasi untung atau rugi)

Yaitu keputusan etis dibuat berdasarkan hasil yang diberikan oleh keputusan-keputusan. Suatu tindakan disebut etis jika memberikan keuntungan terbesar bagi sejumlah besar orang.

3. *Universalisme* (kewajiban)

Yaitu keputusan etis yang menekankan maksud suatu tindakan atau keputusan. Keputusan yang sama harus dibuat oleh setiap orang dibawah kondisi yang sama.

4. Hak (kepentingan individu)

Yaitu keputusan etika yang menekankan nilai-nilai individu, kebebasan untuk memilih.

5. Keadilan distributif (keadilan dan kesetaraan)

Yaitu keputusan etika yang menekankan nilai-nilai individu, keadilan, dan mengaskan pembagian yang adil atas kekayaan dan keuntungan.

6. Hukum tuhan

Yaitu keputusan etis dibuat berdasarkan hukum tuhan yang termasuk dalam kitab suci.

2.2.1.4 Fungsi dan Tujuan Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Rusyan (1989) dalam Nadhiroh (2014), fungsi etos kerja adalah:

- a. Pendorong timbulnya perbuatan
- b. Penggairah dalam aktivitas
- c. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya perbuatan

Menurut Tasmara (2002) etoskerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan memandang, meyakini dan memberikan makna

ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungannya antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi waktu untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk ke depan.
5. Persaingan sehat, yaitu dengan cara memacu diri agar pekerjaan yang dilakukannya tidak menjadikan dirinya mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

2.2.1.5 Etos Kerja dalam Prespektif Islam

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.

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 kerjanya. 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 إِلَهُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا (١١٠)

Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barang siapa 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 ayat di atas tersebut, bukan dalam maknanya sebagai melakukan kultus atau pemujaan terhadap selain Allah, seperti arca dsb, tetapi mengalihkan tujuan melakukan pekerjaan atau amal kepada selain Allah.

Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu adakehawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Ahmad (2000), yang mengatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Menurut Ghazali (2003) dalam bukunya Ihya' Ulumuddin mendefinisikan etika sebagai sifat yang tetap dalam jiwa, yang dari padanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah dan tidak membutuhkan pikiran. Dari beberapa pengertian di atas, definisi operasional etika adalah sebagai alat

yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam.

Dalam Islam, etos kerja juga dianjurkan sebagaimana pendapat Syafe'i (2003) 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 berdoa kepadanya. sebagaimana dalam firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: "apabila telah ditunaikan shalat, 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 مَا تَشْكُرُونَ (١٠)

Artinya "Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (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 selaknyanya 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 yang telah ditetapkan.

Menurut Syafe'i (2004) dalam bekerja, sebaiknya ia menggunakan tangannya atau kemampuannya serta sesuai pula dengan keahliannya. Bekerja dengan menggunakan kemampuan dan tangannya sendiri sebagaimana dijelaskan dalam hadist. Jika manusia tidak mendapatkan apa-apa kecuali yang ia kerjakan, maka hendaklah manusia tidak memandang sepele apapun bentuk kerja yang ia lakukan. Manusia harus memberi makna pada pekerjaannya itu sedemikian rupa sehingga menjadi bagian tak terpisahkan dalam makna hidupnya yang menyeluruh dan total, yaitu sebagai pengabdian (*taqarrub*, pendekatan diri) kepada Allah. Firman Allah QS. Ad-Dhariyath (51-56):

وَلَا تَجْعَلُوا مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ إِنِّي لَكُم مِّنْهُ نَذِيرٌ مُّبِينٌ (٥١) كَذَلِكَ مَا أَتَى
الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ مِنْ رَسُولٍ إِلَّا قَالُوا سَاجِرٌ أَوْ مَجْنُونٌ (٥٢) أَتَوَاصَوْا بِهِ
بَلْ هُمْ قَوْمٌ طَاغُونَ (٥٣) فَتَوَلَّ عَنْهُمْ فَمَا أَنْتَ بِمَلُومٍ (٥٤) وَذَكَرَ فَإِنَّ
الذِّكْرَى تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ (٥٥) وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦)

“Dan janganlah kamu mengadakan tuhan yang lain disamping Allah. Sesungguhnya aku seorang pemberi peringatan yang nyata dari Allah untukmu. Demikianlah tidak seorang rasulpun yang datang kepada orang-orang yang sebelum mereka, melainkan mereka mengatakan: "Dia adalah seorang tukang sihir atau seorang gila. Apakah mereka saling berpesan tentang apa yang dikatakan itu. Sebenarnya mereka adalah kaum yang melampaui batas. Maka berpalinglah kamu dari mereka dan kamu sekali-kali tidak tercela. Dan tetaplah memberi peringatan, karena sesungguhnya peringatan itu bermanfaat bagi orang-orang yang beriman. Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

Kerja akan membentuk pribadi manusia. Karenanya, manusia harus memandang kerja itu adalah untuk dirinya sendiri dan bukan untuk orang lain,

dalam makna eksistensialnya. Kerja itu akan mengokohkan nilai intrinsik dirinya dan kerja yang demikian itu haruslah diorientasikan kepada Allah.

Tuhan semesta alam, dalam arti untuk meraih ridha-Nya. Bahkan, dalam tradisi sufisme, Ia menyerukan kepada manusia untuk menjalankan tugas-tugas duniawi-nya dalam rangka mencapai pemenuhan tingkatan spiritual.

2.2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004), Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu (Teguh dan Rosidah, 2003). Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan

Sebagaimana dikutip Arifin (2007), bahwa bagi karyawan baru prestasi kerja merupakan bukti dari pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi karyawan lama prestasi kerja merupakan umpan balik terhadap perilaku terhadap mereka. Indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.2.2.1 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004), Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja yaitu:

1. Kemampuan (*ability*)

Yaitu suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*).

2. Motivasi (*motivation*)

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.2.2.2 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan pinjaman ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik.

Sementara Dharma (2000) dalam Nadhiroh (2014) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Gomess (*dalam* Mangkunegara, 2001) terdapat standar cara pengukuran atas pelaksanaan kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan yaitu waktu yang sesuai perencanaan

Menurut Bernardin dan Russel (*dalam* Sutriano, 2010) ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3. *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koedikasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk orang lain.

4. *Cost effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan sesuatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.2.3 Kinerja dalam Prespektif Islam

Islam senantiasa mengajarkan umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang Muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengahrapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha sebagaimana yang telah disebutkan dalam firman Allah dalam Q.S. Al-A'raf:10 dan QS. An-Naba':1 sebagaimana berikut: (Syafe'i, 2003).

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ (١٠)

“Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian dimuka bumi dan kami adakan bagimu sumber penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur”. (Qs. Al-A'raf:10)

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا (١١)

“Dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”. (Qs. An-naba':11)

Ayat-ayat di atas menunjukkan bahwa kaum Muslimin yang ingin mencapai kemajuan hendaknya harus bekerja keras. Telah menjadi Sunnatullah di dunia bahwa kemakmuran akan dicapai oleh mereka yang bekerja keras dan memanfaatkan segala potensinya untuk mencapai keinginannya.

Bagi kaum Muslim, bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah.

Ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

2.2.3 Kualitas Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kualitas Kerja

Sumberdaya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Flippo (1995) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.” Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan
5. Perencanaan dan pengembangan karier

6. Efisiensi proses penempatan staf

7. Kesempatan kerja yang sama.

Menurut Bernardin dan Russel (*dalam Sutrisno 2010*) *Quality* Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Kualitas kerja karyawan adalah suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Heidjrachman dan Husnan (1993).

Menurut Mayanti (1995) Kualitas kerja karyawan adalah seorang karyawan yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikannya.”

Kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.”Dessler (1992).

Dari penegertian diatas tujuan utama penerapan beberapa program kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu program-program yang bertujuan memotivasikan karyawan melalui upaya pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk berprestasi, harga diri, dan perwujudan diri. Program-program ini termasuk manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan pemerdayaan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi tingkat tinggi mereka ditempat kerja, melalui penciptaan unsur-unsur yang lebih menantang dan luwes dalam pekerjaan mereka.

Bitner dan Zeithaml (*dalam* Riorini, 2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Menurut Dessler (1992) Kualitas kerja yang disebutkan dengan kualitas kehidupan kerja mengandung pengertian yang tidak sama bagi orang yang berbeda. Bagi seorang karyawan pada lini perakitan hal itu hanya dapat berarti adanya tingkat upah yang wajar, kondisi kerja yang aman, dan seorang supervisor yang memperlakukannya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Menurut Wungu dan Brotoharjo (2003) bahwa “*Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan oleh adanya organisasi terbuka, kerja sama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang

menantang, serta perlakuan yang fair dan adil dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina,2001), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang di miliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Ability (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Menurut Dessler dalam Santoso (2005) Kualitas Kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya:

- a. Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai
- b. kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai

- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup dan fair
- f. Lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak. Pengukuran kualitas kerja yang dapat mempengaruhi tujuan pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, dapat terlihat dari besarnya jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- b. Kualitas kerja, dapat terlihat dari hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dipergunakan untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan
- c. Ketepatan waktu, dapat terlihat dari persentase laporan pegawai yang tepat pada waktunya.
- d. Disiplin kerja, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Dibutuhkan pula unsur-unsur yang mendukung terciptanya peningkatan kualitas kerja karyawan, antara lain:

- a. Kompensasi
- b. Kesejahteraan
- c. Hubungan kerja

- d. Training bagi para manajer
- e. Survei opini
- f. Penilaian prestasi
- g. Jam kerja yang luwes
- h. Gugus kendali
- i. Dana pengeluaran

Berdasarkan unsur-unsur diatas kita dapat memperhatikan bahwa program-program kualitas kerja untuk sebagian didasarkan atas teknik-teknik, seperti jam kerja lebih singkat dan sebagian lain didasarkan atas rasa percaya dan keterikatan semua level organisasi. Teknik-teknik termasuk manajemen berdasarkan sasaran, program keikutsertaan pegawai, program gugus kualitas, dan pengaturan kerja baru dan juga pemerdayaan pekerjaan memang memainkan peran besar dalam kualitas kerja, teknik-teknik itu merupakan unsur-unsur yang secara bersama-sama mempengaruhi kualitas kerja ditempat kerja.

2.2.3.3 Indikator dari Kualitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) indikator dari kualitas kerja yaitu:

1. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

Memahami deskripsi pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerja serta memiliki inisiatif merupakan beberapa potensi diri yang harus dimiliki pegawai.

2. Hasil kerja optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja kuantitas kerja.

Produktifitas organisasi adalah sebagai suatu penggunaan sumber daya alam dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.

Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya jumlah yang harus diselesaikan atau dikerjakan pegawai sesuai target waktu yang telah ditetapkan dan dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.

3. Proses Kerja

Proses Kerja Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat

darikemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

Kinerja yang baik dan berkualitas dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai dapat melakukan sebuah pekerjaan mulai dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan. Pegawai yang memiliki perencanaan kerja yang matang, kreativitas yang tinggi, mampu mengevaluasi tindakan, serta dapat memperbaiki tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki pemikiran yang rasional dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan itu. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (*dalam* Nurdiana 2006) mengemukakan bahwa: “dengan adanya inisiatif pegawai dalam pelaksanaan proses kerja dalam merancang program kerja, serta mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi, maka organisasi tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.”

Dengan demikian untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi, maka para pegawai harus memiliki kemampuan dalam pelaksanaan proses kerja.

1. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Pegawai yang memiliki antusiasme akan meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya, hal ini harus selalu

diumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Soetisna (2000) mengumumkan bahwa: "Semangat atau antusiasme merupakan suatu sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang memiliki kapasitas untuk bekerja secara aktif tanpa mengelak. Hal ini merupakan kecenderungan untuk menggunakan perilaku positif, emosi, dan semangat.

Dari pendapat di atas, hendaknya para pegawai dapat memiliki sikap yang positif dan juga memiliki semangat yang besar dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Tiffin dan Comcick (1998) yang dikutip oleh Dewi Fitriana (2006) menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur dengan melihat faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, merupakan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas, kuantitas dan tingkat kemauan dalam melaksanakan tugas.
- b. Kemandirian, menunjukkan hal-hal yang dapat diandalkan dari seorang pegawai.
- c. Tingkat penyesuaian, menunjukkan tingkat penyesuaian seorang terhadap organisasi.

Menurut Bernadin dan Russell (1993) mengemukakan bahwa terdapat enam indikator kinerja yang dapat diukur antara lain sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yaitu tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam bentuk

yang dapat menyesuaikan dengan suatu cara yang ideal dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan.

- b) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan atau ditunjukkan dalam setiap ukuran dengan jumlah dalam unit, jumlah putaran atau siklus kegiatan yang lengkap.
- c) Efisiensi kerja, yaitu pelaksanaan cara tertentu dengan mengurung tujuannya.
- d) Efektifitas kerja, yaitu tingkat atau sejumlah penggunaan sumber daya organisasi (seperti manusia, anggaran, teknologi, material) secara maksimal untuk memperoleh keuntungan paling tinggi atau mengurangi kerugian setiap unit atau hal-hal yang merugikan dalam penggunaan suatu sumber daya.
- e) *Human relation*, yaitu tingkat kenaikan kebutuhan pegawai mengenai perasaan, harga diri, nama baik, dan kerjasama antar teman kerja dan bawahan (hubungan, staf, konsultatif, koordinatif).

2.2.4 Hubungan antar variable

2.2.4.1 Etos Kerja Islam dengan kinerja Karyawan

Febriana (2009) dalam penelitiannya yang berjudul tentang “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Arta Mas Abadi Kabupaten Pati”, Dari Hasil analisis penerapan etos kerja islam menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja islam dengan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Artha Mas

Abadi Pati berkisar antara 40- 54% responden menyatakan sangat setuju dengan adanya penerapan etos kerja islam tersebut.

Faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja islam. Motivasi etos kerja islami bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi etos kerja islami perlu ditanamkan khusus kepada setiap karyawan karena motivasi bekerja bukan hanya karena faktor materi tetapi karena adanya dorongan spritual atau bekerja untuk beribadah. Sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab.

Menurut Ali dalam Yousef (1989), dinyatakan bahwa nilai kerja di dalam etos kerja islami didapatkan dari maksud yang mengiringinya pada hasil dari kerja itu. 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 dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya berorientasi pada materi tetapi juga berorientasi pada akhirat.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menanamkan etos kerja islami kepada seluruh karyawan, sehingga pekerjaan dianggap sebagai kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan dalam Islam ialah menjalankan kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*). Dengan prinsip

ini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik menanamkan etos kerja Islami pada setiap karyawannya. Di luar dari pada rumah sakit itu sendiri yang berlatar belakang rumah sakit Islam, rumah sakit ini menanamkan pada setiap karyawan bahwa pekerjaan adalah kewajiban. Setiap manusia harus menjalankan kehidupan dengan giat, tentunya di jalan yang baik. Jika semua karyawan berfikir bahwa kerja itu kewajiban, maka tidak akan ada karyawan yang melalaikan kewajibannya yaitu tugas pekerjaan masing-masing. Jika demikian, maka kinerja karyawan juga akan maksimal.

H1: etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.4.2 Kinerja dengan kualitas kerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999). Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997).

Adapun penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kinerja dengan peningkatan kualitas kerja SDM yang memberikan dampak positif bagi perusahaan (Putra, 2013).

Flippo (1995) berpendapat bahwa meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Efisiensi proses penempatan staf
7. Kesempatan kerja yang sama

Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau

training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan kinerja yang efisiensi dan efektifitas.

H2: Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.

2.2.4.3 Etos Kerja Islam dengan Kualitas Kerja

Menurut Diana (2008) Etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat atau dorongan-dorongan disamping ability(*abilities*). Dorongan itu dapat berupa ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain.

Dalam hal ini ability(*abilities*) berada dalam indikator kualitas kerja, Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina,2001),kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang di miliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Menurut Tasmara (2002) Kualitas bukan sekadar hasil, melainkan sebuah proses dari keterpanggilan hati. Kualitas adalah gambaran yang menjadi obsesi bagi setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja.

Kualitas adalah proses yang secara konsekuen menapaki jalan yang lurus tidak lain adalah seluruh komitmen yang dijabarkannya dalam *standart of procedure* serta seluruh komitmen dirinya dengan perusahaan.

Setiap karyawan yang memiliki etos kerja tidak akan mengabaikan begitu saja seluruh prosedur yang ada karena setiap kalimat dari prosedur merupakan hasil dari sebuah pemikiran dan kesepakatan apabila prosesnya berkualitas niscaya akan berakhir dengan hasil yang berkualitas pula. Salah satu kata kunci dari kualitas tersebut terletak pada setiap individu dari perusahaan tersebut pun harus memiliki kualitas.

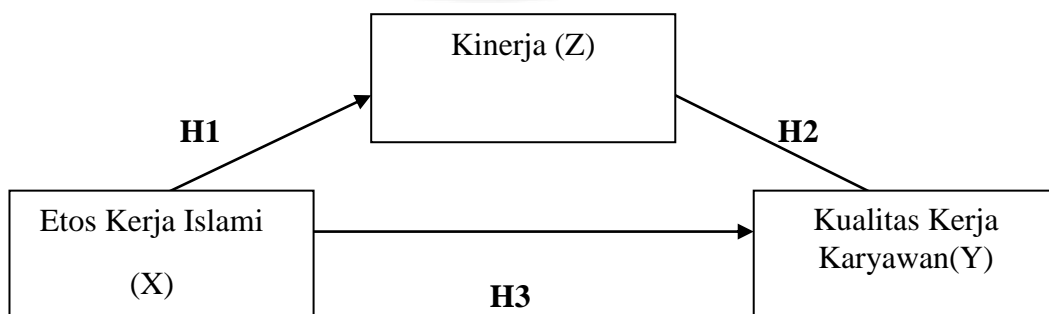
H3: Etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.

2.3 Model Penelitian

Adapun dalam penelitian ini kerangka berfikir dapat di gambarkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model Penelitian



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) hipotesis adalah rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan RS Mabarrot MWC NU Gresik secara langsung
2. Ada pengaruh Etos Kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan secara tidak langsung melalui kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Untuk mencapai suatu kebenaran ilmiah, maka diperlukan adanya metode yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu penelitian, jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan analisis deskripsi kuantitatif, yang di maksud penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic (Sugiyono, 2008).

Menurut (Sani dan Maharani 2010) penelitian (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variable yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji sebenarnya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antar dua variable, untuk mengetahui apakah variable berasosiasi atautkah tidak dengan variable lainnya, atau apakah variable disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variable lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model nalisis jalur (*path analysis*) karena diantara variable independen dengan variable dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variable yakni variable bebas (*independent*) etos kerja islam, kinerja (mediasi), sedngkan yang terikat (*dependent*) kualitas kerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSI Mabarrot MWC NU Jalan Raya Bungah Dukun No. 63, Bungah, Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61152.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Pengertian populasi

Menurut Widayat dan Amirullah (2002) yang dimaksud populasi adalah: “merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki jumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

3.3.2 Sampel

Adapun pengertian sampel menurut Widayat dan Amirullah (2002) adalah merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk pengambilan jumlah sampel peneliti mengacu pada teori dari Arikunto (1998) 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 lain 10%-15% atau 20%-25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 responden,

75 responden tersebut merupakan jumlah keseluruhan dari populasi karyawan RS Mabarrot MWC NU.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi relative kecil, yaitu kurang dari 30.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penelitian secara langsung kepada obyeknya. (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. Data ini yaitu mengenai pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data primer yang yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain (Arikunto, 2010). 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

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

1. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2005), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari Responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.

2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2005), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih sedikit/kecil. Adapun teknik ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah mengumpulkan data tentang pengaruh etos kerja islam terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja. Untuk menguji hipotesis, diperlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena keabsahan hasil pengujian hipotesis bergantung kepada kebenaran dan ketepatan data. Sedangkan kebenaran dan ketepatan data yang diperoleh bergantung pada alat pengumpul data yang digunakan (instrumen) sumber data. Dalam penelitian ini digunakan uji coba angket yang diharapkan sebagai alat ukur penelitian yang digunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Sehingga dari angket inilah diharapkan data utama yang berhubungan dengan masalah dapat terpecahkan. Angket yang digunakan menggunakan Skala Linkert Selanjutnya menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), prosedur skala Linkert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebar. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain:

Tabel 3.6

Bobot nilai setiap pertanyaan

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

Sumber: Supriyanto dan Mchfudz 2010

3.6 Definisi Oprasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel *Independent*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja islam. Menurut Tasmara dalam Djakfar (2012) Etos Kerja Islam adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, tetapi sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah sangat luhur.

b. Variabel *Dependent*

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas kinerja karyawan. Menurut Dharma (2000) Kualitas merupakan ketelitian, ketrampilan, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

c. Variabel *Intervening*

Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara (mediasi) yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Minner (dalam Sutrisno 2010) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Tabel 3.2
Variabel, Indikator, Item

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Etos Kerja Islam (X)	Kecanduan waktu	1. Menyelesaikan dengan tepat waktu 2. Memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin	Menurut Tasmara dalam Djakfar (2012:95)
		Moralitas	1. Pemberian pelayanan dengan sebaik mungkin 2. Mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin	
		Kejujuran	1. Memiliki rasa tanggung jawab 2. Bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas 3. Loyalitas karyawan	
		Komitmen	1. Keinginan untuk tetap menjadi karyawan 2. Kesanggupan mentaati peraturan 3. Memiliki kesadaran terhadap tugasnya	

		Istiqomah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsisten dalam bekerja 2. Memiliki jiwa pantang menyerah 3. Kemampuan untuk mengendalikan diri 	
2.	Kinerja (Z)	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas sesuai standart 2. Mencapai Stndart yang ditetapkan 3. Berusaha memenuhi target 	Menurut Dharma (2000:154)
		Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas dengan teliti 2. Memperlihatkan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan 3. Mengerjakan tugas sesuai prosedur 	
		Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin dalam bekerja 2. Tidak menunda pekerjaan 3. Kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan 	
3.	Kualitas kerja (Y)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian dan memahami setiap pekerjaannya 2. mengetahui tentang perusahaan/ instansi 	Menurut Matutina (2001:205)
		Ketrampilan (<i>skill</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memilki ide baru dalam bekerja 2. Memiliki prestasi 	
		Ability (<i>abilities</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bekerja sama 2. Disiplin dalam menyelesaikan tugas 	

Sumber: data diolah 2017

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sani & Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini memiliki satu variabel terikat, satu variabel bebas

dan variabel antara/penghubung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sani & Maharani (2013) mengemukakan bahwa *path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) (Ridwan dan Kuncoro dalam Sani & Maharani, 2013).

