PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL

Impact Of Work Motivation And Islam Work Ethics On Employees' Performance In Sambal Special Waroeng

Skripsi
Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari
Program Studi Ekonomi Islam

Oleh:

Zumrotul Muhzinat

14423188

PRODI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zumrotul Muhzinat
NIM : 14423188
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Fakultas Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakam hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 18 Juli 2018



Zumrotul Muhzinat

ii

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail:fial@uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari	:	Rabu
Tanggal	:	15 Agustus 2018
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Waroeng Spesial Sambal
Disusun oleh	:	ZUMROTUL MUHZINAT
Nomor Mahasiswa	:	14423188

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua	: Dr. Siti Achiria, SE, MM	(.....)
Penguji I	: Rakhmawati, S.Stat, MA	(.....)
Penguji II	: Junaidi Safitri, SEI, MEI	(.....)
Pembimbing	: Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM	(.....)

Yogyakarta, 15 Agustus 2018
Dekan,

Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa	: Zumrotul Muhzinat
NIM	: 14423188
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 18 Juli 2018

Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

iv

NOTA DINAS

Hal : SKRIPSI
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr Wb

Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : **730/Dek/60/DAS/FIAI/III/2018** tanggal 5 Maret 2018 M/17 Jumadil Akhir 1439 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara :

Nama	: Zumrotul Muhzinat
Nomor Pokok/NIMKO	: 14423188
Fakultas	: Ilmu Agama Islam
Jurusan/Program Studi	: Ekonomi Islam
Tahun Akademik	: 2017/2018
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan, dan bersama ini kami kirimkan 3 (tiga) eksemplar skripsi yang dimaksud

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Dosen Pembimbing

Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

v

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah 'ala kulli halin wa ni'mah, hasil karya ilmiah ini saya persembahakan kepada kedua orang tua saya dan kedua saudara saya yang selalu memberikan doa beserta dukungan yang tiada henti-hentinya untuk kelancaran dalam penulisan karya ilmiah ini.

Terima kasih kepada seluruh sahabat cah kesen, seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Sunan Pandan Aran Komplek 6 Putri dan seluruh keluarga besar Ekonomi Islam angkatan 2014 atas doa, dukungan dan semangatnya sehingga membuat penulis selalu termotivasi untuk menyelesaikan hasil karya ilmiah ini.

MOTTO

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"* (Q.S At-Taubah Ayat 105).

قُلۡ إِنَّ رَبِّي يَبۡسُطُ ٱلرِّزۡقَ لِمَن يَشَآءُ مِنۡ عِبَادِهِۦ وَيَقۡدِرُ لَهُۥۚ وَمَآ أَنفَقۡتُم مِّن شَيۡءٖ فَهُوَ يُخۡلِفُهُۥۖ وَهُوَ خَيۡرُ ٱلرَّٰزِقِينَ ٣٩

Artinya: *"Katakanlah: "Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)". Dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, maka Allah akan menggantinya dan Dia-lah Pemberi rezki yang sebaik-baiknya."* (Q.S Saba Ayat 39).

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA ISLAM ERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL

Oleh:
ZUMROTUL MUHZINAT
14423188

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset utama untuk mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan hal yang perlu dilakukan yakni dengan memberikan motivasi terhadap individu maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Penilaian kerja menurut etos kerja dalam Islam dapat dilihat dari proses dalam menyelesaikan pekerjaannya, bukan dilihat dari hasil pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak *(Random)* menggunakan metode pengumpulan datanya yang dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner serta menggunakan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji statistik melalui uji T-test, F-test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,001<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (3,408>1,671). Hasil variabel etos kerja Islam juga berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,000<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (5,717>1,671). Sedangkan motivasi kerja adan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung>F-tabel (95,202>3,15). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji R^2 bernilai 0,760 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh sebesar 76,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan 0,24% (100% - 76,0% = 0,24%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

IMPACT OF WORK MOTIVATION AND ISLAM WORK ETHICS ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN SAMBAL SPECIAL WAROENG

By:
ZUMROTUL MUHZINAT
14423188

Human resources in a company are one of the main assets to support the target achievements and goals as set by the company. To achieve corporate goals, there are several things to do, such as motivating individuals and groups to carry out certain activities. According to Islamic work ethics, it is necessary to assess employee's performance based on the process of work completion, instead of the mere result. This study uses quantitative research methods, which applies random sampling technique. The data were collected by way of questionnaires and literature study. The data were then analyzed using statistical tests through T-test, F-test, coefficient of determination (R2), and multiple linear regression tests. Based on the results of the study, it is revealed that the work motivation variable has a significant partial effect on employee performance with the Sig. (0.001 <0.05) and T-count value> T-table (3.408> 1.671). The results of the Islamic work ethic variable also have a significant partial effect on employee performance with the Sig. (0,000 <0,05) and T-count value > T-table (5,717> 1,571). Meanwhile, the work motivation and Islamic work ethic simultaneously affect the performance of employees with an F-count> F-table (95.202> 3.15). So, it is conclusive that the variables of work motivation and Islamic work ethic simultaneously affect employee performance variables. The results of the R2 test are 0.760, so it can be concluded that the motivation and work ethic variables affect 76.0% of employee performance, while 0.24% (100% - 76.0% = 0.24%) are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Motivation, Islamic Work Ethics, Employee Performance*

August 23, 2018
TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

TRANSLITERASI

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

   Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf lain

Huruf Arab	**Nama**	**Huruf latin**	**Nama**
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ى	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**
◌َ ___	Fathah	A	A
◌ِ ___	Kasrah	I	I
◌ُ ___	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
...ْيَ	Fathahdanya	Ai	a dan i
...ْوَ	Fathahdanwau	Au	a dan u

Contoh :

كَتَبَ - kataba
فَعَلَ - fa'ala

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ىَ...ا	Fathahdanalifatauya	A	a dan garis di atas
...ىِ	Kasrahdanya	I	i dan garis di atas
...وُ	Hammahdanwau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla
رَمىَ - ramā
قِيْلَ - qĭla
يَقُوْلُ - yaqūlu

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

a. Ta"marbutah hidup

Ta"marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

b. Ta"marbutah mati

Ta"marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

c. Kalau pada kata terakhir denagn ta"marbutah diikuti oleh kata yang menggunkan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta"marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الأَطْفَالُ - raudah al-atfãl
- raudatulatfãl

المَدِيْنَةُ المُنَوّ رَةُ - al-Madĭnah al-Munawwarah

- al-Madĭnatul-Munawwarah

طَلْحَةْ - talhah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama denganhuruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

البِرّ - al-birr

الحَجّ - al-hajj

نُعِّمَ - nu’’

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditranslite-rasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditranslite-rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

السَّيِّدُ - as-sayyidu

الشَّمْسُ - as-syamsu

القَلَمُ - al-qalamu

البَدِيْعُ - al-badĭ’u

الجَلاَلُ - al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

تَأْخُذُوْنَ	- ta'khużūna	شَيْئٌ	- syai'un	أُمِرْتُ	- umirt
النَّوْءُ	- an-nau	إِنّ'	- inna		

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِيْنَ	Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqĭn Wainnallāhalahuwakhairrāziqĭn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيْزَانَ	Wa auf al-kaila wa-almĭzān Wa auf al-kaila wal mĭzān
إِبْرَاهِيْمُ الْخَلِيْل	Ibrāhĭm al-Khalĭl Ibrāhĭmul-Khalĭl
بِسْمِ اللهِ مَجْرَاهاَ وَمُرْسَاهاَ	Bismillāhimajrehāwamursahā
وَللهِ عَلىَ النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيْلاً	Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistatā’a ilaihi sabĭla Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistatā’a ilaihi sabĭlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaanhuruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri terebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلاَّ رَسُوْلٌ	Wa mā Muhammadun illā rasl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِى	Inna
بِبَكَّةَ مُبَارَكاً	awwalabaitinwudi'alinnāsilallażībibakkatamubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِى أُنْزِلَ فِيْهِ	Syahru Ramadān al-lażī unzila fīh al-Qur'ānu
الْقُرْاٰنُ	Syahru Ramadān al-lażī unzila fīhil Qur'ānu
وَلَقَدْ رَاٰهُ بِالأُفُقِ الْمُبِيْنِ	Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubĭn
	Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubĭn
الْحَمْدُ للهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنِ	Alhamdulillāhirabbil al-'ālamĭn
	Alhamdulillāhirabbilil 'ālamĭn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

نَصْرٌ مِّنَ اللهِ وَفَتْحٌ قَرِيْبٌ	Nasrunminallāhiwafathunqarĭb
للهِ الأَمْرُ جَمِيْعاً	Lillāhi al-amrujamĭ'an
	Lillāhil-amrujamĭ'an
وَاللهَ بِكُلِّ شَيْئٍ عَلِيْمٌ	Wallāhabikullisyai'in 'alĭm

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ الَّذِيْ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيْرًا بَصِيْرًا، تَبَارَكَ الَّذِيْ جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوْجًا وَجَعَلَ فِيْهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيْرًا. أَشْهَدُ اَنْ لاَ إِلَهَ إِلاَّ اللهُ وأَشْهَدُ اَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُوْلُهُ الَّذِيْ بَعَثَهُ بِالْحَقِّ بَشِيْرًا وَنَذِيْرًا، وَدَاعِيًا إِلَى الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَسِرَاجًا مُنِيْرًا. اَللّٰهُمَّ صَلِّ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلِّمْ تَسْلِيْمًا كَثِيْرًا. أَمَّا بَعْدُ؛

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakaatuh

Segala puji bagi Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, yang telah menciptakan manusia dengan segala kenikmatan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Islam dari zaman kebodohan menuju zaman yang terang benderang ini sehingga kita dapat menjadi orang yang berilmu. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal"*. Karya ilmiah ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam prodi Eonomi Islam di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa orang yang secara khusus baik langsung maupun tidak langsung membantu dan atau mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi. Karya tulis ini bukan semata-mata hasil dari kemampuan intelektual penulis tetapi juga dari berbagai arahan orang-orang hebat yang memberikan banyak ilmunya dan terpenting dengan adanya kekuatan campur tangan Allah Swt sehingga penulis mengerjakan karya tulis ini dengan penuh semangat dan motivasi. Oleh karenanya, ucapan terima kasih ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

3. Ibu Soya Sobaya, S.E.I., M.M selaku ketua Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan dan memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi sehingga dapat mencapai hasil yang baik, dan terima kasih atas segala dukungan beserta doanya.
5. Seluruh Dosen Pengampu Mata Kuliah Program Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam yang tidak dapat di sebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua Ilmu yang telah diberikan kepada penulis semoga bermanfaat dan dapat diamalkan baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat.
6. Mamah Hj. Wardah dan Babah H. Munir sebagai kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya dalam hal apapun sehingga penulis dapat menuntut ilmu di Universitas ini dan memperoleh gelas sarjana strata satu (S1).
7. H. Adib Hidayat selaku kakak dan Nailul La'aly selaku adik yang senantiasa memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
8. Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia, di sana penulis banyak menghabiskan waktu untuk menyusun tulisan ini baik diwaktu siang maupun malam. Dan juga seluruh karyawan maupun staf yang begitu berkesan melayani penulis dalam mencarikan sumber pustaka sehingga penulis merasa begitu nyaman. Bagi penulis, perpustakaan Universitas Islam Indonesia adalah yang terbaik.
9. Aplikasi Grab yang telah memberikan banyak kontribusi jasa antar jemput sehingga memudahkan akses kepada penulis selama proses bimbingan dan pengambilan data berlangsung.
10. Cah Kesen selaku teman-teman karib senasib dan seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, saran, solusi, dan banyak meluangkan waktu untuk berdiskusi dan yang selalu ada baik sedih maupun senang dan mereka yang selalu memberikan banyak kenangan yang indah bagi penulis. Penulis mengucapkan terima kasih banyak.

