

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PAPARAN HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

Penelitian ini akan membahas secara ringkas tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, dan analisis indeks jawaban responden per variabel independen dan dependen.

4.1.1. Gambaran Umum Badan Narkotika Nasional Kota Malang

4.1.1.1.Latar Belakang Badan Narkotika Nasional Kota Malang

1. Sejarah BNN Kota Malang (mulai tahun 2005-sekarang)

Badan Narkotika Nasional Kota Malang adalah Lembaga Pemerintah Vertikal yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Narkotika Nasional. Sebelum vertikalisasi, BNN Kota Malang merupakan sebuah Badan atau SKPD yang berada di bawah Pemerintah Kota Malang dikepalai oleh Ketua BNN Kota Malang yang dijabat oleh Wakil Walikota Malang Drs. Bambang Priyo Utomo,B.Sc. dan Kepala Pelaksana Harian yang dijabat oleh Komisarisi Polisi Drs. Bambang Andjar Soepeno, S.H., M.Si. Anggota dari BNK Kota Malang adalah dari unsur Pemerintahan, Kepolisian, yang terkait dengan Pencegahan dan Pemberantasan Narkoba.

Kemudian pada bulan April 2011 dibentuk BNN Kota/Kabupaten yang diresmikan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional Bapak Gories Mere sebanyak 50 Kota/Kabupaten, hingga saat ini sudah 75 Kota/Kabupaten se-Indonesia yang sudah terbentuk BNN. BNN Kota Malang merupakan kepanjangan tangan dari BNN RI yang melaksanakan program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang No 35 Tahun 09 tentang Narkotika dan Intruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2011 tentang Kebijakan Strategi Nasional tentang P4GN.

4.1.1.2. Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional Kota Malang

1. Visi

Menjadi perwakilan Badan Narkotika Nasional di Kota Malang yang profesional dan mampu menyatukan dan menggerakkan seluruh komponen masyarakat Kota Malang dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

2. Misi

Bersama instansi pemerintah, swasta dan komponen masyarakat di Kota Malang dalam melaksanakan pencegahan, pemberdayaan masyarakat, penjangkauan dan pendampingan serta pemberantasan dalam rangka P4GN.