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variable penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam table distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian respnden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variable dengan variable lainnya dan tidak membandingkan satu variable dengan variable lainnya. Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata} \times 100}{5}$$

Dimana: TCR = Tingkat pencapaian jawaban responden

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui valid tidaknya butir pertanyaan yang diajukan. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso, 2001). Validitas didefinisikan sebagai ukuran

seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak sekedar mengungkapkan data dengan tetap, akan tetapi juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut. Suatu tes atau instrument pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau membrikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Menurut Sani & Maharani (2013) bahwa data dapat dikatakan reliable bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrument yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Rumus digunakan untuk Cronbach's Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum_{\alpha} 2b$: Jumlah varians butir

$\alpha 1^2$: Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach Alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *Cronbach Alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable, (Sani, 2010: 251).

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut Santoso (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *knowledge smirnov* yaitu:

- Jika nilai signifikansi > α (α) distribusi adalah normal
- Jika nilai signifikansi < α (α) distribusi adalah tidak normal

2) Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variable independen (Ridwan dan Kuncoro, 2013).

3.8.5 Analisis Jalur (*path analysis*)

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu *causal model* yang diformulasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan.

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan *software* SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada $Alpha = 0,05$ atau $\leq 0,05$ sebagai taraf signifikan F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikan $Alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani).

Dengan menggunakan *path analysis* maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Tahapan dalam menggunakan

analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Sani dan Maharani (2013) adalah sebagai berikut:

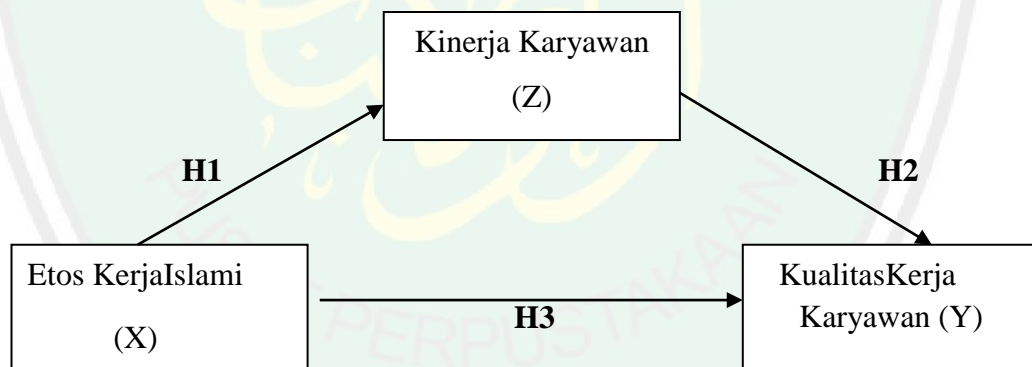
- 1) Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja).

Gambar 3.1

Model Analisis Jalur Path



- 2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasar path adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variable bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).

- b. Hanya model reursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya system aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
 - c. Variable endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d. *Observed* variable diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variable dan reliabel).
 - e. Model yang di analisis dispesifikan 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 indicator validitas model alam analisis jalur yang kofisien determinasi total dan *theory trimming*.
- 4) Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan du acara, yaitu:
- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model
 - b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini akan membahas secara ringkas tentang gambaran umum instansi, gambaran umum responden, analisis indeks jawaban responden pervariabel independen dan dependen.

4.1.1 Gambaran Umum RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik

4.1.1.1 Sejarah Singkat RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik

Majlis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWC NU) Bungah adalah organisasi sosial keagamaan dan kemasyarakatan yang berkedudukan di wilayah kecamatan Bungah.

Nahdlatul Ulama sendiri merupakan badan hukum sesuai dengan SK Menteri Kehakiman RI Nomor: C2-7028. HT.01 05 Th. 1989 tambahan Berita Negara RI Nomor 74 tanggal, 15 September 1989 tentang Organisasi ahdlatul Ulama sebagai Badan Hukum.

Berangkat dari inspirasi warga masyarakat yang menginginkan organisasi NU Kecamatan Bungah memiliki pelayanan kesehatan sendiri maka pada tahun 1989 Pengurus MWC NU dan PAC Muslimat Nu mencanangkan program mendirikan balai kesehatan sebagai program utrama periode 1989-1994.

Untuk mewujudkan program tersebut para pengurus NU dan Muslimat mengadakan kegiatan pengumpulan botol kecap dan beras jumputan dari warga Muslimat NU di tingkat Ranting/desa untuk

pembangunan Gedung MWC NU yang sebagian akan digunakan untuk Balai pengobatan MWC NU Bnugah.

Tahun 1995 warga NU kerja bakti bergiliran setiap hari ahad untuk mempersiapkan balai pengobatan (BP) secara bertahap dan sambil mempersiapkan peralatan medis dasar.

RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik terletak di Jalan Raya Bungan Dukun Kabupaten Gresik. karena letaknya di tepi jalan maka tempat ini mudah dijangkau oleh semua kalangan, dan juga jalan tempat Rumah sakit tersebut berada dilalui angkutan pedesaan serta Bus Surabaya-Paciran.

Luas lahan yang ada mencapai 10.000 m²,sedangkan luas bangunan hanya 1686m² saja.Sehingga sangatmemungkinkan untuk memperluas bangunan. Batas-batas lahan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik adalah dari sudut sebelah Utara yaitu Jalan raya Bungah Dukun, dari sudut Timur yaitu rumah dan toko milik warga sekitar, untuk sudut Selatan berbatasan dengan pemukiman penduduk juga, dan dari sudut Barat berbatasan dengan area pasar desa.

Rumah Sakit Mabarrot MWC NU adalah suatu lembaga bisnis yang bergerak dibidang jasa dalam pelayanan kesehatan.RSI Mabarrot MWC NU adalah rumah sakit swasta kelas D. Rumah sakit ini bersifat transisi dengan kemampuan hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah sakit ini juga menampung rujukan yag berasal dari puskesmas. Rumah sakit ini lebih kecil, di rumah sakit tersebut hanya

menyediakan 34 tempat tidur inap, lebih sedikit dibanding setiap rumah sakit di Jawa Timur yang tersedia rata-rata 53 tempat tidur inap, 2 dari 34 ruang inap di rumah sakit ini berkelas VIP keatas.

Di RSI Mabarro MWC NU tersedia yaitu 16 dokter, 11 lebih sedikit daripada rumah sakit tipikal di Jawa Timur dan 19 lebih sedikit daripada rumah sakit tipikal di Jawa. 16 dokter dari rumah sakit ini, 8 diantaranya adalah dokter spesialis. Jumlah tersebut masih jauh dari rata-rata rumah sakit tipikal di Jawa.

Sarana prasarana penunjang yang ada di sekitar RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik adalah :

1. Sarana jalan yang ada di sekitar RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik karena letaknya dipinggir jalan raya.
2. Jalan Raya yang tidak begitu padat kendaraan sehingga akses menuju RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik sangat mudah.
3. Sarana Air Bersih berasal dari sumur untuk kebutuhan Rumah Sakit dan pasien (masak, mandi dan mencuci) dan Air Mineral untuk minum
4. Sarana jaringan Listrik PLN dan Genset.
5. Sarana jaringan Telekomunikasi dan TELKOM.

4.1.1.2 Visi dan Misi RSI Mabarro MWC NU

1. VISI

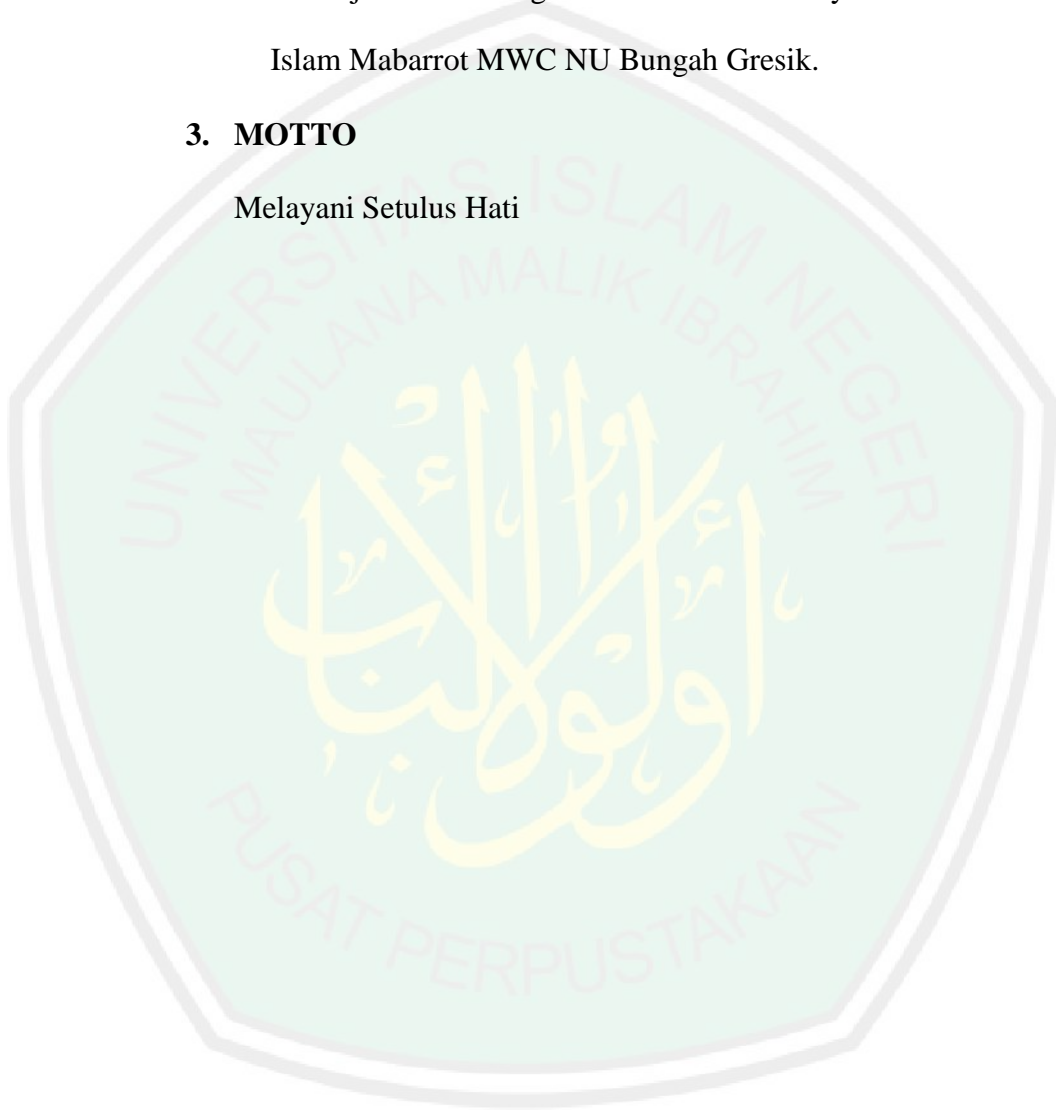
Terwujudnya Rumah Sakit yang Islami, Berkualitas, dan Profesional.

2. MISI

1. Menciptakan Nuansa Islami Dengan Pelayanan Paripurna
2. Mewujudkan Sumber Daya Insani Yang Loyal dan Profesional
3. Mewujudkan Peningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Islam Mabarrot MWC NU Bungah Gresik.