11. Ayu Diah Lestari, Vera Nur Aini Oktaviani dan Ianatul Khoiriyah yang telah memberikan semangat dan telah meluangkan waktunya untuk berdiskusi dengan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih banyak.
12. *Strong Girl* selaku teman-teman seperantauan, senasib dan seperjuangan.
13. Teman-teman Ekonomi Islam angkatan 2014 yang senasib seperjuangan. Terkhusus terima kasih kepada Siti Muta'allimah yang telah meluangkan waktunya untuk berdiskusi dengan penulis.
14. Mereka yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun begitu berarti di hati penulis.

Semoga semua doa, dorongan, semangat serta bimbingan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabaraktuh.

Yogyakarta, 18 Juli 2018

Penyusun



Zumrotul Muhzinat

xviii

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Pernyataan Keaslian ii
Halaman Pengesahan iii
Rekomendasi Pembimbing iv
Nota Dinas v
Halaman Persembahan vi
Halaman Motto vii
Abstrak viii
Abstract ix
Pedoman Transliterasi Arab-Latin x
Kata Pengantar……xviii
Daftar Isi xix
Daftar Tabel……..……..xxii
Daftar Gambar ……..……xxiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4
E. Sistematika Penulisan 5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI 7
A. Telaah Pustaka 7
B. Landasan Teori 19
1. Motivasi Kerja 19
a. Pengertian Motivasi Kerja 19
b. Teori Motivasi Islami 22
c. Teori Motivasi Kerja 22
d. Faktor-Faktor Yang Menjadi Sumber Motivasi 28
e. Jenis-Jenis Motivasi 28
f. Metode-Metode Motivasi 29

g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi 29
h. Motivasi Manusia dan Variabelnya 32
2. Etos Kerja Islam 34
a. Pengertian Etos Kerja 34
b. Pengertian Etos Kerja Islam 35
c. Teori Etos Kerja Dalam Islam 36
d. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam 39
e. Indikator Etos Kerja Islam 42
3. Kinerja Karyawan 46
a. Pengertian Kinerja 46
b. Pengertian Kinerja Menurut Islam 47
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 48
d. Indikator Kinerja 50
e. Sumber-sumber Penilaian Kinerja 51
C. Hipotesis 53
D. Kerangka Teori 55
BAB III METODE PENELITIAN 56
A. Desain Penelitian 56
B. Lokasi Penelitian 56
C. Waktu Pelaksanaan Penelitian 56
D. Objek Penelitian 56
E. Populasi dan Sampel 56
F. Sumber Data 57
G. Teknik Pengumpulan Data 57
H. Variabel Penelitian 58
I. Instrumen Penelitian 60
J. Teknis Analisis Data 60
1. Uji Validitas 61
2. Uji Reliabilitas 63
3. Uji Asumsi Klasik 65
a. Uji Multikolinearitas 65

b. Uji Heteroskedastisitas 65
c. Uji Normalitas 66
d. Uji Autokorelasi 66
e. Uji Linearitas 67
4. Uji Hipotesis 67
a. Analisis Linier Berganda 67
b. Uji Parsial Dengan t-Test 68
c. Uji Stimulan Dengan F-*Test* 69
d. Uji Koefisien Determinasi (R *Square*) 69
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 72
A. Hasil Penelitian 72
1. Waroeng Spesial Sambal dan Sejarah Perkembangannya 71
2. Data Identitas Responden 74
3. Analisis Data 79
1. Uji Asumsi Klasik 79
a. Uji Multikolinearitas 79
b. Uji Heteroskedastisitas 79
c. Uji Normalitas 81
d. Uji Autokorelasi 81
e. Uji Linearitas 82
4. Uji Hipotesis 82
a. Analisis Regresi Linier Berganda 82
b. Uji Parsial Dengan T-*Test* 83
c. Uji Stimulan Dengan F-*Test* 84
d. Uji Koefisien Determinasi *(R Square)* 85
B. Pembahasan dan Hasil 85
BAB V KESIMPULAN 89
A. Kesimpulan 89
B. Saran 89
Daftar Pustaka 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu 13
Tabel 3.1 Variabel Penelitian 56
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas 58
Tabel 3.3 Uji Validitas Ulang Variabel Motivasi Kerja 60
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas 61
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 69
Tabel 4.2 Usia Responden 70
Tabel 4.3 Agama Responden 71
Tabel 4.4 Status Pernikahan Responden 71
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir 72
Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden 72
Tabel 4.7 Jabatan Responden 73
Tabel 4.8 Pendapatan Responden 74
Tabel 4.9 Multikolinieritas Menggunakan Tolerance-VIF 75
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas 76
Tabel 4.11 Uji Normalitas 77
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi 77
Tabel 4.13 Uji Linearitas 78
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linearitas Berganda 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Motivasi Dari *Content Theory* 22
Gambar 2.2 Etos Kerja Islam 38
Gambar 2.3 Model Kerangka Pemikiran 52
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas 76

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset utama untuk mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat membentuk SDM yang bermotivasi kuat dan mampu menghadapi berbagai perubahan tantangan. Perusahaan publik maupun swasta dalam mengahadapi abad yang modern seperti sekarang ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan bukan hanya memiliki *skill* yang baik, namun semangat yang tinggi penting untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara memberikan dorongan terhadap kemampuan SDM. Hal ini merupakan salah satu referensi untuk melakukan pembinaan dan pemberdayaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Suatu perusahaan juga akan mampu bersaing dengan cara dapat memanfaatkan peluang dan sumber daya manusia sebaik mungkin serta dengan memberikan daya pendorong sebagai salah satu bentuk motivasi kerja sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penyaluran dan pemeliharaan perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Waroeng Spesial Sambal atau lebih dikenal dengan sebutan warung SS merupakan salah satu rumah makan yang menjadi suatu menu kulineran di wilayah Yogyakarta. Sekitar 11 tahun yang lalu warung SS ini di dirikan oleh Bapak Yoyok Hari Wahyono pada tahun 2002 dengan 3 orang karyawan. Berawal dari warung tenda di pinggir jalan. Namun, seiring berjalannya waktu warung SS ini memiliki kurang lebih sekitar 80 cabang yang tersebar di 27 kota di Indonesia seperti Jawa, Sumatera dan Bali.

Salah satu tujuan dari berdirinya waroeng SS ini untuk meningkatkan dan mensejahterakan SDM karena menurut pemilik waroeng SS sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama untuk menunjang kesuksesan dari usaha yang dijalaninya. Waroeng SS juga memiliki sistem kemitraan yang

tertutup dan sangat selektif. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk evaluasi dari sistem yang pernah diterapkan. Salah satu tujuan dari berdirinya Waroeng Spesial Sambal ini juga untuk meningkatkan dan mensejahterakan SDM karena termasuk salah satu kunci utama untuk kesuksesan usahanya. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti bagaimana motivasi dan etos kerja Islam diterapkan di Waroeng Spesial Sambal untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu. Faktor pendorong individu dalam melakukan aktivitas tertentu pada umunya merupakan salah satu faktor dorongan dari kebutuhan maupun keinginan orang itu sendiri. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat membedakan bahwa kebutuhan dan keinginan individu satu dengan yang lain tidak sama. Adanya proses mental yang tidak sama antara individu satu dengan yang lain sehingga menyebabkan timbulnya perbedaan antara kebutuhan dan keinginan setiap individu. Proses mental tersebut merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan, dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses pembelajaran dari seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya serta dari lingkungan yang ada di sekitarnya (Hamali, 2013).

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya juga mampu untuk meningkatkan komitemen dalam organisasinya. Selain itu juga karyawan yang memiliki etos kerja Islami di tempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Karena dalam etos kerja Islam menekankan bahwa pekerjaan yang kreatif merupakan salah satu sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan sehingga seorang karyawan yang melakukan pekerjaanya dengan kerja keras dan semangat yang tinggi maka besar kemungkinan hidupnya akan maju, sebaliknya jika seorang karyawan tidak bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya maka besar kemungkinan hidupnya akan mengalami kegagalan. Nilai pekerjaan menurut etos kerja dalam Islam dapat dilihat dari proses dalam

menyelesaikan pekerjaan bukannya dilihat dari hasil pekerjaannya. Maka judul penelitiannya adalah **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan secara simultan?
2. Variabel mana yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dengan adanya pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Jika tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat maka penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat secara baik. Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat sebagai bagian informasi dan evaluasi terhadap pentingnya peran perusahaan dalam memberikan motivasi secara baik dan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Al-Qur'an karena semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, untuk menunjukkan hasil kerja kerasnya yang berkualitas sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara :

1. Teoritis

   a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan proses belajar dalam menganalisa pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan pada waroeng spesial sambal serta penelitian juga diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ilmu Agama Islam.

2. Praktis

   a. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti serta dapat menjadi referensi dan pedoman untuk penelitian selanjutnya.

   b. Bagi masyarakat, penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan pada waroeng spesial sambal.

   c. Bagi waroeng spesial sambal, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat seberapa banyak dorongan dan etos kerjanya.

E. Sistematika Penulisan

Sekedar memberikan gambaran dan arahan selama penulisan dan penelitian ini maka kerangka pemikiran yang direncanakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II Literature Riview

Pada bagian ini diuraikan penelitian-penelitian dan kajian-kajian terdahulu, yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan yang bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Telaah pustaka memuat informasi-informasi dari penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Bab III Landasan Teori

Landasan teori menguraikan konsep, prinsip, teori dan berbagai uraian lain yang relevan dengan permasalahan yang menjadi topik penelitian. Uraian yang terdapat di dalamnya bisa berupa deskripsi (penjelasan, penegasan) teori, bisa pula merupakan analisis (kajian) teori-teori**.**

Bab IV Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara pelaksanaan penelitian dalam rangka mencari jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan secara logis, empiris, dan sistematis. Adapun pokok-pokok bahasan yang terkandung dalam metode penelitian mencakup: desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, obyek penelitian, populasi dan sampel (jika penelitian menggunakan metode sampel), sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

Bab V Kesimpulan

Keputusan yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif atau deduktif dari suatu pembahasan maupun gagasan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Pertama, Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Alimuddin, 2015) yang berjudul ”Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bintan Borneo Timur di Samarinda” penelitian yang berbentuk jurnal ini menjelaskan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan tidak hanya diterapkan dalam bentuk pemberian materi misalnya uang, bonus dari atasan, makan dan minum gratis dan lain-lain. Namun pemberian motivasi juga dapat berbentuk non materi misalnya penghormatan, pujian, promosi, penghargaan, kepercayaan atasan serta keamanan dalam lingkungan kerja. Selain itu dalam jurnal penelitian ini peneliti menjelaskan juga mengenai hasil survei lapangannya bahwa adanya ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak pada penurunan tingkat capaian target produktivitas kerja.