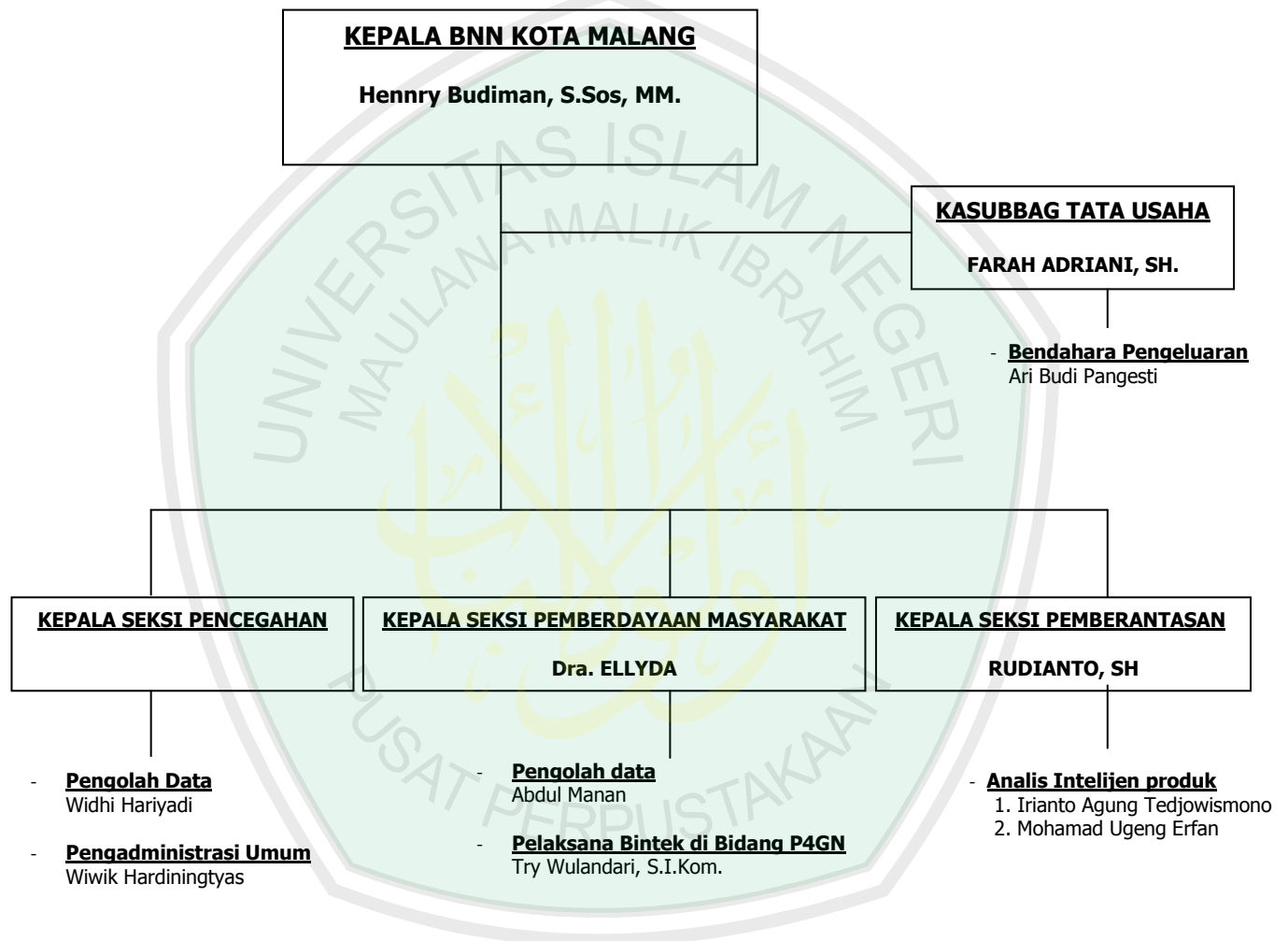
4.1.1.3. Program Kerja

- a) Membuat masyarakat Tahu, Paham dan Mengerti serta memiliki daya tangkal terhadap Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba
- b) Program advokasi terhadap pelaksanaan Inpres No.12 Tahun 2011 tentang Kebijakan Strategi Nasional tentang P4GN
- c) Program pembentukan lingkungan bebas narkoba yang berbasis pada lingkungan pendidikan, kampus, dan pekerja
- d) Program wajib lapor
- e) Program pendampingan dan pengantaran para pecandu yang telah wajib lapor untuk mendapatkan rehabilitasi gratis
- f) Program pemetaan & Pemberantasan jaringan narkoba malang
- g) Program ke tatasahaan dan administrasi umum sebagai penunjang program P4GN

4.1.1.4. Stuktur Organisasi BNN Kota Malang

- a. Kepala;
- b. Kasubbag Tata Usaha;
- c. Kasi Bidang Pencegahan;
- d. Kasi Bidang Pemberdayaan Masyarakat;
- e. Kasi Bidang Pemberantasan;

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BNN Kota Malang 2014



4.1.1.5. Ruang Lingkup Kegiatan BNN Kota Malang

1. Seksi pemberantasan

Melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor, dan bahan

adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alcohol dalam wilayah kota malang.

Kegiatan seksi pemberantasan

1. Melakukan observasi/ penyelidikan dan mencari informasi dan nforman diwilayah malang
2. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait ((satreskoba res malang kota dan lapas)
3. Melakukan penyeelidikan terhadap informasi
4. Mencari barang bukti/ bukti-bukti pendukung
5. Membuat peta jaringan dan informasi
2. Seksi Pencegahan dan Sosialisasi P4GN

Seksi pencegahan mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN dibidang pencegahan dalam wilayah kabupaten / kota. Kebijakan tteknis P4GN dalam seksi pencegahan mencakup 2 kegiatan yaitu:

- 1) Pembentukan kader anti Narkoba

Kader anti narkoba yang terbentuk yang mendukung upaya promotif dalam Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba di wilayah Kota Malang. Sehingga penyampaian dan penyebarluasan program P4GN dapat dilakukan secara efektif dan efisien melalui kader2 anti narkoba yang telah terbentuk.

- 2) Wahana diseminasi informasi P4GN

Diseminasi informasi P4GN adalah suatu tata cara pemberian informasi tentang bahaya narkoba dengan pendekatan KIE sebagai proses kegiatan penyampaian penyebarluasan, dan penerimaan pesan tentang bahaya narkoba untuk meningkatkan dan memantapkan pengetahuan, wawasan dan kemampuan dalam rangka mengubah dan membentuk perilaku secara bertanggung jawab menuju terjadinya proses kekebalan (imun) masyarakat.

3) Advokasi tentang implementasi inpres no.12 tahun 2011

Advokasi merupakan salah satu metode komunikasi yang digunakan sebagai strategi untuk perubahan social.