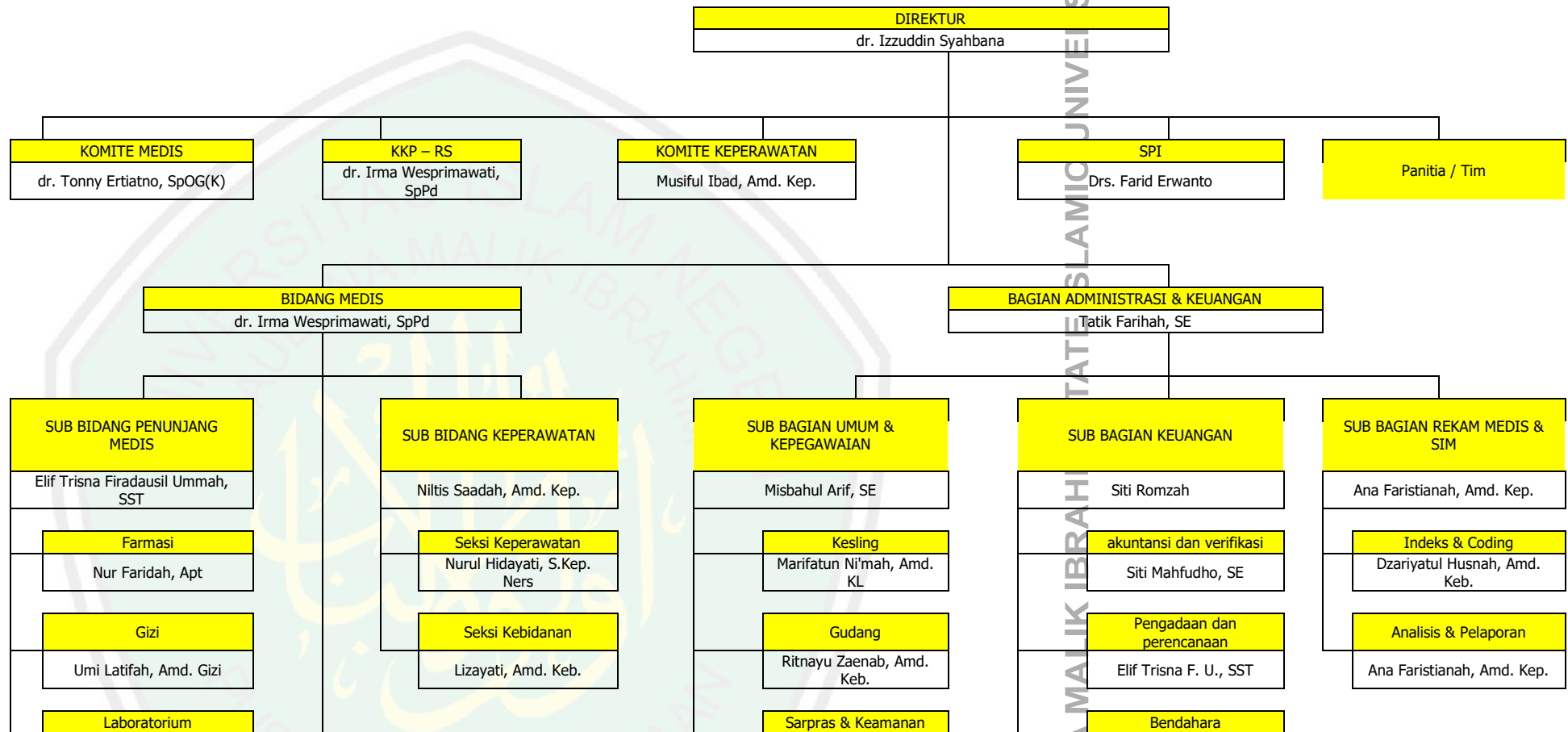
3. MOTTO

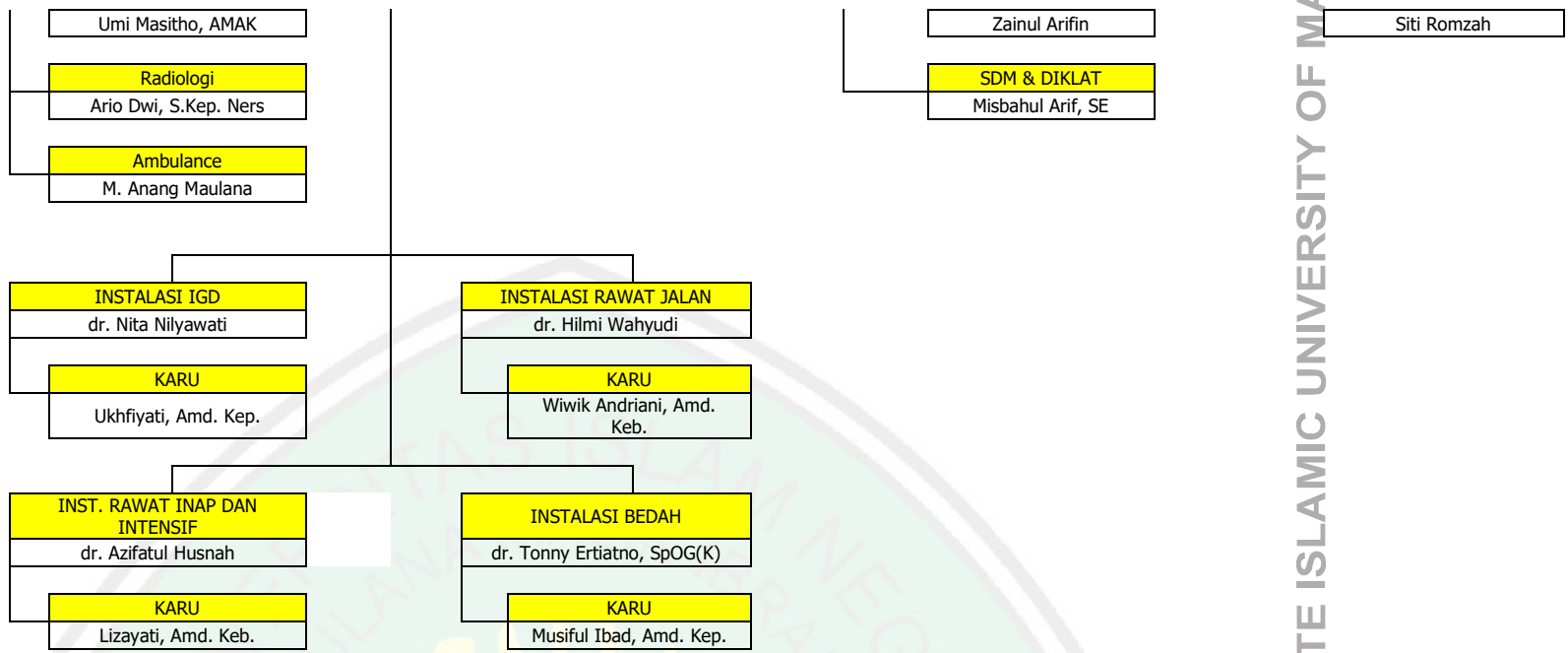
Melayani Setulus Hati



4.1.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSI Mabarroto MWC NU Bungah Gresik





Sumber: penelitian 2017

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden berjumlah 75 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan RSI Mabarrot MWC Bungah Gresik, survei atau penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 23 Maret s/d 15 April 2017 dengan jumlah sampel sebesar 75 responden. Untuk ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Gambar 4.1 berikut ini adalah data responden secara keseluruhan:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

No.	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	34	45.3%
	b. Perempuan	41	54.7%
	Total	75	100%
2.	Usia Responden:		
	a. 20 – 29 Tahun	34	45.3%
	b. 30 – 39 Tahun	35	46.7%
	c. 40 – 49 Tahun	6	8.0%
	d. 50 – 59 Tahun	0	0.0%
Total	75	100%	
3.	Tingkat Pendidikan:		
	a. SMU	19	20.3%
	b. D3	31	41.3%
	c. S 1	19	25.3%
	d. S 2	6	8.0%
Total	75	100%	
4.	Lama Kerja:		
	a. < 2 Tahun	6	8.0%
	b. 3- 5 Tahun	12	16.0%
	c. > 5 Tahun	17	22.7%
Total	75	100%	

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dijelaskan bahwa gambaran responden secara umum mayoritas berjenis kelamin perempuan hal ini dikarenakan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik lebih membutuhkan pegawai yang cekatan dan trampil juga sabar untuk bekerja merawat pasien dan menghadapi keluarga pasien yang terkadang kebanyakan protes.

Karyawan di RSI Mabarrot MWC NUBungah Gresik mayoritas berusia 20-40 tahun karena dalam hal rekrutmen RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik lebih mengutamakan *fresh graduate* untuk posisi-posisi tertentu dan posisi untuk umur di atas 30 tahun keatas diperuntukkan pada posisi kepala divisi dan kepala bagian karena dibutuhkan pengalaman dalam posisi tersebut.

Dari tingkat pendidikan, RSI MWC NU Bungah Gresik lebih mengutamakan yang berpendidikan strata satu ke atas. Hal ini diharuskan untuk meningkatkan kapabilitas dari karyawan, karena ada beberapa bidang yang memerlukan karyawan dengan kapabilitas yang tinggi.

Untuk masalah lama bekerja lebih didominasi dengan karyawan yang bekerja dari 3-5 tahun dikarenakan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik bukan termasuk rumah sakit besar jadi tidak setiap tahun membuka lowongan kerja. Instansi tersebut membuka lowongan ketika membutuhkan tambahan pegawai.

4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan karakteristik responden dengan menjumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Pria	34	45.3%
Wanita	41	54.7%
Total	75	100.0%

Sumber: penelitian 2017

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 54.7%. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin pria memiliki persentase sebesar 45.3%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan jenis kelamin responden dengan menjumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
20-30 tahun	34	45.3%
31-40 tahun	35	46.7%
41-50 tahun	6	8.0%
>50 tahun	0	0.0%
Total	75	100.00%

Sumber: penelitian 2017

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini

berusia 31 hingga 40 tahun dengan persentase sebesar 46.7%. Kemudian 45.3% karyawan berusia 20 hingga 30 tahun. Selanjutnya terdapat 8.0% karyawan yang berusia 41 hingga 50 tahun dan tidak terdapat karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan tingkat pendidikan responden dengan menjumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMU	19	25.3%
D3	31	41.3%
S1	19	25.3%
S2	6	8.0%
Total	75	100.00%

Sumber: penelitian 2017

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berpendidikan terakhir D3 sebesar 41.3%. Kemudian 25.3% karyawan berpendidikan terakhir SMU dan S1 serta hanya terdapat 8.0% karyawan yang berpendidikan terakhir S2.