Kedua, Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Suriansyah, 2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru” menjelaskan bahwa motivasi timbul dari seorang karyawan dimulai dari pengenalan secara sadar terkait dengan kebutuhannya yang belum terpenuhi dalam artian seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal jika salah satu dari kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan fisiologisnya belum terpenuhi secara maksimal, sehingga dia akan merencanakan strategi yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan selanjutnya dan akan diikuti dengan tindakan yang tepat untuk mencapai sasaran tersebut sehingga kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dengan sempurna.

Ketiga, Motivasi menurut (Nawawi, 2006:327) dalam jurnal (Potu, 2013) yang berjudul ”Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado” adalah suatu proses yang menjelaskan tentang tingkatan, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi juga merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Perilaku seseorang itu pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan itu istilah lainnya adalah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor pendorong agar seseorang tersebut dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Thoha, 2012:253).

Keempat, Menurut penelitian (Sunyoto, 2012, p.17-18) dalam jurnal yang diteliti oleh (Leonando Agusta, 2013) yang berjudul ”Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya” menjelaskan bahwasanya pemberian motivasi kepada karyawan mempunyai salah satu faktor mendorong terhadap semangat dan gairah karyawan, sehingga dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, loyalitas dan kestabilan karyawan, kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahterahan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab sehingga karyawan dapat melakukan tugas dan pekerjaannya secara baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kelima, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Rahmila Sari, Mahlia Muis, 2012) yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar” menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Penelitian ini didukung oleh pendapat Sirajuddin (2008) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan secara signifikan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dalam jurnal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2005) yang menjelaskan bahwa motivasi dapat berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan diperusahaan tersebut.

Keenam, Menurut (Rahmawati, 2013) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung" menjelaskan bahwa ada tiga faktor motivasi kerja yang dapat dijadikan usaha PR Fajar Berlian Tulungagung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu meliputi motivasi kerja dalam pemberian Bonus, Gaji, dan Promosi. Hubungan motivasi dengan produktivitas kerja menurut Sondang P.Siagian (1985:128) menjelaskan bahwasanya proses pemberian motivasi kepada bawahan atau karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam buku Evaluasi Kinerja SDM dijelaskan bahwa situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*Cuff,* pensiun dan tunjangan-tunjangan) yang umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu.

Ketujuh, Penelitian yang dilakukan oleh (Efa Nur Cholis, 2014) yang berjudul tentang "Pengaruh Motivasi Eksternal Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada TK Budi Mulia Dua Pandeansari" Menurut William Bwerther Jr dan Keith Davis dalam Sekardamayanti (2000:253) menjelaskan bahwa kekuatan yang ada dalam individu dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan atau *reward*, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi ini biasanya berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti halnya gaji atau upah, situasi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Kedelapan, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Stela Timbuleng, 2015) yang berjudul "Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado" dalam jurnal ini dijelaskan bahwa tidak adanya hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Karena etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Manado sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari

perusahaan, etos kerja juga sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut harus melakukan etos kerjanya. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratri (2013) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti juga memberikan saran terhadap hasil penelitiannya bahwasanya perusahan perlu memperhatikan lagi etos kerja dari masing-masing karyawan agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi lebih baik lagi.

Kesembilan, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Karina Dewi, 2015) yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Intensif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran" dalam jurnal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang sigifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pengujian hipotesis. Dari Hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 18 diperoleh hasil bahwa etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika etos kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kesepuluh, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Saleha, 2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah" menjelaskan bahwa varaibel etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh individu atau kelompok akan menjadi sumber motivasi tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Etos kerja yang tinggi juga dapat dijadikan sebagai prasyarat seutuhnya dan harus ditumbuhkan dalam kehidupan terlebih untuk penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerjanya.

Kesebelas, Menurut Ali dan Owaihan (2008) dalam jurnal yang diteliti oleh (Amilin, 2016) yang berjudul "Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia" menjelaskan bahwa etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di

tempat kerja. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW. Sedangkan Asifudin (2004) berpendapat bahwa etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem Aqidah Islam yang menjadi pedoman hidupnya.

Keduabelas, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Putri Mualiza, Rusli Yusuf, 2016) yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh" menjelaskan bahwa etos kerja Islami secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja secara serentak dan berhubungan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sutono (2009) yang menyatakan bahwa di dalam etos kerja terdapat unsur semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan secara optimal, lebih baik, dan bahkan dapat memperbaiki kualitas kerja sesuai tujuan organisasi.

Ketigabelas, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Desky, 2014) yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe" hasil penelitiannya menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh yang siginifikan pada etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan tersebut berdasarkan data-data yang diperoleh penelitian yang dilakukan dilapangan sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Rumah Makan Ayam Lepaas Kota Lhokseumawe cenderung tingkat pemahaman spiritualnya tinggi sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia di Rumah Makan tersebut lebih menekankan pemahaman terhadap etos kerja Islami yang didasarkan pada prinsip Al-Qur'an dan Hadits agar produktivitas kerja karyawan dapat membantu meningkatkan kepuasan terhadap pelanggan, serta mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan kepada pelanggan.

Keempatbelas, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Anoraga, 2015) yang berjudul "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya" menjelaskan bahwa motivasi kerja Islam dan etos kerja Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki motivasi kerja Islami dan etos kerja Islami yang baik untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan.

Kelimabelas, Jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Ratna Wijayanti, 2012) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating" menjelaskan bahwa kinerja karyawan dari suatu perusahaan mengacu pada prestasi karyawan itu sendiri yang dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Ghiselli dan Brown (dalam Moh As'ad, 2004:22) sebagai suatu pencapaian kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Moh As'ad menyebutnya pengertian kinerja, yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Melihat banyaknya penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagaimana yang telah di paparkan diatas, maka penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Spesial Sambal dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada perbedaan lokasi penelitian yang belum pernah dijadikan objek penelitian, dan juga terdapat pembahasan mengenai motivasi dan etos kerja menurut pandangan Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terahulu dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, dan Tahun Penelitian	Tujuan/kesimpulan penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Sekarang
1	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bintan Borneo Timur di Samarinda. (Alimuddin, 2015)	Faktor motivasi ekstrinsik secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Bintan Borneo Timur di Samarinda.	**Persamaan:** penggunaan variabel independen yakni motivasi kerja dan penggunaan metode analisis data yakni deskriptif kuantitatif. **Perbedaan:** penggunaan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. (Suriansyah, 2015)	Motivasi dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Daerah Kabupaten Kotabaru.	**Persamaan:** penggunaan variabel independen yakni motivasi kerja dan metode analisis yaitu Deskriptif. kuantitatif, regresi linier berganda. **Perbedaan:** penggunaan variabel independen etos kerja secara umum.
3.	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja	kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja	**Persamaan:** penggunaan variabel

	Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. (Potu, 2013)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.	independen motivasi kerja dan penggunaan metode analisis data analisis regresi linier berganda. **Perbedaan:** Penggunaan variabel independen yakni kepemimpinan dan lingkungan kerja.
4.	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. (Leonando Agusta, 2013)	pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya	**Persamaan:** Penggunaan variabel independen motivasi kerja dan penggunaan metode analisis data yakni analisis linier berganda. **Perbedaan:** Penggunaan variabel independen yakni pelatihan.
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. (Rahmila Sari,	kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial	**Persamaan:** Penggunaan variabel independen (motivasi) **Perbedaan:** Penggunaan variabel independen (kepemimpinan dan stres kerja) serta

	Mahlia Muis, 2012)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	pengambilan sampel.
6.	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. (Rahmawati, 2013)	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung.	**Persamaan:** Penggunaan variabel independen dan penggunaan metode analisis data **Perbedaan:** Penggunaan variabel dependen.
7.	Pengaruh Motivasi Eksternal Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada TK Budi Mulia Dua Pandeansari. (Efa Nur Cholis, 2014)	Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja KaryawanTK Budi Mulia Dua Pandeansari	**Persamaan:** penggunaan variabel independen dependen dan penggunaan metode analisis data **Perbedaan:** penggunaan variabel independen di fokuskan pada faktor-faktor motivasi
8.	Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. (Stela Timbuleng, 2015)	Secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja	**Persamaan:** Penggunaan metode analisis data dan penggunaan variabel dependen **Perbedaan:** penggunaan variabel independen (khususnya variabel etos kerja)

		karyawan. Manajemen	
9.	Pengaruh Etos Kerja, Intensif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. (Karina Dewi, 2015)	Terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Penggunaan metode analisis data dan penggunaan variabel dependen **Perbedaan:** penggunaan variabel independen (khususnya variabel etos kerja)
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. (Saleha, 2016)	Lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.	**Persamaan:** Penggunaan metode analisis data dan penggunaan variabel dependen **Perbedaan:** penggunaan variabel independen (khususnya variabel etos kerja)
11.	Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia. (Amilin, 2016)	Pertama, etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Kedua, stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan. Ketiga, etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Terakhir, stres kerja tidak dapat memoderasi	**Persamaan:** Penggunaan salah satu variabel independen (etos kerja Islam) **Perbedaan:** Tidak menggunakan variabel dependen dan metode analisis data

		pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan.	
12.	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. (Rusli Yusuf, 2016)	Etos kerja Islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.	**Persamaan:** Penggunaan salah satu variabel independen (etos kerja Islam) dan penggunaan salah satu variabel dependen (kinerja pegawai) **Perbedaan:** penelitian ini menggunakan dua variabel dependen
13.	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe. (Desky, 2014)	Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Penggunaan salah satu variabel (etos kerja Islam) **Perbedaan:** Penggunaan metode analisis data
14.	Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. (Anoraga, 2015)	variabel motivasi kerja Islam (X) berpengaruh signifikan dengan variabel etos kerja Islam (Y). Hubungan antar variabel juga menunjukkan tanda positif	**Persamaan:** penggunaan variabel indepeden dan metode analisi data **Perbedaan:** tidak ada variabel dependen
15.	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan kepuasan	dari semua variabel indepen- den hanya kepemimpinan islami yang	**Persamaan:** Salah satu penggunaan variabel

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. (Ratna Wijayanti, 2012)	berpengaruh signifikan positif ter-hadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran pemimpin sangat menentukan dalam kerja karyawan.	independen (motivasi) dan penggunaan variabel dependen (kinerja karyawan) serta penggunaan metode analisis data. **Perbedaan:** Penggunaan variabel independen selain (motivasi)

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mathis (2006:71) motivasi merupakan keinginan yang ada di dalam diri seseorang dan menyebabkan seseorang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya (Handoko, 2001:25). Motivasi juga dapat diindentifikasikan ke dalam faktor-faktor pemuas dan penguat sebagai unsur yang dapat mempengaruhi harapan dari karyawan, dengan demikian motivasi dapat menentukan dan mengetahui arah kebijakan perusahaan dalam menetapkan produktivitasnya, dan menyebabkan seseorang dapat melakukan perbuatan yang bermanfaat dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi penting dilakukan secara *continue* dan berkesinambungan dengan harapan agar hasilnya dapat dijadikan pedoman bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas para pekerjanya (Hakim, 2010).