Fungsi advokasi adalah mempromosikan suatu perubahan dalam kebijakan, program atau peraturan serta untuk mendapatkan dukungan dari pihak-pihak lain. Sehingga BNN mencanangkan advokasi sebagai salah satu cara untuk mengkampanyekan Inpres No. 12 th 2011 kepada seluruh komponen bangsa.

3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Tugas dari pemberdayaan masyarakat yaitu melakukan penyiapan peran serta masyarakat P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi dalam wilayah provinsi dan penyiapan bimbingan teknis peran serta masyarakat kepada BNN Kabupaten/Kota.

Mengadakan screening (uji Bebas Narkoba) terhadap pelajar, mahasiswa dan pekerja pada lembaga pendidikan dan kerja yang diperdanakan P4GN.

1) Pembentukan kader anti Narkoba

Kader anti narkoba yang terbentuk yang mendukung upaya promotif dalam Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba di wilayah Kota Malang. Sehingga penyampaian dan penyebarluasan program P4GN dapat dilakukan secara efektif dan efisien melalui kader2 anti narkoba yang telah terbentuk. Rehabilitasi Pemberdayaan Masyarakat.

2) Tes Urine

Orang yang terkena narkoba dapat diidentifikasi melalui urine orang tersebut sehingga orang tersebut tidak bisa mengelak. Tes urine merupakan kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat BNN Kota Malang. Yang menjadi prioritas utamanya adalah lembaga pendidikan dan pemerintah Kota Malang guna menciptakan Kota Malang sebagai kota yang bebas narkoba.

3) Rehabilitasi

Banyak orang mengira pecandu narkoba itu akan dihukum jika melapor padahal hal itu salah besar. Selama dia mau melapor ke pihak BNN maka seksi pemberdayaan masyarakat akan membawa orang tersebut ke tempat rehabilitasi tanpa dipungut biaya sedikitpun. Di sana akan diobati sampai dia benar-benar sembuh dari kecanduan narkoba.

4.1.2. Deskripsi Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Terdiri dari 6 indikator dari 1 variabel bebas (independent), 3 indikator dari variabel intervening (perantara) dan 3 indikator dari variabel terikat (dependent) . Dari kuesioner yang

telah disebarkan kepada 33 responden yang terdiri dari 33 karyawan di BNN Kota Malang, selanjutnya akan ditampilkan karakteristik responden lebih lanjut :

4.1.2.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Persentase
1	20-25 tahun	13	39,3
2	26-30 tahun	6	18,2
3	31-35 tahun	3	9,1
4	36-40 tahun	2	6,1
5	41-45 tahun	4	12,1
6	> 46 tahun	5	15,2
Total		33	100

Sumber : Peneliti 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut usianya yaitu usia 20-25 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 39.3%, usia 26-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 18,2%, usia 31-35 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 9,1%, usia 36-40 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6.1 %, usia 41-45 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 12.1 % dan usia >46 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 15,2%. Hal ini dianggap cukup menguntungkan dalam rangka pemberian jawaban butir-butir kuesioner karena mereka rata-rata dianggap mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara benar dan tidak menemui kesulitan dalam menafsirkannya serta kecil kemungkinan memiliki interpretasi ganda terhadap pertanyaan yang diberikan.

4.1.2.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SD	1	3,0
2	SMP	2	6,1
3	SMA	17	51,5
4	D3	2	6,1
5	S1	11	33,3
Total		33	100.0

Sumber : Peneliti 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut pendidikannya yaitu SD berjumlah 1 orang dengan persentase 3,0%, SMP berjumlah 2 orang dengan persentase 6,1%, SMA berjumlah 17 orang dengan persentase 51,5%, D3 berjumlah 2 orang dengan persentase 6,1% dan S1 berjumlah 11 orang dengan persentase 33.3%. Hal ini dianggap cukup membantu dalam rangka pemberian jawaban butir-butir kuesioner karena dengan pendidikan responden dianggap mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara benar.

4.1.2.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	< 1 tahun	5	15,2
2	1-3 tahun	21	63,6
3	>10 tahun	7	21.2
Total		33	100

Sumber : Peneliti 2014

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut lama bekerja yaitu <1 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 15,2%, 1-3 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 63,6% dan >10 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 21.2%. Hal ini dianggap cukup dalam rangka pemberian jawaban butir-butir kuesioner karena mereka dianggap mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara benar.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1. Analisis dan pembahasan etos kerja islam pada bnn kota malang

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

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai etos kerja islam

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Total
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	5	15.2	27	81.8	1	3.0	-	-	-	-	33
2	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin	3	9.1	29	87.9	1	3.0	-	-	-	-	33