4.1.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan waktu lama bekerja responden dengan menjumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
< 2 tahun	6	8.0%
3 – 5 tahun	12	16.0%
> 5 tahun	17	22.7%
Total	75	100.00%

Sumber: penelitian 2017

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan di RS Mabarro MWC NU Bungah Gresik yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini 22.7% sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Kemudian 16.0% karyawan sudah bekerja selama 3 sampai 5 tahun dan hanya terdapat 8.0% karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari 2 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islam

Berdasarkan kuesioner yang telah didarkan dan diisi oleh karyawan dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang ditunjukkan oleh tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Etos Kerja Islam

Dimensi	Item		Jawaban Responden					Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS	
Kecanduan Waktu	X.1.1	F	12	29	31	3	0	3.67
		%	16.0 %	38.7 %	41.3 %	4.0 %	0.0 %	
	X.1.2	F	15	37	21	2	0	3.87
		%	20.0 %	49.3 %	28.0 %	2.7 %	0.0 %	
Rata-rata Dimensi								3.77
Moralitas	X.2.1	F	19	29	25	2	0	3.87
		%	25.3 %	38.7 %	33.3 %	2.7 %	0.0 %	
	X.2.2	F	16	38	18	3	0	3.89
		%	21.3 %	50.7 %	24.0 %	4.0 %	0.0 %	
Rata-rata Dimensi								3.88
Kejujuran	X.3.1	F	21	29	20	5	0	3.88
		%	28.0 %	38.7 %	26.7 %	6.7 %	0.0 %	
	X.3.2	F	16	37	17	5	0	3.85
		%	21.3 %	49.3 %	22.7 %	6.7 %	0.0 %	

	X.3.3	F	9	25	34	7	0	3.48
		%	12.0 %	33.3 %	45.3 %	9.3 %	0.0 %	
Rata-rata Dimensi								3.74
Komitmen	X.4.1	F	19	34	21	1	0	3.95
		%	25.3%	45.3%	28.0%	1.3%	0.0%	
	X.4.2	F	13	26	34	2	0	3.67
		%	17.3%	34.7%	45.3%	2.7%	0.0%	
	X.4.3	F	10	35	26	4	0	3.68
		%	13.3%	46.7%	34.7%	5.3%	0.0%	
Rata-rata Dimensi								3.76
Istiqomah	X.5.1	F	6	36	28	5	0	3.57
		%	8.0%	48.0%	37.3%	6.7%	0.0%	
	X.5.2	F	15	32	25	3	0	3.79
		%	20.0%	42.7%	33.3%	4.0%	0.0%	
	X.5.3	F	11	27	29	8	0	3.55
		%	14.7%	36.0%	38.7%	10.7%	0.0%	
Rata-rata Dimensi								3.64
Rata-rata Variabel								3.76

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, diinformasikan bahwa dari 75 karyawan di RS Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 41.3% responden menyatakan netral bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dan 38.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Rata-rata item sebesar 3.67 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 49.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin. Dan 28.0% responden menyatakan netral bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu dengan

sebaik mungkin. Rata-rata item sebesar 3.87 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 38.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin. Dan 33.3% responden menyatakan netral bahwa mereka mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin. Rata-rata item sebesar 3.87 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 50.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin di kantor. Dan 24.0% responden menyatakan netral bahwa mereka mampu mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin di kantor. Rata-rata item sebesar 3.89 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin di kantor.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 38.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dan 28.0% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Rata-rata item sebesar 3.88 menunjukkan

bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik, 49.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Dan 22.7% responden menyatakan netral bahwa mereka bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Rata-rata item sebesar 3.85 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik, 45.3% responden menyatakan netral bahwa mereka loyal pada organisasi. Dan 33.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka loyal pada organisasi. Rata-rata item sebesar 3.48 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral bahwa mereka loyal pada organisasi.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik, 45.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka masih berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan. Dan 28.0% responden menyatakan netral bahwa mereka masih berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan. Rata-rata item sebesar 3.95 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka masih berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 45.3% responden menyatakan netral bahwa mereka mampu mentaati peraturan di kantor. Dan 34.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mentaati peraturan di kantor. Rata-rata item sebesar 3.67 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mentaati peraturan di kantor.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 46.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kesadaran terhadap tugas yang diberikan. Dan 34.7% responden menyatakan netral bahwa mereka memiliki kesadaran terhadap tugas yang diberikan. Rata-rata item sebesar 3.68 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kesadaran terhadap tugas yang diberikan.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 48.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa konsisten dalam bekerja. Dan 37.3% responden menyatakan netral bahwa mereka merasa konsisten dalam bekerja. Rata-rata item sebesar 3.57 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa konsisten dalam bekerja.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 42.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki jiwa pantang menyerah. Dan 33.3% responden menyatakan netral bahwa mereka memiliki jiwa pantang menyerah. Rata-rata item sebesar 3.79 menunjukkan

bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki jiwa pantang menyerah.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik, 38.7% responden menyatakan netral bahwa mereka mempunyai kemampuan mengendaikan diri untuk mencapai kenaikan pangkat atau jabatan. Dan 36.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan mengendaikan diri untuk mencapai kenaikan pangkat atau jabatan. Rata-rata item sebesar 3.55 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan mengendaikan diri untuk mencapai kenaikan pangkat atau jabatan.

Kemudian rata-rata dimensi kecanduan waktu sebesar 3.77 menunjukkan bahwa dimensi kecanduan waktu berada pada kriteria baik. Selanjutnya rata-rata dimensi moralitas sebesar 3.88 menunjukkan bahwa dimensi moralitas berada pada kriteria baik. Berikutnya rata-rata dimensi kejujuran sebesar 3.74 menunjukkan bahwa dimensi kejujuran berada pada kriteria baik. Kemudian rata-rata dimensi komitmen sebesar 3.76 menunjukkan bahwa dimensi komitmen berada pada kriteria baik. Selanjutnya rata-rata dimensi istiqomah sebesar 3.64 menunjukkan bahwa dimensi istiqomah berada pada kriteria baik. Berikutnya rata-rata variabel etos kerja islam sebesar 3.76 menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berada pada kriteria baik.

4.1.3.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang ditunjukkan oleh tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persepsi Responden terhadap Variabel Kualitas Kerja Karyawan

Dimensi	Item		Jawaban Responden					Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS	
Pengetahuan	Y.1.1	F	24	24	22	5	0	3.89
		%	32.0%	32.0%	29.3%	6.7%	0.0%	
	Y.1.2	F	13	37	23	2	0	3.81
		%	17.3%	49.3%	30.7%	2.7%	0.0%	
Rata-rata Dimensi							3.85	
Ketrampilan	Y.2.1	F	10	30	29	6	0	3.59
		%	13.3%	40.0%	38.7%	8.0%	0.0%	
	Y.2.2	F	16	25	33	1	0	3.75
		%	21.3%	33.3%	44.0%	1.3%	0.0%	
Rata-rata Dimensi							3.67	
Ability	Y.3.1	F	11	34	24	6	0	3.67
		%	14.7%	45.3%	32.0%	8.0%	0.0%	
	Y.3.2	F	9	33	25	8	0	3.57
		%	12.0%	44.0%	33.3%	10.7%	0.0%	
Rata-rata Dimensi							3.62	
Rata-rata Variabel							3.71	

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, diinformasikan bahwa dari 75 karyawan di RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik, 32.0% responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa menurut mereka ketelitian dan memahami setiap pekerjaan adalah kewajiban. Dan 29.3% responden menyatakan netral bahwa menurut mereka ketelitian dan memahami setiap pekerjaan adalah kewajiban. Rata-rata item sebesar 3.89 menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menyatakan setuju bahwa menurut mereka ketelitian dan memahami setiap pekerjaan adalah kewajiban.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 49.3% responden menyatakan setuju bahwa mengetahui tentang perusahaan/instansi sebagian dan pekerjaan mereka. Dan 30.7% responden menyatakan netral bahwa mengetahui tentang perusahaan/instansi sebagian dan pekerjaan mereka. Rata-rata item sebesar 3.81 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mengetahui tentang perusahaan/instansi sebagian dan pekerjaan mereka.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 40.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu memilih ide baru dalam bekerja. Dan 38.7% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu memilih ide baru dalam bekerja. Rata-rata item sebesar 3.59 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu memilih ide baru dalam bekerja.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 44.0% responden menyatakan netral bahwa mereka memiliki prestasi dalam bekerja. Dan 33.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki prestasi dalam bekerja. Rata-rata item sebesar 3.75 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki prestasi dalam bekerja.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 45.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka adalah orang yang berprinsip kuat. Dan 32.0% responden menyatakan netral bahwa mereka adalah orang yang berprinsip kuat. Rata-rata item sebesar 3.67 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka adalah orang yang berprinsip kuat.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 44.0% responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka merasa mereka memiliki kualitas diri yang baik. Dan 33.3% responden menyatakan netral bahwa pimpinan mereka merasa mereka memiliki kualitas diri yang baik. Rata-rata item sebesar 3.57 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka merasa mereka memiliki kualitas diri yang baik.

Berikutnya rata-rata dimensi pengetahuan sebesar 3.85 menunjukkan bahwa dimensi pengetahuan berada pada kriteria baik. Kemudian rata-rata dimensi ketrampilan sebesar 3.67 menunjukkan bahwa dimensi ketrampilan berada pada kriteria baik. Selanjutnya rata-rata dimensi ability sebesar 3.62 menunjukkan bahwa dimensi ability berada pada kriteria baik. Berikutnya rata-rata variabel kinerja sebesar 3.71 menunjukkan bahwa variabel kinerja berada pada kriteria baik.

4.1.3.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Item		Jawaban Responden					Rata2
			SS	S	N	TS	STS	
Kuantitas Kerja	Z.1.1	F	17	30	22	6	0	3.77
		%	22.7%	40.0%	29.3%	8.0%	0.0%	
	Z.1.2	F	4	34	31	6	0	3.48
		%	5.3%	45.3%	41.3%	8.0%	0.0%	
	Z.1.3	F	7	34	30	4	0	3.59
		%	9.3%	45.3%	40.0%	5.3%	0.0%	
Rata-rata Dimensi							3.61	
Kualitas Kerja	Z.2.1	F	20	27	22	6	0	3.81
		%	26.7%	36.0%	29.3%	8.0%	0.0%	
	Z.2.2	F	7	38	24	6	0	3.61
		%	9.3%	50.7%	32.0%	8.0%	0.0%	
	Z.2.3	F	9	29	32	5	0	3.56
		%	12.0%	38.7%	42.7%	6.7%	0.0%	
Rata-rata Dimensi							3.66	
Ketepatan Waktu	Z.3.1	F	16	26	29	4	0	3.72
		%	21.3%	34.7%	38.7%	5.3%	0.0%	
	Z.3.2	F	7	28	38	2	0	3.53
		%	9.3%	37.3%	50.7%	2.7%	0.0%	
	Z.3.3	F	5	41	25	4	0	3.63
		%	6.7%	54.7%	33.3%	5.3%	0.0%	
Rata-rata Dimensi							3.63	
Disiplin Kerja	Z.4.1	F	15	29	28	3	0	3.75
		%	20.0%	38.7%	37.3%	4.0%	0.0%	
	Z.4.2	F	9	39	23	4	0	3.71
		%	12.0%	52.0%	30.7%	5.3%	0.0%	
	Z.4.3	F	11	37	23	4	0	3.73
		%	14.7%	49.3%	30.7%	5.3%	0.0%	
Rata-rata Dimensi							3.73	
Rata-rata Variabel							3.66	

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, diinformasikan bahwa dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 40.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengerjakan tugas sesuai standart perusahaan. Dan 29.3% responden menyatakan netral bahwa mereka mampu mengerjakan tugas sesuai standart perusahaan. Rata-rata item sebesar 3.77 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengerjakan tugas sesuai standart perusahaan.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 45.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka telah mencapai standart kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan. Dan 41.3% responden menyatakan netral bahwa mereka telah mencapai standart kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan. Rata-rata item sebesar 3.48 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral bahwa mereka telah mencapai standart kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 45.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu memenuhi target dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dan 40.0% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu memenuhi target dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Rata-rata item sebesar 3.59 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu memenuhi target dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 36.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan. Dan 29.3% responden menyatakan netral bahwa mereka mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan. Rata-rata item sebesar 3.81 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 50.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan tugas. Dan 32.0% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan tugas. Rata-rata item sebesar 3.61 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan tugas.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 42.7% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan alasan dalam menyelesaikan tugas. Dan 38.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan alasan dalam menyelesaikan tugas. Rata-rata item sebesar 3.56 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan alasan dalam menyelesaikan tugas.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 38.7% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja. Dan 34.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja. Rata-rata item sebesar 3.72 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 50.7% responden menyatakan netral bahwa mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tepat waktu. Dan 37.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tepat waktu. Rata-rata item sebesar 3.53 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tepat waktu.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 54.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu. Dan 33.3% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu. Rata-rata item sebesar 3.63 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu.

Berikutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 38.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu. Dan 37.3% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu datang tepat waktu. Rata-rata item sebesar 3.75 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu.

Kemudian dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 52.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jumlah dan mutu yang ditentukan. Dan 30.7% responden menyatakan netral bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jumlah dan mutu yang ditentukan. Rata-rata item sebesar 3.71 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jumlah dan mutu yang ditentukan.

Selanjutnya dari 75 karyawan di RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik, 49.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang diterapkan. Dan 30.7% responden menyatakan netral bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang diterapkan. Rata-rata item sebesar 3.73 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang diterapkan.

Berikutnya rata-rata dimensi kuantitas kerja sebesar 3.61 menunjukkan bahwa dimensi kuantitas kerja berada pada kriteria baik. Kemudian rata-rata dimensi kualitas kerja sebesar 3.66 menunjukkan bahwa dimensi kualitas kerja berada pada kriteria baik. Selanjutnya rata-rata dimensi ketepatan waktu sebesar 3.63 menunjukkan bahwa dimensi ketepatan waktu berada pada kriteria baik. Berikutnya rata-rata dimensi disiplin kerja sebesar 3.73 menunjukkan bahwa dimensi disiplin kerja berada pada kriteria baik. Kemudian rata-rata variabel kualitas kerja karyawan sebesar 3.66 menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja karyawan berada pada kriteria baik.

4.1.4 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya, dinyatakan tidak valid (artinya butir pertanyaan tersebut gugur). Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Etos Kerja Islami (X)	X11	0,784	0,000	Valid
	X12	0,761	0,000	Valid
	X21	0,747	0,000	Valid
	X22	0,710	0,000	Valid
	X31	0,664	0,000	Valid
	X32	0,640	0,000	Valid
	X33	0,573	0,000	Valid
	X41	0,800	0,000	Valid
	X42	0,601	0,000	Valid
	X43	0,720	0,000	Valid

	X51	0,753	0,000	Valid
	X52	0,577	0,000	Valid
	X53	0,663	0,000	Valid
Kinerja (Z)	Z11	0,843	0,000	Valid
	Z12	0,738	0,000	Valid
	Z13	0,722	0,000	Valid
	Z21	0,708	0,000	Valid
	Z22	0,731	0,000	Valid
	Z23	0,741	0,000	Valid
	Z31	0,722	0,000	Valid
	Z32	0,543	0,000	Valid
	Z33	0,586	0,000	Valid
	Z41	0,682	0,000	Valid
	Z42	0,596	0,000	Valid
	Z43	0,621	0,000	Valid
Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Y)	Y11	0,755	0,000	Valid
	Y12	0,717	0,000	Valid
	Y21	0,679	0,000	Valid
	Y22	0,535	0,000	Valid
	Y31	0,681	0,000	Valid
	Y32	0,653	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2017

4.1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, kuesioner tersebut dikatakan reliable karena lebih dari 0.60. Untuk lebih detailnya dapat dilihat tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Etos Kerja Islami (X)	0,714	Reliable
Kinerja (Z)	0,627	Reliable
Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Y)	0,684	Reliable

Sumber: data primer diolah 2017

Sebagaimana yang terdapat dalam tabel di atas, bahwasanya reliabilitas koefisien *cronbach alpha* untuk variabel etos kerja Islam adalah

sebesar 0,714. Sedangkan untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,627. Dan untuk variabel peningkatan kualitas kerja karyawan adalah sebesar 0,684.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan oleh model analisis path berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui uji *Kolmogorov Smirnov*. Residual dinyatakan normal apabila probabilitas dari uji *Kolmogorov Smirnov* bernilai lebih besar dari *level of significant* ($\alpha=5\%$). Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui *Kolmogorov Smirnov* yang ditunjukkan pada tabel 4.11:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

	Kinerja	Kualitas Kerja Karyawan
Kolmogorov-Smirnov Z	1.103	0.551
Probabilitas	0.176	0.922

Sumber: data primer diolah 2017

Pengujian asumsi normalitas pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1.103 dengan probabilitas sebesar 0.176, kemudian pengaruh etos kerja islam dan kinerja terhadap kualitas kerja karyawan menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.551 dengan probabilitas sebesar 0.922. Hasil ini menunjukkan bahwa probabilitas $>$ *level of significant* ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti residual yang dihasilkan oleh kedua model dinyatakan berdistribusi normal.

4.1.6.2 Pengujian Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyebutkan bahwa apabila nilai probabilitas < level of significance (alpha ($\alpha=5\%$)) maka dinyatakan ada hubungan linier antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian linieritas disajikan dalam tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Uji Lineeritas

Eksogen	Endogen	F	Sig.	Keterangan
Etos kerja islam	Kinerja	29.764	0.000	Linier
Kinerja	Kualitas Kerja Karyawan	18.146	0.000	Linier
Etos kerja islam	Kualitas Kerja Karyawan	55.589	0.000	Linier

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua hubungan eksogenterhadap endogen menghasilkan probabilitas <level of significance (alpha ($\alpha=5\%$)). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua hubungan eksogenterhadapendogendinyatakan linier.

4.1.7 Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel eksogen dalam menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis Path dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi Total (R_m^2).

Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Goodnes of Fit Model

Variabel	R^2
Kinerja	0.290
Kualitas Kerja Karyawan	0.429
$R_m^2 = 1 - ((1 - R_Z^2) * (1 - R_Y^2))$ $R_m^2 = 1 - ((1 - 0.290) * (1 - 0.429)) = 0.595$	

Sumber: data primer diolah 2017

R-square variabelkinerja bernilai 0.290 atau 29.0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwakinerja mampu dijelaskan olehetos kerja Islami sebesar 29.0%, atau dengan kata lain kontribusietos kerja islam terhadap kinerjasebesar 29.0%, sedangkan sisanya sebesar 71.0% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square variabel kualitas kerja karyawan bernilai 0.429 atau 42.9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman kualitas kerja karyawan mampu dijelaskan olehetos kerja Islami dan kinerja sebesar 42.9%, atau dengan kata lain kontribusietos kerja Islami dan kinerja terhadap kualitas kerja karyawansebesar 42.9%, sedangkan sisanya sebesar 57.1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Total (R_m^2) bernilai 0.595 atau 59.5%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman kualitas kerja karyawanmampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar59.5%, atau dengan kata lain kontribusietos kerja Islami dan kinerja terhadap kualitas kerja

karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebesar 59.5%, sedangkan sisanya sebesar 40.5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.1.8 Pengujian Signifikansi Simultan

Pengujian signifikansi simultan digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas *<level of significant* ($\alpha = \alpha$) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara simultan terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi simultan dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Uji Signifikansi Simultan

Model	Hubungan	F statistic	Prob.
Model 1	Etos kerja Islami → Kinerja	29.764	0.000
Model 2	Kinerja → Kualitas kerja karyawan	28.784	0.000
	Etos kerja Islami → Kualitas kerja karyawan		

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan ringkasan yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model 1, yaitu pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja diperoleh F statistics sebesar 29.764 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja.

Selanjutnya pada model 2, yaitu pengaruh etos kerja islam dan kinerja terhadap kualitas kerja karyawan diperoleh Fstatistics sebesar 28.784 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan etos kerja islam dan kinerja terhadap kualitas kerja karyawan.

4.1.9 Pengujian Signifikansi Parsial

Pengujian signifikansi parsial digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas $< \text{level of significant}$ ($\alpha = \alpha$) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Uji Signifikansi Parsial

Eksogen	Endogen	Koef	T statistics	Prob.
Etos kerja islam	Kinerja	0.538	5.456	0.000
Kinerja	Kualitas Kerja Karyawan	0.130	1.247	0.216
Etos kerja islam	Kualitas Kerja Karyawan	0.588	5.637	0.000

Sumber: data primer diolah 2017

Hipotesis 1, etos kerja islam terhadap kinerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 5.456 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung etos kerja islam terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi.

Hipotesis 2, kinerja terhadap kualitas kerja karyawan menghasilkan nilai T statistics sebesar 1.247 dengan probabilitas sebesar 0.216. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $>$ alpha (5%). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kinerja terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 tidak terpenuhi.

Hipotesis 3, etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan menghasilkan nilai T statistics sebesar 5.637 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $<$ alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 terpenuhi.

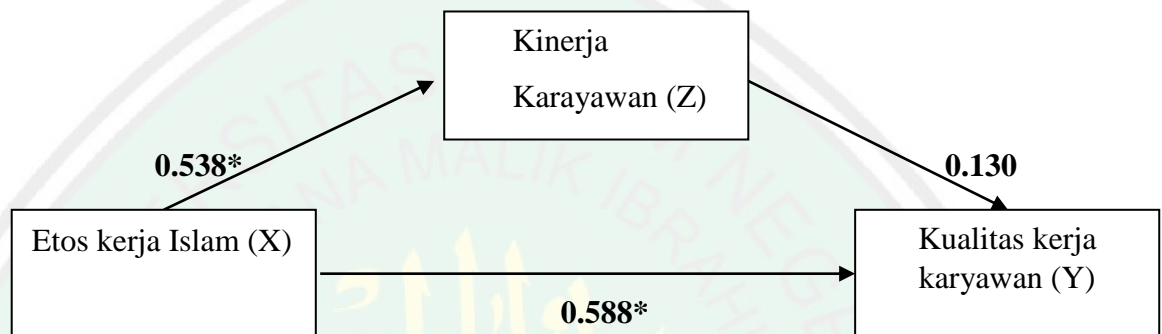
Selanjutnya pengaruh etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja. Diketahui bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Oleh karena salah satu jalur tersebut tidak signifikan maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja. Dengan demikian kinerja tidak mampu memediasi pengaruh etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan.

4.1.10 Hasil Analisis jalur

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengubah model diagram menjadi model pengukuran berbasis data

empiric yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung maupun secara tidak langsung pada gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 4.3
Diagram Jalur



Sumber: data primer diolah 2017

Model empirik yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$\text{Model 1 : } Z = 0.538 X$$

$$\text{Model 2 : } Y = 0.588 X + 0.130 Z$$

Adapun pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Analisis Jalur

Eksogen	Endogen	Mediasi	Koefisien		
			Direct	Indirect	Total
Etos Kerja Islam	Kinerja	-	0.538*	-	0.538
Kinerja	Kualitas Kerja Karyawan	-	0.130	-	0.130
Etos Kerja Islam	Kualitas Kerja Karyawan	Kinerja	0.588*	0.070	0.658

Keterangan : * (signifikan)

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

Koefisien pengaruh langsung etos kerja Islami terhadap kinerja sebesar 0.538. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin baik etos kerja Islami maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.

Koefisien pengaruh langsung kinerja terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0.130. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik kinerja maka cenderung dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Namun peningkatan tersebut tidak signifikan.

Koefisien pengaruh langsung etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0.588. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik etos kerja Islami maka cenderung dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Koefisien pengaruh tidak langsung etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja sebesar 0.070. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja. Dengan demikian semakin baik kinerja yang disebabkan oleh semakin baik etos kerja Islami maka cenderung dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Namun peningkatan tersebut tidak signifikan.

4.2 Pembahasan

Menurut hasil penelitian di atas, dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja Islami dengan kinerja, hipotesis ke dua terdapat hubungan positif tapi tidak signifikan antara kinerja dan dan peningkatan kualitas kerja karyawan, hipotesis ke tiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja Islami terhadap Kualitas kerja karyawan dan ada hubungan positif dan tidak signifikan antara etos kerja Islami terhadap kualitas kerja karyawan dengan kinerja sebagai variable intervening pada RSI Mabarrot MWC NU.