Motivasi yang diberikan kepada seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasikan pada tujuan. Karyawan yang bermotivasi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya dan tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Sedangkan karyawan yang tidak bermotivasi adalah karyawan yang tidak berorientasikan pada tujuan yang ingin dicapai, perilaku karyawan yang tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai bagi organisasi, maka karyawan tersebut dianggap tidak komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapainya (Faustino Cardoso Gomes, 2003).

Menurut (Rahmawati, 2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, karena pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut (Asmarani, 2007) dalam tesisnya menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi dan mendapat perhatian dari pihak manajemen atau pimpinan organisasi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Jika sudah mampu menciptakan kondisi yang mendorong setiap karyawan agar melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga timbul rasa puas dalam diri setiap karyawan, maka kinerja yang baik akan dapat kita peroleh. Sedangkan tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai banyak ditentukan oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar dirinya, faktor lingkungan misalnya dapat mencegah timbulnya perasaan tidak puas para pekerja terhadap pekerjaannya berusaha mencegah kemerosotan semangat kerja.

Menurut (Prakasa, 2017) dalam tesisnya mengutip pendapat dari Kertonegoro (1994: 127) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individualnya.

Sedangkan Robbins (2006) juga mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi atau dipuaskan. Kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan ketegangan yang

menimbulkan dorongan dalam diri manusia. Selanjutnya, dorongan tersebut dapat menumbuhkan perilaku dalam memenuhi atau memuaskan kebutuhan yang sekaligus menurunkan ketegangan. Karena kebutuhan manusia tidak akan ada hentinya, sehingga kebutuhan yang terpenuhi akan menimbulkan kebutuhan baru lagi, dan motivasi akan berjalan secara terus menerus.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan potensial yang ada di dalam diri manusia dan termasuk ke dalam faktor pendorongan untuk mencapai keinginan tertentu yang akan berpengaruh secara positif terhadap keinginan yang akan dicapai oleh individu maupun kelompok jika dilakukan secara kontineu dan berkesinambungan. Karena tinggi rendahnya motavasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya seperti faktor lingkungan.

b. Teori Motivasi Islami

Teori motivasi telah berusaha untuk menjawab masalah motivasi dari berbagai sudut pandang, masing-masing menyajikan konsep yang berbeda dari istilah tersebut. Namun, semua tampaknya membahas suatu fakta yang sama, bahwa motivasi merupakan aspek yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengintegrasikan perilaku seseorang. Hal tersebut diketahui tidak dengan melakukan pengamatan secara langsung, tetapi pernyataan tersebut diperoleh dari kesimpulan atas perilaku individu (Ahmad, 2007:194). Dalam memahami motivasi kerja dalam Islam, terlebih dahulu perlu mengetahui tentang fungsi serta kedudukan bekerja. Bekerja atau mencari nafkah dalam Islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari (Pramandhika, 2011).

Menurut Ahmad (2007:198) motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari

gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun ada hal yang lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa (Reza Aziz, Atina Shofiawati, SE., 2014).

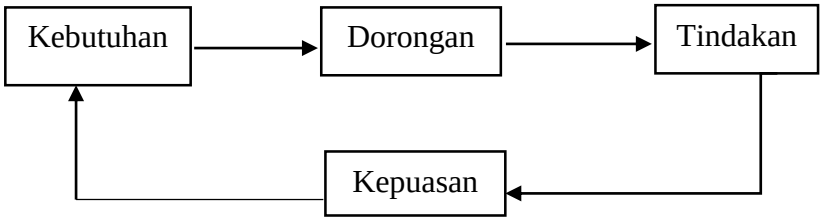
Berdasarkan beberapa pengertian motivasi secara Islami maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara Islami merupakan suatu aspek yang dapat membangkitkan perilaku seseorang dalam meningkatkan keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu serta memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari sebagai suatu kewajiban dan ibadah.

c. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi berusaha untuk menguraikan tentang pandangan tertentu mengenai manusia sehingga dapat membantu memahami keterlibatan antara manajer dan karyawan yang saling terlibat dalam sebuah organisasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori proses. Hal ini dapat jelaskan sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan

Pendekatan teori kepuasan ini didasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri individu. Teori ini juga menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang diperoleh dari hasil sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Motivasi dari *Content Theory*

Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik. Sehingga pada dasarnya seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka seseorang tersebut akan semakin giat untuk bekerja. Tinggi rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang dapat mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Menurut (Hasibuan, 1999) teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alderfer, dan Douglas McGregor (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2009).

Namun dalam penelitian ini untuk teori kepuasan, peneliti akan menggunakan teori dua faktor. Penerapan motivasi adalah untuk membuat karyawan menjadi produktif dan kebutuhan karyawan dapat dipenuhi sesuai yang diharapkannya. Herzberg mengatakan bahwa melaksanakan suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yang dibutuhkan. Sedangkan kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan yaitu faktor higienis dan faktor motivasi.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan di dalam teori *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi terdapat dua faktor yaitu faktor kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yaiu motivasi yang dapat

merangsang usaha dalam artian dapat memanfaatkan peluang yang ada untuk mengembangkan kemampuannya. Herzberg menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. Faktor Higienis *(Hygiene Factor* atau *Maintenance Factors)*

Maintenance faktor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

1) Gaji *(salaries)*

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada karyawan.

2) Kondisi kerja *(work condition)*

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

3) Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan *(company policy and administrasion)*

Menurut Siagian (2012:290) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

4) Hubungan antar pribadi *(interpersonal relation)*

Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

5) Kualitas supervisi *(quality supervisor)*

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja.

b. Faktor Motivasi *(Motivation factors)*

Faktor motivasi adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasaan pekerjaan *(job content)* yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi dan secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan satisfiers yang meliputi:

1) Prestasi *(achievement)*

Menurut Hasibuan (2014:160) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang sudah dicapai seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugasnya, usaha dan kesempatan secara baik.

2) Pengakuan *(recognition)*

Menurut Siagian (2012:290) adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

3) Pekerjaan itu sendiri *(the work itself)*

Menurut Siagian (2012:290) adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

4) Tanggung jawab *(responbility)*

Menurut Siagian (2012:290) adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang karyawan.

5) Pengembangan potensi individu *(advancement)*

Menurut Siagian (2012:290) adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat (Andriani & Widiawati, 2017).

2. Teori Proses

Teori proses ini berlainan dengan teori kebutuhan karena dalam teori proses ini hanya memfokuskan kepada hal yang berkaitan dengan bagaimana motivasi itu bisa terjadi. Teori proses ini juga merupakan sebuah bentuk sebab akibat tentang seseorang itu bekerja dan hasil yang telah diperolehnya. Teori ini juga disebut dengan teori harapan dimana jika harapan yang diinginkan dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung untuk meningkatkan semangatnya. Namun jika harapan yang diinginkan tidak dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung menjadi pemalas. Ada tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu teori harapan, keadilan dan pengukuhan. Hal terbut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Teori Harapan *(Expectacy Theory)*

Teori harapan menyatakan bahwa kakuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjannya, hal itu tergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu sendiri. Teori ini didasarkan atas harapan, nilai dan hubungan.

Teori ini megandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dengan prestasi kerja.

b. Teori Keadilan *(Equity Theory)*

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah ataupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilam termasuk salah satu faktor penggerak yang dapat memicu timbulnya semangat kerja seseorang dan harus dilakukan secara objektif bukan atas dasar suka sama suka.

Stoner dan Freeman (1994) menjelaskan mengenai teori keadilan yang berpusat pada uang sebagai bentuk imbalan yang dianggap paling penting di tempat kerja. Untuk mempersepsikan keadilan tersebut ada tida aspek yang perlu dipahami, yaitu orang lain, sistem yang berlaku (seperti pemberian gaji), dan diri sendiri.

c. Teori Pengukuhan *(Reinforcement Theory)*

Teori pengukuhan ini didasarkan pada sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi dan promosi terkait dengan pekerjaan. Hal ini akan menjadi tantangan bagi seorang manager dalam menetapkan standar kerja atas karyawannya (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2009).

d. Faktor-Faktor Yang Menjadi Sumber Motivasi

Menurut Soleh Purnomo (2004:37), menyatakan ada tiga faktor Sebagai sumber motivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja.

Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Di samping itu ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivas kerja individu, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil

dari manajemen. Rasa bangga terhadap pekerjaan dan perusahan dapat menjad faktor pemicu kerja karyawan (Herlambang, 2013).

e. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2003:204), Motivasi memiliki 2 jenis yaitu:

1. Motivasi Positif

   Motivasi positif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan memberikan imbalan yang berupa hadiah atau imbalan sebagai bentuk apresiasi. Kesimpulannya bahwa karyawan yang termotivasi akan mendapat hadiah atau imbalan, baik berupa uang ataupun bentuk-bentuk penghargaan lainnya sebagai bentuk dorongan terhadap karyawan.

2. Motivasi Negatif

   Motivasi negatif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan yaitu dengan memberikan teguran ataupun peringatan. Jadi apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan tersebut, maka dapat diberitahukan bahwa mungkin akan kehilangan pengakuan, uang atau bahkan mungkin jabatan (Fauzan, 2012).

f. Metode-Metode Motivasi

Suatu perusahaan pada umumnya memberikan motivasi terhadap karyawannya dengan menggunakan dua metode yaitu: metode langsung dan metode tidak langsung yang akan membuat karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2014:222) metode-metode motivasi ada dua yaitu:

1. Metode langsung *(direct motivation)*

   Motivasi (material dan non-material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian.

2. Metode tidak langsung *(indirect motivation)*

Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman dan kursi yang empuk (Andriani & Widiawati, 2017).

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi 2 bagian yaitu: faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia untuk mempertahankan hidupnya maka banyak hal yang perlu diperhatikan. Salah satunya untuk mempertahankan hidup yakni manusia perlu makan. Untuk memperoleh makan seorang manusia mau untuk mengerjakan apa saja agar dia dapat memenuhi kebutuhan makannya. Keinginan untuk dapat hidup juga meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

   Pada umumnya seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Maka dari itu untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, seseorang mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperoleh uang tersebut maka dia harus bekerja keras. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh jika orang tersebut pemalas dan tidak mau bekerja.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

   Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi beberapa hal seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dapat dihargai dan diakui oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

   Seseorang akan melakukan segala cara untuk mendapatkan kekuasaan sesuai dengan keinginannya.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga memiliki peran dalam memotivasi seorang karyawan. Faktor-faktor ekstern antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja

   Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Maka dari itu kondisi lingkungan akan memberikan motivasi tersendiri bagi para karyawan untuk dapat melakukan pekerjannya dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

   Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang memadai

maka akan membuat karyawan menjadi kurang tertarik dengan pekerjannya dan lebih sering untuk bermalas-malasan. Maka dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi motivasi kerja para karayawan.