3	Saya mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin	11	33.3	21	63.6	1	3.0	-	-	-	-	33
4	Saya mampu mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin di kantor	7	21.2	24	72.7	2	6.1	-	-	-	-	33
5	Saya mampu memiliki Rasa tanggung jawab kepada pekerjaan saya	10	30.3	21	63.6	2	6.1	-	-	-	-	33
6	Saya mampu bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan	8	24.2	24	72.7	1	3.0	-	-	-	-	33
7	Saya loyal pada organisasi	8	24.2	24	72.7	1	3.0	-	-	-	-	33
8	Saya masih berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan	9	27.3	23	69.7	1	3.0	-	-	-	-	33
9	Saya mampu mentaati peraturan di kantor	8	24.2	25	75.8	-	-	-	-	-	-	33
10	Saya memiliki kesadaran terhadap tugas yang diberikan	7	21.2	26	78.8	-	-	-	-	-	-	33
11	Saya merasa konsisten dalam bekerja	7	21.2	25	75.8	1	3.0	-	-	-	-	33
12	Saya memiliki jiwa pantang menyerah	7	21.2	23	69.7	3	9.1	-	-	-	-	33

13	Saya mempunyai kemampuan mengendalikan diri untuk mencapai kenaikan pangkat atau jabatan	6	18.2	26	78.8	1	3.0	-	-	-	-	33
-----------	--	---	------	----	------	---	-----	---	---	---	---	----

Sumber : Data primer diolah 2014

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

N : Netral

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap etos kerja islam :

1. Pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,2%), setuju 27 orang (81,8%), dan netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
2. Pernyataan “Saya mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,1%) dan setuju 29 orang (87,9%), netral 1 orang (3,0%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju, sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Pada indikator kecanduan waktu pada variabel etos kerja islam, untuk item 1 dan 2 sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai kesadaran kecanduan terhadap waktu yang tinggi.

3. Pernyataan “Saya mampu memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin”. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33,3%), setuju 21 orang

(63,6%), netral 1 orang (3,0%), Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

4. Pernyataan “Saya mampu mengatur pekerjaan dengan sebaik mungkin di kantor”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21,2%), setuju 24 orang (72,7%), netral 2 orang (6,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator moralitas untuk item 3 dan 4 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai moralitas diri yang tinggi.

5. Pernyataan “Saya mampu memiliki Rasa tanggung jawab kepada pekerjaan saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27,3%), setuju 23 orang (69,7%), netral 2 orang (6,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
6. Pernyataan “Saya mampu bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24,2%), setuju 24 orang (72,7%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
7. Pernyataan “Saya loyal pada organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24,2%), setuju 24 orang (72,7%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator kejujuran untuk item 5 - 7 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa responden mempunyai kejujuran yang tinggi.

8. Pernyataan “Saya masih berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan”. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27,3%), setuju 23 orang (69,7%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
9. Pernyataan “Saya mampu mentaati peraturan di kantor”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24,2%), setuju 25 orang (75,8%). Sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
10. Pertanyaan “Saya memiliki kesadaran terhadap tugas yang diberikan”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21,2%), setuju 26 orang (78,8%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator komitmen untuk item 8-10 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai komitmen yang tinggi.

11. Pernyataan “Saya merasa konsisten dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21,2%), setuju 25 orang (75,8%), netral 1 orang (3,0%).

Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

12. Pernyataan “Saya memiliki jiwa pantang menyerah”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21,2%), setuju 25 orang (75,8%), netral 3 orang (9,1%) . Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

13. Pertanyaan “Saya mempunyai kemampuan mengendalikan diri untuk mencapai kenaikan pangkat atau jabatan”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21,2%), setuju 25 orang (75,8%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator istiqomah untuk item 11-13 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden mempunyai keistiqomahan yang tinggi.

4.1.3.2. Analisis dan pembahasan Kinerja Karyawan Pada BNN Kota Malang

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

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Z)

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Total
		SS		SS		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai	2	6.1	30	90.9	1	3.0	-	-	-	-	33

	standart perusahaan											
2	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan.	5	15.2	26	78.8	2	6.1	-	-	-	-	33
3	Saya selalu memenuhi target dalam mengerjakan tugas yang diberikan	5	15.2	23	69.7	5	15.2	-	-	-	-	33
4	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan	4	12.1	26	78.8	3	9.1	-	-	-	-	33
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	5	15.2	28	84.8	-	-	-	-	-	-	33
6	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	4	12.1	28	84.8	1	3.0	-	-	-	-	33
7	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	4	12.1	26	78.8	3	9.1	-	-	-	-	33
8	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah	3	9.1	26	78.8	4	12.1	-	-	-	-	33

	ditentukan/tepat waktu												
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu	2	6.1	28	84.8	3	9.1	-	-	-	-	33	