4.2.1 Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Secara Langsung

Variabel etos kerja Islam dibentuk oleh sembilan indikator yaitu kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), memiliki kejujuran, memiliki komitmen, dan yang terakhir yaitu kuat pendirian. Etos kerja Islami di RSI Mabarrot MWC NU berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan hasil bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan dengan arah yang positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, banyak responden yang menyatakan setuju dengan indikator etos kerja Islam di dalam kuisisioner yang dibagikan.

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

dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Putra (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islam dengan peningkatan kualitas kerja SDM tanpa melalui *variable intervening*. Peningkatan kualitas kerja bisa diwujudkan dengan mempraktikkan etos kerja Islami, penerapan etos kerja Islami bisa memberikan dampak positif bagi suatu organisasi/perusahaan. Menurut Tasmara (2002) dijelaskan etika kerja dalam perspektif hadist adalah semacam kandungan "spirit" atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan. Hal ini dapat dilihat dalam Hadis Shoheh muslim dalam bab Amar ma'ruf nahi munkar dalam jilid I yaitu Rasulullah bersabda:

وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

”Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar dan merekalah orang-orang yang beruntung”.

Dengan ayat di atas, jelas bahwa kita hendaknya melakukan hal-hal yang baik dan mencegah perbuatan yang merujuk pada keburukan. Kalau dikaitkan dengan peningkatan kualitas kerja, maka sebaiknya pegawai/karyawan menerapkan etos kerja islam dikarenakan etos kerja Islami dapat menjadi faktor peningkat kualitas kerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya. Selain itu, faktor yang sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja islam.

Motivasi Etos kerja Islam bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi etos kerja Islam perlu ditanamkan khusus kepada setiap karyawan karena motivasi bekerja bukan hanya karena faktor materi tetapi karena adanya dorongan spiritual atau bekerja untuk beribadah. Sehingga dengan sungguh-sungguh disiplin dan bertanggung jawab.

Dalam hasil penelitian ini, kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik dipengaruhi oleh etos kerja Islam sebesar 0.588 secara langsung. Artinya, semakin tinggi etos kerja Islam karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik maka akan meningkat kualitas kerja karyawan dan berujung pada peningkatan kualitas Instansi.

Dari beberapa analisis di atas, disimpulkan bahwasannya etos kerja Islam mapu meningkatkan kualitas kerja karyawan secara langsung. Artinya semakin tinggi etos kerja Islam maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

4.1.2 Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Secara tidak Langsung Melalui Kinerja

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja Islami terhadap penigkatan kualitas kerja karyawan secara langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan secara tidak langsung. Hal ini dikarenakan banyak faktor lain yang bisa menjadi variabel intervening. Pada RSI Mabarrot MWC NU ini jika menggunakan kinerja sebagai variabel intervening dirasa kurang tepat, dari hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan penyebaran kuisisioner untuk karyawan menunjukkan hasil bahwa pengaruh Etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan secara tidak langsung melalui kinerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadhiroh (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan secara tidak langsung melalui kinerja berpengaruh signifikan. Menurut Bitner dan Zeithaml (*dalam* Riorini, 2004) menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan

memberikan pelatihan atau training. Dari kutipan tersebut menunjukkan bahwa karyawan/pegawai harus melalui tahapan-tahapan atau cara-cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kerja karyawan seperti pelatihan dan training. Peningkatan kualitas kerja tidak bisa dilihat langsung melalui kerjanya, tapi harus melalui proses yang memotivasi karyawan/pegawai menuju peningkatan kualitas kerja.

Mengacu pada sisi kualitas jawaban yang diberikan oleh responden atas item pertanyaan terkait dengan kinerja menghasilkan indikasi bahwa secara umum tingkat kinerja pegawai RSI Mabarror MWC NU Bungah Gresik yang diukur dari item pertanyaan yang diajukan, banyak responden yang memberikan jawaban netral. Setelah peneliti mencoba menelaah secara manual jawaban responden, ada beberapa yang menjadi penyebab dari jawaban netral responden. Diantaranya, terdapat 41.3% responden yang memiliki jawaban netral dari salah satu dimensi pada variabel kinerja.

Berdasarkan hasil deskriptif dan pengujian path di atas, dapat dinyatakan meskipun rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja tergolong baik, akan tetapi tidak bisa menjadi mediasi yang tepat dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik karena adanya peningkatan kualitas kerja karyawan di RSI Mabarro MWC NU lebih banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja ini bisa disebabkan oleh salah satu

halayitu Item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bahasa yang tidak umum atau kurang sering digunakan dalam percakapan sehari-hari tanpa dilakukan modifikasi bahasa dan penyesuaian sehingga dimungkinkan ada ketidak sesuaian dengan sosio kultural responden



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, satu variabel *independent*, satu variabel *dependent* dan satu variabel *intervening*

Untuk yang pertama yaitu variabel etos kerja Islam. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang (Henk Ten Napel, 1994). Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Menurut Majid (2000) perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.

Etos kerja bagi seorang Muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa di motivasi oleh kualitas hidup Islam yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal sholeh. Ini berarti etos kerja islam merupakan cara pandang yang di yakini seorang Muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliaka dirinya sebagai manusia, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Tuhan (Djakfar, 2012).

Tasmara (2002) dalam Djakfar (2012) menyebutkan bahwa terdapat 5 prinsip atau ciri etos kerja muslim yang mengarahkan terhadap perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kecanduan terhadap waktu
2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
3. Memiliki kejujuran
4. Memiliki komitmen (*Aqidah, Aqad, Itiqod*)
5. Kuat pendirian (*istiqomah*)

Dalam perspektif Islam etos kerja juga dianjurkan sebagaimana pendapat Syafe'i (2003) Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar 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 berdoa kepadanya. sebagaimana dalam firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ صَوَابًا وَبِطْغًا إِنَّكُمْ لَعَلَّكُمْ
مُنْفَلِحُونَ (١٠)

Artinya: "apabila telah ditunaikan shalat, 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 (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 selaknyaknya 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 yang telah ditetapkan.

Kemudian untuk variabel yang kedua yaitu kinerja. Menurut Mangkunegara (2004), Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004), Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja yaitu :

1. *Kemampuan (ability)*

Yaitu suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*).

2. *Motivasi (motivation)*

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Untuk indikator kinerja, Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan pinjaman ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Sementara Dharma (2000) dalam Ndhiroh (2014) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu tertentu.

Kemudian variabel yang ke tiga yaitu variabel peningkatan kualitas kerja. Sumberdaya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja,

tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Flippo (1995) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.” Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina,2001), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

yaitu kemampuan yang di miliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

2. Keterampilan (*Skill*)

kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

3. Ability (*Abilities*)

yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2002) indikator dari kualitas kerja yaitu:

1. Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

Memahami deskripsi pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerja serta memiliki inisiatif merupakan beberapa potensi diri yang harus dimiliki pegawai.

2. Hasil kerja optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja kuantitas kerja.

Produktivitas organisasi adalah sebagai suatu ukuran penggunaan sumber daya alam dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.

Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasikan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya jumlah yang harus diselesaikan atau dikerjakan pegawai sesuai target waktu yang telah

ditetapkan dan dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik..

3. Proses kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting di mana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan kebaikan.

Adapun dalam penelitian ini memiliki 2 hipotesis. Yaitu: 1) Pengaruh etos kerja Islami secara langsung terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, 2) Pengaruh etos kerja Islami secara tidak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. Jenis pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan teknik sampel jenuh (*non probability sampling*). Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, dan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui variabel kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian kedua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui kinerja pada RSI

Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak semuanya bisa diterima. Kesimpulan dari hasil analisis penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh etos kerja islami secara langsung terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan

Besarnya pengaruh etos kerja Islam secara langsung terhadap peningkatan kualitas kerja melalui menunjukkan bahwa apabila etos kerja yang tinggi dan ditunjang kemampuan yang memadai pula maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan untuk uji F secara simultan adanya pengaruh signifikan antara variabel etos kerja Islam terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan begitu pula untuk uji T yang di lakukan.

- b. Pengaruh etos kerja islami secara tidak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui variabel kinerja.

Besarnya pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan melalui variabel kinerja sangatlah kecil. Untuk uji T menunjukkan kinerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap variabel peningkatan kualitas kerja. hal ini dikarenakan kurangnya kepuasan individu, kinerja merupakan hasil hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik dengan stnadart yang telah ditentukan. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan individu dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja dari seseorang yang di cari perusahaan

tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.



5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Pihak RSI Mabarro MWC NU

Perlunya memperhatikan tingkat kepuasan pegawai agar tercipta kinerja yang efektif dan efisien sehingga kualitas kerja karyawan dalam bekerja tidak menurun.

5. Karyawan RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik

Untuk karyawan RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik agar tetap selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu agar kualitas kerja yang baik tetap bisa dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Digital In Word.
- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan. 2008. *Analisis jalur (Path Analisis)*, Edisi kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ahmad, Mustaq. (2000). *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Al-Kaustar.
- Alma , Buchari dan Donni juni priansa, S.Pd. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah*. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah, Widayat. 2002. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Arikunto, Suharmisi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. PT. Gramedia.
- Azizi, Moh Ali Edi. 2005. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Desky, Harjoni. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Rumah Makan Ayam Lepass Lhokseumawe). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe.
- Dessler, Garry. 2000. *Human Resource Managing*, 8 edition, Prentice Hall, USA.
- Dessler, Garry. 2009. *Manajemen sumber daya manusia jilid kedua*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diana, Nur Ilfi. 2008. *Hadis Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press.
- Didin, Hafifuddin dan Henri Tanjung. 2003. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Djakfar, Muhammad. 2012. *ETIKA BISNIS: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Plus+.
- Fauroni, R. Lukman. 2006. *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Fitria, Astri. 2003. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal MAKSI, Volume 3, Agustus*.

- Fitriana, Y. R. 2006. Keanekaragaman dan Kelimpahan Makrozoobentos di Hutan Mangrove Hasil Rehabilitasi Taman Hutan Raya Ngurah Rai Bali. *Biodiversitas* ISSN: 1412-033 X. Volume VII, Nomor I. Halaman: 67-72. Jurusan Manajemen Hutan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia*, Edisi VI. Jakarta: PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2003. *Ringkasan Ihya' Ulumuddin Imam Ghozali*. Surabaya: Gitamedia press.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika (Teori, Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS 17)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Majid, Nurcholis. 2000. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Paramadina.
- Muhaimin, 2013. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru (di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta). *Skripsi*. Pendidikan Agama Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Jogja.
- Napel, Henk Ten. 1994. *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Nadhiro, Hurin. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kualitas Kerja melalui Kinerja Karyawan. *Skripsi. Ekonomi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ni'mah, Fifit S. 2016. Analisis Pengaruh Kualitas Khidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru SMA A. WAHID HASYIM TEBUIRENG. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Putra, Dian Paisal. 2013. Konsep etos kerja Islam dan hubungannya terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam perusahaan. *Jurnal*. STEI TAZKIA Bogor (Ilmu Ekonomi Islam).
- Rachmat, Syafe'i, 2003. *Al-Hadist (Aqidah, Akhlaq, Sosial, dan Hukum)*. Pustaka Setia, Bandung.
- Rahayu, Anita. 2005. <https://www.scribd.com/doc/93925317/BAB-IIkualitas-Kerja#>. Di akses tanggal 7 Februari 2017.