3. Supervisi yang baik

   Fungsi supervisi yaitu memberikan pengarahan dan membimbing kerja karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin tanpa melakukan kesalahan. Pengaruh supervisi dalam memotivasi karyawan untuk melakukan perkerjaannya tergantung seberapa dekat dia dengan karyawan sehingga dia dapat mencitapkan situasi kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

4. Adanya jaminan pekerjaan

   Adanya jaminan pekerjaan ini akan terwujud jika perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, mapupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

   Seorang karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi pada satu masa dimana mereka juga berharap akan adanya kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi, merasa dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Jadi, status dan tanggung jawab merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

   Peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan. Sedangkan sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan

peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi para karyawan serta merupakan aturan main yang mengatur hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu biasanya peraturan dapat melindungi dan dapat memberika motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2009).

h. Motivasi Manusia Dan Variabelnya

Tujuan-tujuan yang mendasari motivasi ditentukan oleh individu yang melakukannya, individu dianggap tergerak untuk mencapai tujuan karena adanya motivasi intrinsik (keinginan beraktivitas atau meraih pencapaian tujuan tertentu semata-mata untuk kesenangan atau kepuasan dengan melakukan aktivitas tersebut), atau karena motivasi ekstrinsik, yakni keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan eksternal. Di samping itu terdapat pula faktor internal yang mendukung untuk mencapai keinginan tersebut yang datang dari diri orang itu sendiri (Kompri, 2015).

Menurut Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur yang dikutip oleh Cut Zurnali (2004) mengatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari pertama, motif atas kebutuhan dari pekerjaan *(motive)*. Kedua, pengharapan atas lingkungan kerja *(expectation)*. Ketiga, kebutuhan atas imbalan *(incentive)*. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Atkinson yang dikutip oleh William G Scott, memandang bahwa motivasi adalah hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapn dan insentif (f = *motive* + *expectancy* + *incentive*). Variebel motivasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motif

   Menurut Cut Zurnali (2004), motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner need*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan, atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan

menentukan tindakan yang akan mereka lakukan. Sedangkan menurut William G Scott menerangkan bahwa motif adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motif adalah dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu guna memenuhi kepuasannya yang belum terpuaskan.

2. Harapan

Cut Zurnali (2004) merumuskan dari pendapat beberapa ahli, menyatakan bahwa terdapat dua sumber besar yang dapat mempengaruhi kelakuan individu, yaitu: sumber-sumber harapan yang berkenaan dengan peranannya antara lain, tututan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan serta tuntutan informal yang dituntut oleh kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja. Kelompok karyawan dapat juga mempengaruhi harapan-harapan yang akan dicapainya dengan adanya keyakinan atau pengharapan untuk sukses dapat memotivasi seseorang mewujudkan atau menggerakkan usahanya.

3. Insentif

Morris S. merumuskan insentif sebagai keadaan yang membangkitkan kekuatan dinamis individu, atau persiapan-persiapan dari pada keadaan yang mengantarkan dengan harapan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap dan tingkah laku seseorang. Menurut Cut Zurnali, insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat ikut membangun, memelihara, mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan (Kompri, 2015).

2. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja

Pengertian etos berasal dari kata Yunani yang mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap dan persepsi terhadap nilai kerja. Maka dari itu kata etos ini harus diberikan karena mengandung semangat jihad, agar nilai pekerjaannya mempunyai nama dan dapat dilakukan dengan penuh kesungguhan. Dari kata etos ini lahirlah kata yang disebut etik yang mempunyai arti pedoman, moral dan perilaku, atau biasa disebut pula dengan etiket yang artinya cara bersopan santun. Sedangkan makna dari kata bekerja segala aktifitas dinamis dan selalu berupaya untuk mewujudkan prestasi yang optimal dalam pencapaian tujuannya untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) (Asmara, 1993).

Menurut Mochtar Buchori etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri atau sifat yang mengenai cara kerja yang dimiliki individu maupun kelompok. Etos kerja merupakan suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri dan lingkungan kerja yang dapat digambarkan dalam kehidupan nyata. Mochtar Buchori juga mengemukakan bahwa etos kerja merupakan perwujudan dari hasil suatu proses *social history* dan bersifat elastis. Sedangkan etos kerja menurut arti yang berbeda dari etika dapat diartikan sebagai bentuk moralitas dan kebijakan dalam bekerja, serta dapat dijabarkan pula dalam bentuk kode etik yang berubah menjadi etika kerja, etika profesi atau sikap kebijaksanaan dalam bekerja (Asifudin, 2004).

b. Pengertian Etos Kerja Islam

Menurut Ali dan Owaihan (2008) etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya ditempat kerja. Konsep awalnya yaitu berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW. Sedangkan Asifudin (2004) berpendapat bahwa etos kerja Islam merupakan karakter dan

kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem aqidah Islam yang menjadi pedoman hidup (Amilin, 2016).

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik *(khairul ummah)* (Tasmara, 2008:34).

Maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya, karena dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat (Putri Mualiza, Rusli Yusuf, 2016).

Etos kerja Islami itu diperlukan karena di dalam risalah yang mengandung pedoman hidup yang lengkap dan lurus terdapat pula etos kerja, pedoman dan tuntutan dalam bekerja supaya karyanya sukses dan berkah karena etos kerja itu datangnya dari Allah SWT Sang Pencipta dan Sang Penguasa (Ya'qub, 2003). Hal ini sejalan dengan firman Allah Q.S Al-An’am: 71 sebagai berikut:

قل ان هدى الله هو الهدى وامرنا لنسلم لرب العالمين

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya petunjuk Allah, itulah sebenar-benar petunjuk, dan kami diperintahkan supaya berserah diri kepada Tuhan seluruh makhluk. (Q.S Al-An’am: 71)

Menurut Ali dan Owaihan (2008) Sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja Islami *(Islamic work ethics)* yang berlandaskan dari Al Qur’an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Adapun pengertian etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar (Asifudin, 2004:234).

Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yushak, et al., (2011), Yousef (2000) dan Sulistyo (2010) bahwa variabel etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat (Desky, 2014).

c. Teori Etos Kerja Dalam Islam

Etos kerja seseorang atau kelompok masyarakat sangat ditentukan oleh doktrin yang masuk dalam jiwanya. Jika isi doktrin melemahkan etos kerja, maka prestasi kerja yang dicapainya akan rendah, jika isi doktrin mendorong tumbuhnya etos kerja maka prestasi kerja yang dicapainya akan tinggi. salah satu faktor yang mendorong tergeraknya hati melakukan sesuatu adalah faktor agama (ideologi).

Max Weber dalam *"The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism"*, berpendapat bahwa orang-orang Protestan *(sekte Calvinis)* lebih sukses dalam kehidupan ekonominya, karena dari fakta sosiologis yang ditemukan di Jerman. Menurut ajaran Protestan *(sekte Calvinis)* dinyatakan bahwa, bekerja keras bukan hanya sekedar upaya memenuhi keperluan hidup, tetapi lebih dari itu dan merupakan tugas suci agama guna memperoleh keselamatan hidup di akhirat.

Robert N. Bellah, juga mengadakan penelitian terhadap masyarakat Jepang dan hasilnya menunjukkan bahwa, kemajuan yang diraih oleh masyarakat Jepang sangat berkaitan erat dengan ajaran agama yang dianutnya yaitu Shinto, Budha dan Tao, terutama di era Tokugawa. Dari realitas tersebut dapatlah disimpulkan bahwa ternyata agama dapat memberikan pengaruh yang positif, bukan hanya terhadap aktivitas ekonomi, melainkan juga berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan, seperti perkembangan sains, pendidikan, politik, hukum dan lainya (Robert N. Bellah, 2000).

Berdasarkan dari tesis yang telah dilakukan oleh Weber dan Bellah maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang adalah faktor ajaran agama atau keyakinan yang dianutnya. Doktrin agama dapat memberikan pengaruh positif terhadap etos kerja seseorang, dimana etos kerja tersebut dapat memotivasi umatnya untuk meraih prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya doktrin agama dapat memberikan pengaruh negatif (melemahkan etos kerja) jika tidak mampu mendorong umatnya untuk meningkatkan etos kerjanya (Saifullah, 2010).

Weber mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi. Weber menampilkan etos kerja yang unik seperti; bekerja keras, bertindak rasional, berdisiplin tinggi, berorientasi pada sukses material, hemat dan bersahaja, tidak mengumbar kesenangan serta menabung dan berinvestasi. Etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, etos kerja adalah semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.

Nabi Muhammad Saw juga telah menjelaskan dasar yang kokoh bagi optimalisasi potensi kerja manusia. Salah satu hadis-Nya Rasulullah Saw. bersabda: Dari Miqdam ra. Nabi Saw. bersabda:

"Tidaklah seseorang makan sesuatu lebih baik dari pada makanan yang dihasilkan melalui tangannya (usahanya) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud as. telah makan dari hasil tangannya."

Dari pemikiran di atas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang sehat akan mendorong seseorang untuk bekerja keras, menambah wawasan, melatih skill serta mewarnai etos kerjanya dengan nilai-nilai Islam (Thaib, 2014).

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

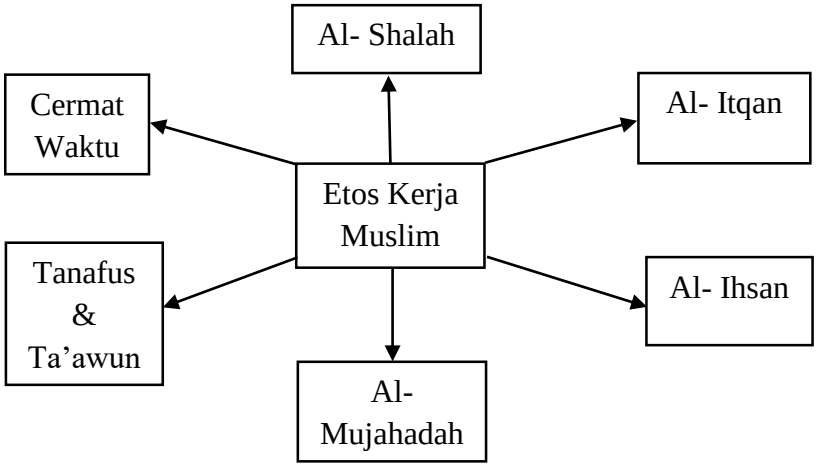
Toto Tasmara mendefinisikan bahwa etos kerja dalam Islam (bagi kaum Muslim) merupakan suatu cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Irham, 2012).