Sumber : Data primer diolah 2014

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

N : Netral

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.5. di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kinerja karyawan :

1. Pernyataan “Saya mampu mengerjakan tugas sesuai standart perusahaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (6,1%), setuju 30 orang (90,9%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
2. Pertanyaan “Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan” . Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,2%), setuju 26 orang (78,8%), netral 2 orang (6,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3. Pernyataan “Saya selalu memenuhi target dalam mengerjakan tugas yang diberikan”. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,2%), setuju 23 orang (69,7%), netral 5 orang (15,2%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Pada indikator kuantitas kerja pada variabel kinerja karyawan untuk item 1 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat. Artinya bahwa mayoritas responden memahami dan memiliki kuantitas kerja yang tinggi.

4. Pernyataan “Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (12,1%), setuju 26 orang (78,8%), netral 3 orang (9,1%). Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
5. Pernyataan “Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam tugas”. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15,2%), setuju 28 orang (84,8%). Sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
6. Pernyataan “Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas”. Responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (12,1%), setuju 26 orang (78,8%) dan netral 3 orang (9,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Pada indikator kualitas kerja untuk item 4-6 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden memiliki kualitas kerja yang tinggi.

7. Pernyataan “Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (12,1%), setuju 26

orang (78,8%), netral orang (9,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

8. Pernyataan “Saya merasa nyaman di dalam instansi/organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,1%), setuju 26 orang (78,8%), netral 4 orang (12,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
9. Pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu”. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (6,1%), setuju 28 orang (84,8%), netral 3 orang (9,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

Pada indikator ketepatan waktu untuk item 7-9 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden menganggap ketepatan waktu.

4.1.3.3. Analisis dan pembahasan Kualitas Kerja Karyawan Pada Bnn Kota Malang

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

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Total
		SS		S		N		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Menurut saya	14	42.4	19	57.6	-	-	-	-	-	-	33

	ketelitian dan memahami setiap pekerjaan adalah kewajiban											
2	Mengetahui tentang perusahaan/ instansi sebagian dari pekerjaan saya	8	24.2	23	69.7	2	6.1	-	-	-	-	33
3	Saya selalu memiliki ide baru dalam bekerja	3	9.1	28	84.8	2	6.1	-	-	-	-	33
4	Saya memiliki prestasi dalam bekerja	8	24.2	24	72.7	1	3.0	-	-	-	-	33
5	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain	8	24.2	24	72.7	1	3.0	-	-	-	-	33
6	Saya selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas yang ada dikantor	6	18.2	22	66.7	5	15.2	-	-	-	-	33

Sumber : Data primer diolah 2014

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

N : Netral

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.8. di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kecerdasan spiritual :

1. Pernyataan “Menurut saya ketelitian dan memahami setiap pekerjaan adalah kewajiban”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42,4%),

setuju 19 orang (57,6%). Sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

2. Pernyataan “Mengetahui tentang perusahaan/ instansi sebagian dari pekerjaan saya”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,1%), setuju 28 orang (84,8%), netral 2 orang (6,1%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Pengetahuan (*Knowledge*) pada variabel kualitas Karyawan untuk item 1 dan 2 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa sebagian besar pengetahuan responden tinggi.

3. Pernyataan “Saya selalu memiliki ide baru dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (9,1%), setuju 28 orang (84,8%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden
4. Pernyataan “Saya memiliki prestasi dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24,2%), setuju 24 orang (72,7%), netral 1 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Keterampilan (*Skill*) untuk item 3 dan 4 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas keterampilan responden tinggi.

5. Pernyataan “Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain”.

Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24,2%), setuju 24 orang (72,7%) dan netral 3 orang (3,0%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

6. Pernyataan “Saya selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas yang ada dikantor”.

Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18,2%), setuju 22 orang (66,7%), netral 5 orang (15,2%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden

Pada indikator Ability (*Abilities*) untuk item 5 dan 6 sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden memiliki ability yang tinggi.