_____ .*Repository.upi.edu/operator/upload/s_a0151_0605727_ch
apter2.pdf*. Di akses tanggal 7 Februari 2017.

Riorini, Sri vandayuli. 2004. Quality Performance dan Komitmen Organisasi, *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3*.

Rusyan A. Tabrani, 1989. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: CV. Remaja Rosdakarya.

Shafissalam, Alva dan Misbahuddin Azzuhri. 2013. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syari'ah Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah*. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Brawijaya.

Sani, Ahmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.

Santoso, Heru, 2005. Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Karyawan terhadap Kualitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama Bandung.

Singgih, Santoso. 2001. *SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Koputindo.

Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan ke delapan. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta: Bandung.

Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.

Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta.

Soewardi, Herman. 1995. *Filsafat Koperasi atau Cooperativism*. IKOPIN UPT Penerbitan.

Syarif, Muhammad Zama'. 2010. Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (pada KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati). *Skripsi sarjana Ekonomi. IAIN Walisongo. Semarang*.

Tampubolon, biatna dulber. 2014. analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2016. *Jurnal Internasional. Technische Universität Berlin*.

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

- Teguh, Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triyuwono, Iwan. 2006. *Perspektif, Metodologi, dan Teori Akuntansi Syariah*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Willson and Heyyel, 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wungu & Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Ya'qub, Hamzah. 1992. *Kode Etika Dagang Menurut Islam*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Yousef, D.A. 2000. Organisasi commitment of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relation*. Vol. 53 No. 4.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Uji validitas

Correlations		X1
x1.1	Pearson Correlation	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x1.2	Pearson Correlation	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations		X2
x2.1	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x2.2	Pearson Correlation	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations		X3
x3.1	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x3.2	Pearson Correlation	,640
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x3.3	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Correlations

		X3
x3.1	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x3.2	Pearson Correlation	,640
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x3.3	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations

		X4
x4.1	Pearson Correlation	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x4.2	Pearson Correlation	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x4.3	Pearson Correlation	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations

		X5
x5.1	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x5.2	Pearson Correlation	,577
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x5.3	Pearson Correlation	,663**

Sig. (2-tailed)	,000
	30

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

Correlations

		Y1
y1.1	Pearson Correlation	,755
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y1.2	Pearson Correlation	,717
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Correlations

		Y2
y2.1	Pearson Correlation	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y2.2	Pearson Correlation	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations

		Y3
y3.1	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y3.2	Pearson Correlation	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations

		Z1
z1.1	Pearson Correlation	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z1.2	Pearson Correlation	,738
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z1.3	Pearson Correlation	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations

		Z2
z2.1	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z2.2	Pearson Correlation	,731
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z2.3	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations

		Z3
z3.1	Pearson Correlation	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z3.2	Pearson Correlation	,543*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z3.3	Pearson Correlation	,586**

Sig. (2-tailed)	,000
N	30

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

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

Correlations		Z4
z4.1	Pearson Correlation	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z4.2	Pearson Correlation	,596*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
z4.3	Pearson Correlation	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

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

Lampiran 2

Uji Reliabel

X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
,714	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
,627	3

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
,684	7

Lampiran 3

Uji Linieritas

Hubungan antara Etos Kerja Islam dan Kinerja

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,290	29,764	1	73	,000	2,024	,436

The independent variable is Etos Kerja Islam.

Hubungan antara Kinerja dan Kualitas Kerja Karyawan

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,199	18,146	1	73	,000	1,574	,585

The independent variable is Kinerja.

Hubungan antara Etos Kerja Islam dan Kualitas Kerja Karyawan

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,432	55,589	1	73	,000	1,097	,698

The independent variable is Etos Kerja Islam.

Lampiran 4

Pengujian Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 ^a	,290	,280	,28084

Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam

Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,348	1	2,348	29,764	,000 ^b
	Residual	5,758	73	,079		
	Total	8,105	74			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,024	,301		6,717	,000
	Etos Kerja Islam	,436	,080	,538	5,456	,000

Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5

Pengujian Asumsi Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja

Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,99322026
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,049
	Negative	-,127
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,103
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,176

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lampiran 6

Pengujian Pengaruh EtosKerja Islam dan Kinerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
	,667 ^a	,444	,429	,32777

Predictors: (Constant), Kinerja, EtosKerja Islam

Dependent Variable: KualitasKerjaKaryawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,185	2	3,092	28,784	,000 ^b
Residual	7,735	72	,107		
Total	13,920	74			

Dependent Variable: KualitasKerjaKaryawan

Predictors: (Constant), Kinerja, EtosKerja Islam

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,752	,447		1,682	,097
1 EtosKerja Islam	,624	,111	,588	5,637	,000
Kinerja	,170	,137	,130	1,247	,216

Dependent Variable: KualitasKerjaKaryawan

Lampiran 6

Pengujian Asumsi Pengaruh Etos Kerja Islam dan Kinerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
		.75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	,98639392
	Absolute	,064
Most Extreme Differences	Positive	,043
	gative	-,064
	Kolmogorov-Smirnov Z	,551
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,922

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

KUISIONER
PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN MELALUI
KINERJA

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia :
 - a. Antara 20 – 30 tahun
 - b. Antara 31 – 40 tahun
 - c. Antara 41 – 50 tahun
 - d. Lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SMU
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
5. Lama bekerja :
 - a. Kurang dari 2 tahun
 - b. Antara 3 – 5 tahun
 - c. Lebih dari 5 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Untuk pertanyaan dibawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberitandaceklist(√) di kolom huruf pilihan yang tersedia, inilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebelumnya.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin					
3.	Saya mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin					
4.	Saya mampu mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin di kantor					
5.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
6.	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan					
7.	Saya loyal pada organisasi					
8.	Saya masih berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan					
9.	Saya mampu mentaati peraturan di kantor					
10.	Saya memiliki kesadaran terhadap tugas yang diberikan					
11.	Saya merasa konsisten dalam bekerja					
12.	Saya memiliki jiwa pantang menyerah					
13.	Saya mempunyai kemampuan mengendalikan diri untuk					

	mencapai kenaikan pangkat atau jabatan					
14.	Menurut saya ketelitian dan memahami setiap pekerjaan adalah kewajiban					
15.	Mengetahui tentang perusahaan/instansi sebagai dan pekerjaan saya					
16.	Saya selalu memilih ide baru dalam bekerja					
17.	Saya memiliki prestasi dalamn bekerja					
18.	Saya adalah orang yang berprinsip kuat					
19.	Pimpinan saya merasa saya memiliki kualitas diri yang baik.					
20.	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai standart perusahaan					
21.	Saya telah mencapai standart kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan					
22.	Saya selalu memenuhi target dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
23.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur erusahaan					
24.	Saya selalubersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan tugas					
25.	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan alasan dalam menyelesaikan tugas					
26.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja					
27.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tepat waktu					
28.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu					
29.	Saya selalu datang tepat waktu.					
30.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, jumlah dan mutu yang ditentukan.					
31.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang diterapkan.					



RUMAH SAKIT ISLAM

MABARROT MWCNU BUNGAH GRESIK

Jl. Raya Bungah Dukun No. 63 Gresik 61152 Telp. (031) 3940651

Nomor : 025/RSIM.NU.B/II/2015

Bungah, 13 April 2015

Lampiran : -

Perihal : **Persetujuan Penelitian**

Kepada Yth :

DEKAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

di

Tempat

Assalamualaikum War. Wab.

Sehubungan dengan surat nomor : Un.3.5/PP.00/0915/2017 perihal "Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa", mahasiswa sbb :

Nama : Fitriah Hanim

NIM : 13510103

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kinerja

Pada prinsipnya kami **setuju dan tidak keberatan.**

Demikian jawaban surat kami, dan terima kasih atas kepercayaan Bapak pada Rumah Sakit Mabarrot MWC NU Bungah.

Wassalamualaikum War. Wab.












[Handwritten Signature]
dr. Izzuddin Syahbana

PENETAPAN KELAS RS : SK MENKES RI No : HK.03.05/I/1260/12
IJIN OPERASIONAL : SK BUPATI GRESIK No :445/43/HK/437.12/2012
AKREDITASI RS :SK KOMISI AKREDITASI RUMAH SAKIT No : KARS-SERT/788/VI/12

BUKTI KONSULTASI

Nama : Fitriah Hanim
 NIM/Jurusan : 13510103/Manajemen
 Dosen Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Pada RS Mabarrot MWC NU Bungah Gresik

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	11 Januari 2017	Judul Proposal	1. 
2.	16 Januari 2017	Revisi Latar Belakang	2. 
3.	18 Januari 2017	Revisi Kajian Teori	3. 
4.	19 Januari 2017	Revisi Metode penelitian	4. 
5.	20 Januari 2017	ACC proposal	5. 
6.	02 Februari 2017	Seminar Proposal	6. 
7.	09 Februari 2017	ACC Proposal	7. 
8.	02 Juni 2017	Revisi BAB IV dan V	8. 
9.	13 Juni 2017	ACC keseluruhan	9. 

Malang, 13 Juni 2017

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Misbahul Munir, L.c., M.Ei
NIP 19750707200501 1 005

BIODATA PENULIS

Nama Lengkap : Fitriah Hanim

Tempat, tanggal lahir : Gresik, 15 Maret 1994

Alamat Asal : Jl. Rukun Sejati RT. 21 RW. 02 Sembayat Manyar
Gresik

Alamat di Malang : Jl. Sunan Muria Gg. 04 B1 15 sigura-gura
Lowokwaru

Telepon/Hp : 085733292316

E-mail : fitriahhanim21@gmail.com

Facebook : Fitriah Hanim

Pendidikan Formal

1998-2001 : TK Nurul Huda Lamongan

2001-2007 : MI Nurul Huda Lamongan

2007-2010 : SMP Wali Songo Gresik

2010-2012 : MA Mambaus Sholihin Gresik

2012-2013 : Jurusan Ahwalul As-syahsiyah Fakultas Hukum Institut
Keislaman Abdullah Faqih (INKAFA) Suci Manyar
Gresik

2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2010-2013 : Pondok pesantren salafi Mambaus Sholoihin

2013 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang

2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Menjabat Ketua Kelas (kelas 5) Pada Tahun 2005
- Menjabat Sebagai Sekretaris OSIS SMP Wali Songo pada tahun 2006
- Anggota Aktif Himpunan Alumni Mambaus Sholihin pada tahun 2014 sampai dengan sekarang
- Team Panitia Manajemen Fiesta Tahun 2015
- Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Pada Devisi Kementrian Dalam Negeri di Tahun 2016
- Team Panitia ECOFAST tahun 2016

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Bedah Kitab Qurratul uyun Ma'had Sunan Ampel Al-'aly UIN Maliki Malang Tahun 2013

- Peserta Pelatihan Manasik Haji Ma'had Sunan Ampel Al-'aly UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Pelatihan Makalah dan Teknik Presentasi Halaqoh Ilmiah Ma'had Sunan Ampel Al-aly UIN Maliki Malang 2013 Tahun 2013
- Peserta Seminar Nasional Otoritas Jasa Keuangan (OJK) oleh DEMA Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 3013
- Peserta Seminar dan Talk Show dengan tema "Future Talk" UKM Mahasiswa Wirausaha Universitas Brawijaya 3013

Malang, 12 Juni 2017

Fitriah Hanim

Data Keseluruhan Hasil Kuisioner

Etos Kerja Islam					Kualitas Kerja Karyawan			Kinerja Karyawan																						
X1		X2		X3			X4			X5			Y1		Y2		Y3		Z1		Z2		Z3		Z4					
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4			
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4		
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
4	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	2	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	2	4	5	3	3	4	5	3	2
3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	2	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	3

4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4
2	5	2	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	2	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4