Sedangkan karakteristik etos kerja Islam, menurut S. Husen Alatas adalah memiliki tekanan yang sama dengan ciri khas yang dirujuk Weber sebagai etika Protestan, yaitu tanggung jawab langsung kepada Tuhan, kejujuran, kerja keras, hemat, disiplin waktu dan penuh perhitungan. Sikap-sikap yang mencirikan etos kerja Islam ini juga dikonfirmasi oleh Marxisme Rodinson yang menyatakan bahwa sikap hidup yang mendasar terhadap kerja identik dengan sistem keimanan atau aqidah Islam atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Karena akal berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan sistem keimanan Islam) (Thaib, 2014).

d. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja muslim akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja merupakan suatu bentuk ibadah dan perintah dari Allah SWT yang akan memuliakan dirinya sebagai bagian

dari manusia pilihan *(Khairo Ummah)*, diantaranya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2 Etos Kerja Islam

Ada beberapa ciri etos kerja Islam, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Al- Shalah atau baik dan manfaat

   مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

   Artinya: "Barangsiapa 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 pada apa yang telah mereka kerjakan." (An-Nahl: 97)

2. Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectness*

   "Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan atau sempurna (professional)." (HR Thabrani)

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

   Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan yaitu: pertama, melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan agar

setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakan. Kedua, mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya, dalam artian peningkatan kualitas secara terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4. Al-Mujahadah atau kerja keras atau optimal

وَٱلَّذِينَ جَٰهَدُواْ فِينَا لَنَهۡدِيَنَّهُمۡ سُبُلَنَاۚ وَإِنَّ ٱللَّهَ لَمَعَ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ٦٩

Artinya: "Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) 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

وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

Artinya: ".... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya." (Al-Maidah: 2)

6. Mencermati nilai waktu

Seseorang yang mempunyai ciri etos kerja Islam maka dia akan memanfaatkan waktu yang ada secara efisien dan tidak membuang-buang waktu untuk hal-hal yang kurang bermanfaat dan bisa berakibat pada kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Asr: 1-3 bahwa pada dasarnya semua manusia itu merugi.

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

Artinya: "Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran." (Q.S Al-Asr: 1-3) (DR. K.H. Didin Hafidhuddin, 2003).

e. Indikator Etos Kerja Islam

Hidayat (2006) mengungkapkan ada 10 etos kerja yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani profesinya, yaitu: (Ima Amaliah, 2013)

1. Mencari Rezeki

Allah menyuruh para hambaNya untuk bekerja dan berusaha di muka bumi untuk memeroleh rezeki sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Al-Qur'an Surah Al-Jumuah ayat 9-10:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَوٰةِ مِن يَوۡمِ ٱلۡجُمُعَةِ فَٱسۡعَوۡاْ إِلَىٰ ذِكۡرِ ٱللَّهِ وَذَرُواْ ٱلۡبَيۡعَۚ ذَٰلِكُمۡ خَيۡرٞ لَّكُمۡ إِن كُنتُمۡ تَعۡلَمُونَ ۝٩ فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِي ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرٗا لَّعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ۝١٠

Artinya: "wahai orang-orang yang beriman, apabila telah diseur untuk melaksanakan salat pada hari jum'at, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui." "apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu dibumi; carilah karunia Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Islam mendidik para pengikutnya agar cinta bekerja serta menghargai pekerjaan sebagai kewajiban manusia dalam kehidupannya.

2. Bekerja Keras

Islam menganjurkan para pemeluknya untuk selalu bekerja kerjas dalam melakukan apapun, karena di dalamnya terdapat latihan kesabaran, ketekunan, keterampilan, kejujuran, pendayagunaan pikiran, menguatkan tubuh, mempertinggi nilai perorangan dan masyarakat. Islam mengajarkan betapa pentingnya kerja keras sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Al-Qur'an Surat Al-An'Am ayat 135:

قُلْ يَٰقَوْمِ ٱعْمَلُوا۟ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّى عَٰمِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن تَكُونُ لَهُۥ عَٰقِبَةُ ٱلدَّارِ ۗ إِنَّهُۥ لَا يُفْلِحُ ٱلظَّٰلِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: "katakanlah (Muhammad), wahai kaumku berbuatlah menurut kedudukanmu, akupun berbut (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.

3. Ikhlas

Menurut konsep Islam, setiap perbuatan seorang muslim akan bernilai ibadah manakala diniatkan karena Allah dan dilakukan dengan penuh keikhlasan. Rasulullah bersabda, *"Usaha yang paling baik adalah usaha orang-orang yang bekerja dengan ikhlas"* (HR Ahmad)

4. Jujur

Kejujuran merupakan kunci keberhasilan dari berbagai lapangan kehidupan. Rasulullah menjelaskan: *"Sesungguhnya sebaik-baik usaha ialah usaha perdagangan, apabila mereka berkata tidak berdusta, apabila diamanahi tidak berkhianat dan apabila berjanji tidak mengingkari…."* (HR Muslim)

5. Kerjasama

Islam memerintahkan untuk bekerja sama. Kerjasama akan mempermudah dan memercepat pencapaian tujuan. Allah berfirman:

وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

Artinya: "Dan tolong menolonglah dalam kebaikan dan takwa dan janganlah tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran." (Q.S. Al-Maidah: 2).

6. Keseimbangan

Islam mengajarkan untuk seimbang dalam aktivitas apapun. Dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah: 143 Allah berfirman:

وَكَذَٰلِكَ جَعَلۡنَٰكُمۡ أُمَّةٗ وَسَطٗا لِّتَكُونُواْ شُهَدَآءَ عَلَى ٱلنَّاسِ وَيَكُونَ ٱلرَّسُولُ عَلَيۡكُمۡ شَهِيدٗاۗ وَمَا جَعَلۡنَا ٱلۡقِبۡلَةَ ٱلَّتِي كُنتَ عَلَيۡهَآ إِلَّا لِنَعۡلَمَ مَن يَتَّبِعُ ٱلرَّسُولَ مِمَّن يَنقَلِبُ عَلَىٰ عَقِبَيۡهِۚ وَإِن كَانَتۡ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى ٱلَّذِينَ هَدَى ٱللَّهُۗ وَمَا كَانَ ٱللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَٰنَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ بِٱلنَّاسِ لَرَءُوفٞ رَّحِيمٞ ١٤٣

Artinya: "Dan demikian pula kami telah menjadikan kamu (umat Islam) "umat pertengahan" agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Kami tidak manjadikan kiblat yang (dahulu) kamu (berkiblat) kepada-Nya melainkan kami menegtahui siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang berbalik ke belakang. Sungguh, (pemindahan kiblat) itu sangat berat, kecuali bagi orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah. Dan Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sungguh, Allah Maha Pengasih, Maha Penyayang kepada manusia." (Q.S Al-Baqarah: 143)

7. Melihat Kedepan *(futuristic)*

Islam mengajarkan umatnya agar melihat ke depan. Dalam Surat Al-Hasyr: 18 Allah berfirman:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ١٨

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaknya setiap diri memerhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok."

8. Larangan Memonopoli

   Islam sangat melarang menimbun barang meskipun dengan menggunakan uang sendiri. Tindakan menimbun ini akan menimbulkan kerusakan dan kezaliman baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

9. Larangan Meminta-minta

   Islam adalah ajaran yang penuh dengan perintah kepada umatnya untuk bekerja kerjas dan tidak dianjurkan untuk meminta-minta.

10. Mendahulukan Kualitas

    Islam sangat menghargai kedudukan pembeli. Oleh karena itu, seorang pedagang atau pengusaha harus memperhatikan kualitas sehingga pembeli menjadi akan merasakan kepuasan atas pelayanan yang diberikan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Maryoto (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007:279) *"Job performance is the amount of succesfull role achievement"* (Prestasi kerja atau kinerja adalah jumlah atau ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai).

Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007:279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian dia juga menjelaskan (2007:283) bahwa kinerja karyawan *(employee performance)* berkenaan dengan tingkatan

terhadap pencapaian kerja sesuai dengan persyaratan yang sesuai dengan prosedur perusahaan (Prihatoro, 2012).

Lebas & Euske (2004) menyatakan tentang definisi kinerja yang lebih komprehensif, yaitu:

"Performance is the sum of all processes that will lead managers to taking appropriate actions in the present that will create a performing organization in the future (i.e., one that is effective and efficient)".

Artinya kinerja adalah keseluruhan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan prestasi terhadap organisasinya di masa yang akan datang (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi).

Menurut Bhaskara dan Shandroto (2011), dalam tesis (Prakasa, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atas apa yang telah dikerjakan baik dalam bentuk produk maupun jasa untuk mengambil suatu tindakan yang tepat pada hari ini dan hari yang akan datang dengan meningkatkan kinerja secara optimal dan dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengertian Kinerja Menurut Islam

Lawler dan Porter menyatakan kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh seseorang atas apa yang

diperbuatannya (As'ad, 1991). Lebih lanjut Dessler (1997), menyatakan kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan. Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah SWT mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah SWT maka Allah SWT memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Qur'an diantaranya Surat Al-Kahf ayat 87-88 yang berbunyi:

قَالَ أَمَّا مَن ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُۥ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِۦ فَيُعَذِّبُهُۥ عَذَابًا نُّكْرًا ﴿٨٧﴾ وَأَمَّا
مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَٰلِحًا فَلَهُۥ جَزَآءً ٱلْحُسْنَىٰ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُۥ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾

Artinya: "…Barang siapa berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia dikembalikan kepada Tuhannya, kemudian Tuhan mengazabnya dengan azab yang sangat kerjas. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat pahala yang terbaik sebagai balasan…." (Q.S Al-Kahf: 87-88) (Ima Amaliah, 2013).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

1. Faktor kemampuan *(ability)*

   Secara psikologis kemampuan *(ability)* karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)* artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah

mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu seorang karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya (Desky, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Anwar Prabu, 2014: 21):

1. Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan *(skill)*, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Ulfa, 2015).

Indikator menurut Mangkunegara (2005) ada dua faktor yang menjadi penentu dalam pencapaian prestasi kerja atau kinerja seseorang dalam organisasi yaitu: Pertama, faktor individu secara psikologis yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunyai konsentrasi diri yang baik.

Konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan sehari-hari. Kedua, Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam pencapaian prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menentang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis. Peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai (Asis, 2014)**.**

d. Indikator Kinerja

Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi sangat tergantung juga pada kemampuan seorang manajer untuk menghasilkan kinerja lain yang bisa memenuhi kepentingan pihak-pihak berbeda. Menurut Edwards & Thomas (2005) informasi yang digunakan untuk mengukur dan mengakses kinerja disebut sebagai indikator kinerja atau *Performance Indicator* (PI).

Mahsun (2006:25) mendefinisikan bahwa pengukuran kinerja *(pefomance measurement)* adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaaan sumber daya manusia dalam manghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa di serakan kepada pelanggan dan sampai seberapa juga pelanggan terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkanan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Rumintjap, 2013).

Menurut (Yusuf Qordhawi, 1997: 112-116) mengasumsikan tentang indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Hal itu dapat diuraikan sebagai berikut: (Maria Ulfa, 2015)

1. Kuantitas

   Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan dapat berupa tingkat pencapaian target kerja dan jenis atau jumlah pekerjaan yang disesuaikan. Standar ini dilakukan dengan cara membendingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja moral) dengan kemampuan yang sebenarnya.

2. Kualitas

   Mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keakuratan rencana kerja, kesalahan dan kesulitan kerja, serta tingkat pelaksanaan kerjasama.

3. Ketepatan Atau Pemanfaatan Waktu

   Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat dilihat dari penataan jadwal kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan (Suriansyah, 2015).