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1. Uji validitas dn reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pertanyaan

Variabel	Item	Pearson Correlation	Signifiikan	Keterangan	Alpha	Keteranga n
Etos Kerja Islam (X)	X ₁	0,806	0,000	Valid	0,862	Reliabel
	X ₂	0,609	0,000	Valid		Reliabel
	X ₃	0,508	0,003	Valid		Reliabel
	X ₄	0,650	0,000	Valid		Reliabel
	X ₅	0,583	0,000	Valid		Reliabel
	X ₆	0,570	0,001	Valid		Reliabel
	X ₇	0,717	0,000	Valid		Reliabel
	X ₈	0,700	0,000	Valid		Reliabel
	X ₉	0,714	0,000	Valid		Reliabel
	X ₁₀	0,639	0,000	Valid		Reliabel

	X ₁₁	0,616	0,000	Valid		Reliabel
	X ₁₂	0,464	0,006	Valid		Reliabel
	X ₁₃	0,388	0,026	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	Z ₁	0,695	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	Z ₂	0,704	0,000	Valid		Reliabel
	Z ₃	0,581	0,000	Valid		Reliabel
	Z ₄	0,660	0,000	Valid		Reliabel
	Z ₅	0,530	0,002	Valid		Reliabel
	Z ₆	0,652	0,000	Valid		Reliabel
	Z ₇	0,737	0,000	Valid		Reliabel
	Z ₈	0,758	0,000	Valid		Reliabel
	Z ₉	0,745	0,000	Valid		Reliabel
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,672	0,000	Valid	0,816	Reliabel
	Y ₂	0,678	0,000	Valid		Reliabel
	Y ₃	0,759	0,000	Valid		Reliabel
	Y ₄	0,806	0,000	Valid		Reliabel
	Y ₅	0,740	0,000	Valid		Reliabel
	Y ₆	0,720	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Peneliti 2014

Dari hasil uji validitas yang telah dijelaskan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua instrument valid. Hasil signifikansi (sig)/nilai probabilitas hasil korelasi menunjukkan semua instrumen lebih $< 0,05$ dan nilai validitas (korelasi) $> 0,03$.

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliable jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42).

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah reliabel, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.1.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pembuktian statistik atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian berdasarkan teori. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode Analisis Regresi dan Analisis Jalur.

Analisis Jalur merupakan perluasan dari analisis regresi, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

4.1.5.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islam terhadap kinerja yang dialami karyawan BNN Kota Malang. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Uji Hipotesis Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.750	6.173		3.685	.001
	Etos Kerja Islam	.250	.113	.369	2.211	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2014

Untuk nilai *Standardized Coefficients* Beta pada analisis regresi ini sebesar 0.369, nilai *Standardized Coefficients* Beta ini merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (β) variabel etos kerja islam sebesar 0.250 dan nilai *t-test* sebesar 2.211 dengan nilai signifikansi 0.035. Nilai koefisien regresi (β) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara etos kerja islam dengan kinerja adalah signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **dapat diterima**.

4.1.5.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan adalah etos kerja islam (X) berpengaruh terhadap kualitas kerja (Y) melalui kinerja karyawan (Z). Etos kerja islam meningkatkan kinerja dahulu kemudian selanjutnya kinerja meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Uji Hipotesis Keempat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.748	4.733		-.792	.435
	Etos Kerja Islam	.352	.078	.588	4.523	.000
	Kinerja	.262	.115	.297	2.281	.030

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data primer diolah 2014

Berdasarkan hasil output, pengujian H_2 yang disajikan pada tabel 4.9 menyatakan bahwa nilai b (estimate) etos kerja islam terhadap kinerja sebesar 0.352 dengan signifikansi 0.000. Untuk nilai koefisien standardized beta sebesar 0.588, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 4.523 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara etos kerja islam dengan kinerja adalah signifikan.

Sedangkan nilai b (estimate) kinerja terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0.262 dengan signifikansi 0.030. Untuk nilai koefisien standardized beta sebesar 0.297, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 2.281 dengan nilai signifikansi 0.030. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara kinerja dengan kualitas kerja adalah signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini **dapat diterima**.

4.1.6. Analisis Koefisien Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi.

Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis (Khuzaini,2009).

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel etos kerja islam (X) terhadap variabel kinerja (Z): Pengaruh X $\rightarrow Z = 0.369$ dengan $P = 0.035$
2. Pengaruh variabel Kinerja (Z) terhadap variabel Kualitas kerja Karyawan (Y): Pengaruh Z $\rightarrow Y = 0.297$ dengan $P = 0.030$
3. Pengaruh variabel Etos Kerja Islam (X) terhadap variabel Kualitas kerja Karyawan (Y): Pengaruh X $\rightarrow Y = 0.588$ dengan $P = 0.000$