4. Tingkat Kehadiran

   Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

   Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik (Desky, 2014).

e. Sumber-sumber Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penilaian tersebut dilakukan sebagai salah satu sumber masukan dalam menilai kinerja sehingga dapat dilakukan adanya perbaikan yang berkelanjutan (Fahmi, 2011).

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan suatu cara pengukuran kontribusi dari individu dalam istansi yang dilakukan terhadap organisasi. Pentingnya penilaian kinerja yaitu mengenai tentang penentuan tingkat kontribusi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor bermanfaat untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang baik (Rosidah, 2003).

Menurut Randall (1999) terdapat beberapa cara penilaian kinerja yang secara strategis dapat mengungkap kinerja bawahan secara komprehensif. Berbagai penilaian kinerja tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Penilaian atasan, penilaian atasan ini mengacu pada pimpinan yang menilai langsung terhadap bawahan. Banyak perusahaan yang menganggap bahwa atasan lebih mengetahui tentang pekerjaan dan kinerja bawahannya dari pada siapapun.
2. Penilaian diri sendiri, Penggunanaan penilaian diri sendiri ini mengenai tentang bawahan yang berpartisipasi dalam proses evaluasi yang mungkin akan lebih terlibat dan punya komitmen terhadap tujuan. Partisipasi bawahan mungkin juga dapat membantu menjelaskan peran karyawan dan dapat mengurangi konflik.
3. Penilaian rekan sejawat atau anggota tim, Penggunaan penilaian anggota tim meningkat pada saat memasuki abad ke-21 ditinjau

dari fokus korporasi Amerika mengenai partisipasi karyawan, kerjasama tim dan pemberian wewenang. Salah satu alasannya adalah bahwa penilaian rekan sejawat dapat dijadikan sebagai alat prediksi kinerja masa mendatang yang bermanfaat.

4. Penilaian ke atas atau terbalik, enilaian yang dilakukan oleh karyawan untuk menilai manajemen organisasi dan bagaimana opini karyawan tentang manajemen organisasi. Meskipun karyawan tidak mempunyai akses informasi mengenai seluruh dimensi kinerja manajemen organisasi namun mereka sering mempunyai akses informasi mengenai interaksi antara atasan terhadap bawahan.
5. Penilaian pelanggan adalah penilaian yang dilakukan oleh pelanggan untuk menilai kinerja karyawan dan pimpinan organisasi melalui kualitas pelayanan yang diberikan (Ambarwati, 2005).

C. Hipotesis

Hipotesis yang terkait dengan penelitian ini mencakup tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja dan hubungan etos kerja Islam dengan kinerja. Hal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja

Jika setiap perusahaan memberikan motivasi kepada kayawannya secara rutin dan berkala maka motivasi yang akan dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Sehingga para karyawan mau bekerja dengan ikhlas dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pemberian motivasi merupakan salah satu dorongan terpenting bagi karyawan yang bersifat bukan paksaan sehingga setiap tugas yang diamanahkan kepadanya akan dilakasanakan secara optimal.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu faktor higienis dan faktor motivasi Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap

karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Rahmila Sari, Mahlia Muis, 2012) didukung oleh pendapat Sirajuddin (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan secara signifikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Motivasi juga menjadi salah satu faktor pendorong bagi peningkatan kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putu Sunarcaya (2008) pada Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan (Romi Haryo Julianto, 2014). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H_1 = Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Etos Kerja Islam Dan Kinerja

Etos kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menjadi salah satu sumber motivasi tersendiri bagi perbuatannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada dilapangan. Hal ini dikarenakan etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan dapat berpengaruh pada keterlibatan dan partisipasi karyawan di tempat kerjanya. Hubungan etos kerja Islam dengan Kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya: mencari rezeki, bekerja keras, ikhlas, jujur, kerjasama, keseimbangan, melihat kedepan, larangan memonopoli, larangan meminta-minta dan mendahulukan kualitas.

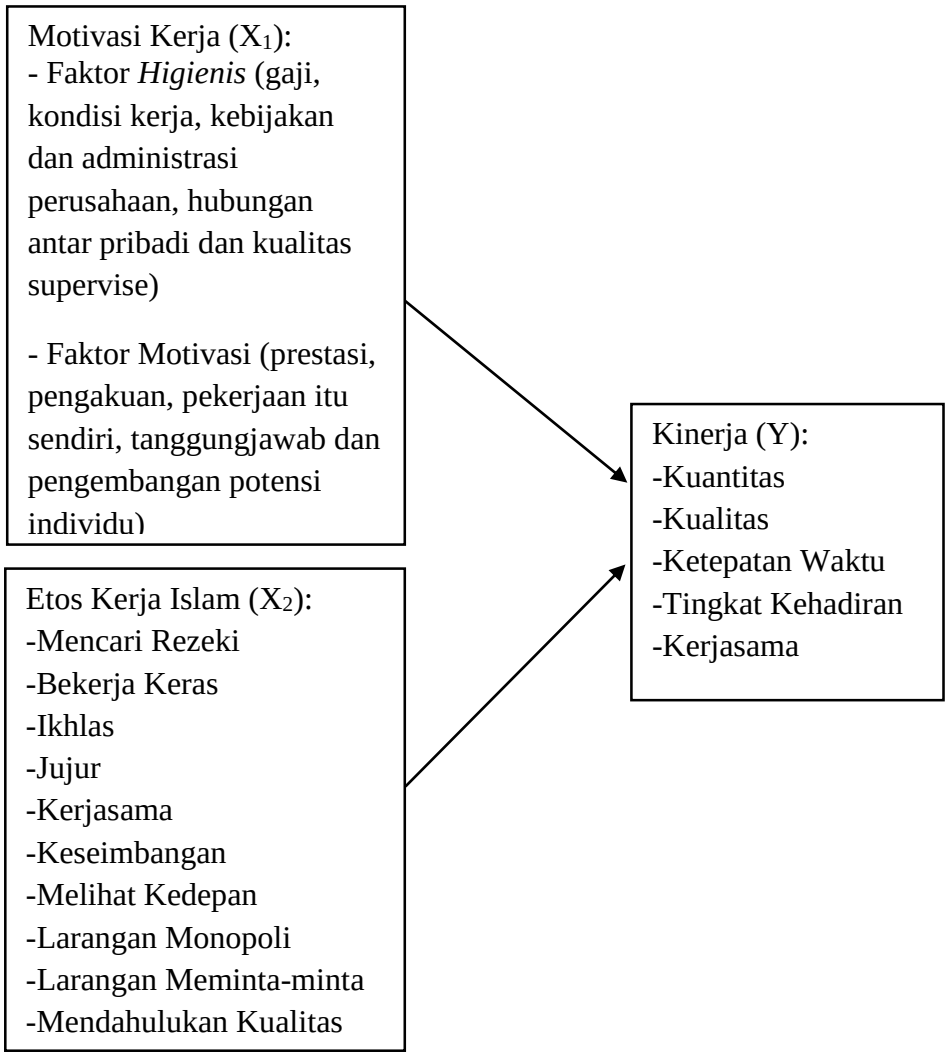
Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Saleha, 2016) dan (Putri Mualiza, Rusli Yusuf, 2016) yang menyatakan bahwa etos kerja Islam secara positif dan signifikan dapat berpengaruh dan memprediksikan kinerja secara serentak. Hal ini didukung oleh pendapat Sutono (2009) yang

menyatakan bahwa di dalam etos kerja terdapat unsur semangat yang kuat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara optimal dan bahkan dapat memperbaiki kualitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H_2 = Etos kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Teori

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model Kerangka Pemikiran (Suriansyah, 2015)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Adapun desain penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif karena dapat dikatakan lebih memadai untuk diterapkan dalam penulisan karya ilmiah ini. Pengertian penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai pengumpulan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu serta tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti serta dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Alimuddin, 2015).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat Waroeng Spesial Sambal yang bertepatan di Jl. Kaliurang km 4,5 Gg.Kinanthi No 19 Pogung Kidul Yogyakarta.

C. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan dimulai dari minggu kedua dari bulan Maret 2018.

D. Objek Penelitian

Objek penelitian akan dilaksanakan kepada karyawan yang bekerja di kantor pusat Waroeng Spesial Sambal.

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berperan langsung dikantor pusat Waroeng Spesial

Sambal. Adapun jumlah populasi karyawan yang terdapat di Waroeng Spesial Sambal sebanyak kurang lebih 90 orang karyawan.

2. Sampel

   Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

   Adapun teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak atau random tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2012).

   Maka dari itu sampel yang dimaksud adalah karyawan yang berkontribusi secara langsung di kantor pusat Waroeng Spesial Sambal. Namun peneliti mengambil sampel sebanyak 63 orang karyawan dari jumlah populasi sebanyak 90 orang karyawan.

F. Sumber Data

Sumber data sangat diperlukan untuk melengkapi pendeskripsian penelitian, dimana keseluruhan data tersebut perlu penjelasan dari mana asal sumber tersebut. Sumber data penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh jawaban dari responden. Pengumpulan data primer diantaranya adalah kuesioner, penelitian maupun tulisan ilmiah yang membahas tema penelitian secara langsung.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, literatur, dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti penulis dalam mengumpulkan data yaitu:

1. Menggunakan cara atau teknik penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik. Salah satunya dengan cara penyebaran kuesioner atau angket kepada objek penelitian, yaitu metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup. Artinya, setiap pertanyaan telah di sediakan jawabannya.
2. Menggunakan studi pustaka *(Library Research)*, yaitu mengumpulkan data sekunder dari sumber sekunder seperti buku, jurnal, literature dan sebagainya yang relevan dengan tujuan penelitian ini (Alimuddin, 2015).

H. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:59) menjelaskan mengenai pengertian dari variabel yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2010:30), berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

   Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent variable) adalah Motivasi Kerja (X1) dan Etos Kerja Islam (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

   Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas

sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja (Y).

Tabel 3.1

Variabel Penelitian

Variabel	Rujukan	Indikator	Item
Motivasi Kerja	- Hasibuan (2014) dalam (Andriani & Widiawati, 2017) - (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2009)	1. Faktor Higienis	1-10
		2. Faktor Motivasi	11-20
Etos Kerja Islam	Hidayat (2006) dalam (Amalina, 2013)	1. Mencari Rezeki	21
		2. Bekerja Keras	22
		3. Ikhlas	23
		4. Jujur	24
		5. Kerjasama	25
		6. Keseimbangan	26
		7. Melihat Kedepan	27
		8. Larangan Memonopoli	28
		9. Larangan Meninta-minta	29
		10. Mendahulukan Kualitas	30
Kinerja	-Yusuf Qordhawi (1997) dalam (Maria Ulfa, 2015). -Handoko (2008:65) dalam (Suriansyah,2015). -Mathis dan Jackson (2002) dalam (Desky, 2014).	1. Kuantitas	31-32
		2. Kualitas	33-34
		3. Ketepatan Waktu	35-36
		4. Tingkat Kehadiran	37-38
		5. Kerjasama	39-40

I. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat bantu peneliti saat melakukan langkah-langkah dalam pengumpulan data. Adapun instrument yang digunakan oleh peneliti yaitu angket, dimana teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, kemudian jawaban responden tersebut dianalisis dengan menggunakan skala *interval continuous rating scale* yang merupakan skala kuantitatif dan juga termasuk skala rasio (angka). Pengunaan skala *continuous rating scale* terdapat dua alternatif jawaban yang saling bertolak belakang atau disebut dengan bipolar seperti tidak setuju dan sangat setuju. Skala bipolar ini merupakan skala yang yang tepat untuk digunakan dalam penelitian sikap serta perilaku. Skala *continuous rating scale* memiliki nilai skala mulai dari angka 1 sampai dengan 10 dan ada juga skala dari 10-100. Responden diminta untuk memilih pada angka atau nilai yang dianggap mewakili (Nugroho, 2015).