Sedangkan untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

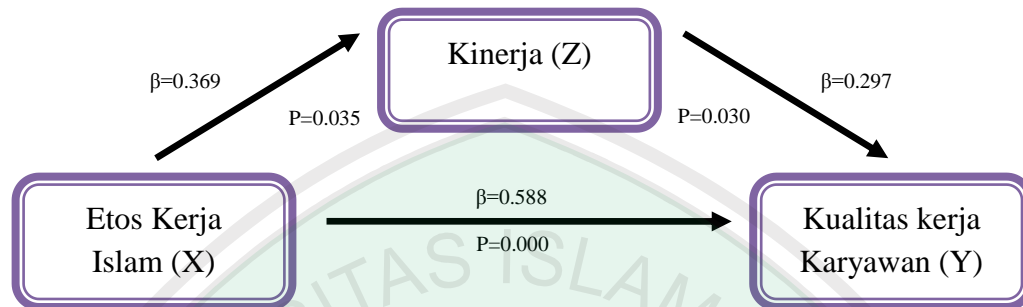
4. Pengaruh variabel etos kerja islam (X) terhadap variabel Kualitas kerja Karyawan (Y) melalui variabel Kinerja (Z):

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.369 \times 0.588) = 0.216$$

5. Selanjutnya ditentukan pengaruh total dengan mengikuti formula sebagai berikut:

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.369 + 0.588) = 0.957$$

Gambar 4.2
Hasil Analisis Koefisien Jalur



Sumber: Data primer diolah 2014

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, dapat disusun Model Lintasan pengaruh sebagai berikut. Model Lintasan ini disebut dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*), dimana pengaruh *error* ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh } X \rightarrow Z : P_{e1} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0.136} = 0.929$$

$$\text{Pengaruh } Z \rightarrow Y : P_{e2} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0.562} = 0.438$$

Sehingga Koefisien determinasi total:

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 \times P_{e2}^2$$

$$R_m^2 = 1 - 0.929^2 \times 0.438^2$$

$$R_m^2 = 0.834$$

Interpretasi Total Effect (Rusdin, 2009):

1. Pengaruh dari X ke Z

$$\text{Pengaruh langsung} = 0.369$$

$$\text{Pengaruh tak langsung} = (0.369 \times 0.588) = 0.216$$

$$\text{Total pengaruh} = 0.369 + 0.216 = 0.585$$

2. Pengaruh dari Z ke Y

$$\text{Pengaruh langsung} = 0.369$$

$$\text{Pengaruh tak langsung} = (0.369 \times 0.588) = 0.216$$

$$\text{Total pengaruh} = 0.369 + 0.216 = 0.585$$

3. Pengaruh dari X ke Y

$$\text{Pengaruh langsung} = 0.588$$

$$\text{Pengaruh tak langsung} = (0.369 \times 0.588) = 0.216$$

$$\text{Total pengaruh} = 0.588 + 0.216 = 0.804$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model Analisis *Path* tersebut adalah sebesar 0.834 atau 83.4% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 83.4% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 16.6% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat dalam model dan error.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut hasil penelitian di atas, dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja islam dengan kinerja, hipotesis ke dua terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja terhadap kualitas kerja karyawan, hipotesis ke tiga terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja islam terhadap kualitas kerja karyawan dan ada hubungan positif dan signifikan antara etos kerja islam terhadap kualitas kerja karyawan dengan kinerja sebagai variable intervening pada BNN Kota Malang.

4.2.1. Etos Kerja Islam dan Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Malang

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Keberhasilan sebuah organisasi adalah ketika kinerja para pegawainya sudah mencapai tingkat maksimal. Dalam al-Qur'an, Allah SWT berfirman kepada umatnya untuk dapat bekerja sebaik-baiknya, hal ini termuat di dalam Surat Az Zumar ayat 39, yang artinya :

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

“Artinya Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui” (Sumber : Q.S. Az Zumar: 39)

Dengan ayat di atas jelas, bahwa kita sebagai umat manusia apabila sungguh-sungguh pekerjaan, maka Allah menjanjikan kita kelak akan mendapatkan balasan dari-Nya. Kalau dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka apabila dalam pekerjaan mereka dapat melaksanakan secara maksimal nantinya karyawan juga mendapatkan imbalan atau upah yang maksimal pula dari perusahaan atau organisasi tempat di mana karyawan bekerja.

Menurut Ali dalam Yousef (1989:515), dinyatakan bahwa nilai kinerja di dalam etos kerja islami didapatkan dari maksud yang mengiringinya pada hasil dari kerja itu. Dalam hal ini penekanan terdapat dalam keadilan dan kedermawanan di dalam tempat kerja yang merupakan suatu kondisi yang penting untuk kesejahteraan karyawan dengan gaji yang layak diterimanya. Dengan etos kerja islami maka

semangat kerja karyawan akan terdorong, sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat ini adalah masalah sumber daya manusia. Sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya berorientasi pada materi tetapi juga berorientasi pada akhirat.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk menghalalkan segala cara termasuk korupsi yang banyak terjadi dewasa ini. Selain itu, faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja islami.

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.

Dalam hasil penelitian ini, kinerja karyawan BNN kota malang dipengaruhi oleh etos kerja slam sebesar 0,369 secara langsung. Artinya, semakin tinggi etos kerja islam karyawan BNN kota malang maka akan meningkatkan kinerja instansi tersebut.

Sehingga, agar etos kerja islam dan kinerja karyawan dikembangkan dengan baik supaya lebih maksimal dan berhasil mencapai visi misi organisasi.

Dari beberapa analisis di atas, disimpulkan bahwasanya etos kerja islam mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Artinya, semakin tinggi etos kerja islam maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

4.2.2. Etos Kerja Islam, Kinerja dan Kualitas Kerja Karyawan BNN Kota Malang

Ditengah kepungan zaman yang serba modern ini, seakan nilai etika semakin luntur, bahkan boleh dibilang mulai hilang karena kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas seakan sudah mewabah disetiap lini kehidupan. Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif. Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist.

Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali bagi Badan Narkotika Nasional Kota Malang sebagai salah satu standar bahwa etos kerja Islam dalam sebuah organisasi memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu organisasi. Etos kerja islam merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja begitu juga di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang yang mayoritas karyawannya masing masing memiliki kepribadian islam yang tinggi. Etos kerja islam karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Malang 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 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 Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif. Hal ini dapat di lihat dalam Hadis Shoheh muslim dalam bab Amar ma'ruf nahi munkar dalam jilid I yaitu Rasulullah bersabda :

“Barangsiapa di antara kamu melihat terjadinya kemungkar, 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)

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

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya “dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung”.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. 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, 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 Permasalahan yang telah dihadapi dalam sebuah program penilaian kinerja adalah upaya menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai dapat diakui apabila suatu sistem penilaian mengikuti

kaidah- kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sistem penilaian kinerja adalah :

1. Keputusan di bidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan terstandar.
2. Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua pegawai.
3. Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai.
4. Pegawai dapat melihat hasil penilaiannya.
5. Pegawai diberikan kesempatan untuk tidak menyetujui atau menyetujuinya.
6. Penilaian diberi petunjuk bagaimana cara melakukan penilaian secara tepat, dan sistematis.
7. Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penilaian.

Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Flippo (1995:28) 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 (1995:28) 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.

Menurut Dessler dalam Santoso (2005:30-31) 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.

Menurut Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) 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 Sunu (dalam Flippo, 1995: 91) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu
3. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi
4. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik
5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu

Setiap organisasi mempunyai etos kerja pada setiap karyawannya yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok, termasuk etos kerja yang ada di BNN Kota Malang. BNN Kota Malang didirikan dengan visi Menjadi perwakilan Badan Narkotika Nasional di Kota Malang yang profesional dan mampu menyatukan dan menggerakkan seluruh komponen masyarakat Kota Malang dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.. Hal ini mempengaruhi sikap karyawan yang ada di dalamnya, contohnya adalah setiap karyawan diharuskan

tidak terlibat sebagai Bandar atau pemakai narkoba. Hal inilah yang menjadikan identitas bagi BNN Kota Malang dibanding dengan instansi yang lain.

Karyawan BNN Kota Malang yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi yang ada akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja yang berkualitas. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi dengan baik, masing - masing kinerja yang baik akan menimbulkan kualitas kerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan antara kinerja dengan kualitas kerja karyawan BNN Kota Malang signifikan pada tingkat alpha 5%, yaitu sebesar 0,002. Artinya, Kinerja BNN Kota Malang mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dalam hasil penelitian ini, kualitas kerja karyawan BNN kota malang dipengaruhi oleh etos kerja islam sebesar 0,588, sedangkan kinerja sebesar 0,297. Artinya, semakin tinggi etos kerja islam karyawan BNN kota malang maka akan meningkatkan kualitas kerja instansi tersebut dengan kinerja sebagai penghubung. Sehingga, agar etos kerja islam, kinerja dan kualitas kerja karyawan dikembangkan dengan baik supaya lebih maksimal dan berhasil mencapai visi misi organisasi.

Secara umum karyawan pada BNN Kota Malang dituntut untuk profesionalisme dalam bekerja sehingga membuat kinerja diperlukan untuk

meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sehingga kinerja sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan BNN Kota Malang.