Contoh:

No	Item	Jawaban
1	Menggunakan Bank Syariah akan menjadi ide yang bijaksana	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju Sangat Setuju

J. Teknis Analisis Data

Sugiyono (2012:50) menyatakan bahwa analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan secara sistematik hasil wawancara, catatan-catatan dan bahan-bahan yang dikumpulkan dan memunginkan menyajikan apa yang ditemukan. Analisis yang diambil dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Analisis deskriptif menggunakan analisis pembobotan, dan untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot yang diperoleh.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan

variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan maslah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesisi yang telah diajukan (Sugiyono, 2012).

1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat di mana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur. Data penelitian tidak akan berguna bilamana instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas dan reabilitas yang tinggi (Supardi, 2005).

Uji validitas adalah uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Kriteria pengukuran validitas data yaitu r hitung > r tabel maka item penyataan yang ada dikuesioner dinyatakan valid. Jika r hitung < r tabel, maka item pernyataan yang ada dikuesioner dinyatakan tidak valid (Sugimin, 2012). Adapun R tabel untuk 30 orang responden adalah 0,361

Tabel 3.2

Hasi Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,698	0,361	Valid
	X1.2	0,643		Valid
	X1.3	0,782		Valid
	X1.4	0,785		Valid
	X1.5	0,790		Valid
	X1.6	0,811		Valid
	X1.7	0,787		Valid
	X1.8	0,838		Valid
	X1.9	0,492		Valid
	X1.10	0,659		Valid
	X1.11	0,626		Valid
	X1.12	0,189		tidak valid
	X1.13	0,505		Valid
	X1.14	0,758		Valid
	X1.15	0,777		Valid
	X1.16	0,820		Valid

	X1.17	0,647		Valid
	X1.18	0,725		Valid
	X1.19	0,736		Valid
	X1.20	0,729		Valid
Etos Kerja Islam	X2.1	0,633	0,361	Valid
	X2.2	0,827		Valid
	X2.3	0,759		Valid
	X2.4	0,825		Valid
	X2.5	0,847		Valid
	X2.6	0,762		Valid
	X2.7	0,740		Valid
	X2.8	0,785		Valid
	X2.9	0,361		Valid
	X2.10	0,837		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,770	0,361	Valid
	Y2	0,726		Valid
	Y3	0,676		Valid
	Y4	0,739		Valid
	Y5	0,763		Valid
	Y6	0,725		Valid
	Y7	0,790		Valid
	Y8	0,716		Valid
	Y9	0,718		Valid
	Y10	0,718		Valid

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur pada motivasi kerja, etos kerja Islam dan kinerja karyawan bersifat valid dimana r hitung > r tabel sehingga selanjutnya data layak untuk dianalisis. Namun dari hasil uji validitas diatas juga menujukkan bahwa ada satu variabel alat ukur motivasi kerja pada item pertanyaan X1.12 yang bersifat tidak valid dimana hal ini disebabkan oleh r hitung < r tabel sehingga indikator ini tidak layak di analisis dan sebaiknya dihapus.

Tabel 3.3

Uji Validitas Ulang Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,698	0,361	Valid
	X1.2	0,643		Valid
	X1.3	0,782		Valid
	X1.4	0,785		Valid
	X1.5	0,790		Valid
	X1.6	0,811		Valid
	X1.7	0,787		Valid
	X1.8	0,838		Valid
	X1.9	0,492		Valid
	X1.10	0,659		Valid
	X1.11	0,626		Valid
	X1.13	0,505		Valid
	X1.14	0,758		Valid
	X1.15	0,777		Valid
	X1.16	0,820		Valid
	X1.17	0,647		Valid
	X1.18	0,725		Valid
	X1.19	0,736		Valid
	X1.20	0,729		Valid

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka, biasa sebagai suatu koefisien. Adapun koefisien yang tinggi menunjukkan reabilitas yang tinggi dan semakin rendah kesalahan pengukurannya (Supardi, 2005).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach's alpha.* Adapun rumus *cronbach's* alpha sebagai berikut: (Prakasa, 2017)

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(\frac{Sr2-\sum Si2}{Sx2}\right)$$

dimana:

α = koefisien reliabilitas *cronbach's alpha.*

K = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum Si^2$ = jumlah varian skor item

Sx^2 = varian skor-skor (seluruh item *K*)

Pengujian reliabilitas konsistensi internal indikator dari variabel dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Namun secara umumnya besar dari skor *cronbach's alpha* yang direkomendasikan di atas 0,7 (Imam Ghozali. 2011). (Sugimin, 2012)

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukur relatif *reliable* apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Hasil uji reabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4

Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai *Cronbach's Alpha***	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Motivasi Kerja (X1)	0,948	0,7	*Reliable*
Etos Kerja Islam (X2)	0,894		*Reliable*
Kinerja Karyawan (Y)	0,904		*Reliable*

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa pengujian variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengujian reliabilitas konstruk variabel sehingga diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > r tabel. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini bersifat *reliabel* (konsisten), sehingga setiap butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat dipercaya serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana dua atau lebih variabel prediktor pada *Multiple Linier Regression* (MLR) yang mempunyai korelasi tinggi. Adapun dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan cara uji multikoliniertas dengan tolerance-VIF. Uji multikoliniertas dapat dilihat berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF. Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Sedangkan jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka dalam model regresi ada multikolinieritas (Leonando Agusta, 2013).

b. **Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dar model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya (Hanke&Reitsch, 1998: 259). Sedangkan gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtun waktu dan juga sering muncul dalam analisis yang menggunakan data rata-rata (Kuncoro, 2007).

Pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas disebut heteroskedastisitas, yang artinya adanya suatu kesalahan bersifat tidak konsten. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode uji glesjer yang

dilakukan untuk mengetahui model penelitian diajukan mengalami heteroskedastisitas atau tidak.

c. **Uji Normalitas**

Tujuan dilakukannya uji asumsi normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan pendekatan grafik Normal P-P *of Regresion Standardized Residual* denga metode *Kolmogorov-smirnov*. Adapun dasar pengambilan keputusan ini jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas (Sigilipu, 2013).

Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* > 0,05 (α=5%), maka residual model regresi berdistribusi normal (Leonando Agusta, 2013).

d. **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. (Hanke&Reitsch, 1998:360). Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi yang lain. Dengan kata lain, masalah ini sering kali ditemukan apabila kita menggunakan data runtut waktu. Hal ini disebabkan karena adanya gangguan pada seorang individu atau kelompok sehingga hasil hasilnya akan cenderung sama pada periode berikutnya. Masalah autokorelasi relative jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda (Kuncoro, 2007).

Adapun uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian yaitu uji Durbin-Waston. Pada ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu *(first order autocorrelation)* dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara penjelas. Hipotesis yang diuji adalah:

H_o : $\rho = 0$ (hipotesis nol adalah tidak ada autokorelasi)

Ha : $\rho > 0$ (hipotesis alternatifnya adalah autokorelasi positif)

Adapun keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah:

1. Apabila nilai DW > dari pada *(upper bound, U)*, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi positif.
2. Apabila nilai DW< dari pada *(upper bound, L)*, maka koefisisen autokorelasi lebih besar dari pada nol. Arinya, ada autokorelasi positif.
3. Apabila nila DW terletak diantara batas atas dan batas bawah, maka tidak dapat disimpulkan.

e. **Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan secara linear antara setiap variabel dependen terhadap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model maka dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear (R. gunawan Sudarmanto, 2005) (M.Djazari, 2013).

4. Uji hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara lebih satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). analisis regresi berganda ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan

variabel dependen, apakah mempunyai nilai positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau punurunan (Nia Sari, 2016).

Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan etos kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Adapun Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha+\beta1X1+\beta2X2$$

Dimana:

Y = Kinerja

α = Intercept atau konstanta

β = Bilangan koefisien

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Etos Kerja Islam

b. Uji Parsial Dengan t-Test

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara sendiri sendiri (parsial) terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi a = 5% dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent.

Uji signifikansi individual (t-Test) untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu, apakah mempunyai berpengaruh terhadap nilai variabel terikat atau tidak. Kriteria yang digunakan yaitu: jika t hitung > t tabel (signifikan), jika t hitung ≤ t tabel maka (tak signifikan), jika angka signifikansi < α = 0,05 (signifikan) dan jika angka signifikansi > 0,05 (tak signifikan) (Sugimin, 2012).

Maka nilai t hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta i}{Se\beta i}$$

βi = Koefisien Regresi

Se βi = Standard error koefisien regresi

Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan df= (n-1), sehingga: Jika t hitung > t tabel maka Hipotesis 1 dan 2 diterima dan jika t hitung < t tabel maka Hipotesis 1 dan 2 ditolak.

c. Uji Stimulan Dengan F-*Test*

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis Statistik dinyatakan sebagai berikut: Dengan tingkat signifikansi a = 5% dan dengan *degree qf freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R2/k}{(1-R2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independent

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (a) sebesar 5% dan df= (n- 1), sehingga: Jika F hitung > Ftabel atau Sig. F < 5 % maka Hipotesis 3 diterima Jika F hitung < Ftabel atau Sig. F > 5 % maka Hipotesis 3 ditolak (Suriansyah, 2015).

d. Uji Koefisien Determinasi (R *Square*)

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugimin, 2012).

Koefisien deerminasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan situasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempredeksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Maka dari itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Adjusted R^2 dihitung dari:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1\text{- (n-1)} \left[\frac{S2}{TSS}\right] = 1\text{- (1-}R^2\text{)} \left[\frac{n-1}{n-k}\right]$$

Implikasi dari Adjusted R^2 yaitu:

1. Untuk k>1 dan Adjusted $R^2 < R^2$, bila jumlah variabel independen ditambah, maka Adjusted R^2 naik dengan jumlah kenaikan kurang dari R^2
2. Adjusted R^2 dapat bernilai negarif apabila R^2 selalu positif. Apabila Adjusted R^2 selalu positif. Apabila Adjusted R^2 bernilai negatif maka nilainya dianggap nol.
3. Secara umumnya, apabila tambahan variabel independen merupakan predictor yang baik, maka akan menyebabkan nilai varians naik, dan pada gilirannya Adjusted R^2 meningkat. Sebaliknya, apabila tambahan variabel baru tidak meningkatkan varians, maka Adjusted R^2 akan menurun. Artinya, tambahan variabel baru tersebut merupakan predictor yang baik bagi variabel dependen. (Kuncoro, 2007)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Waroeng Spesial Sambal Dan Sejarah Perkembangannya

Waroeng Spesial Sambel atau lebih dikenal dengan sebuan Waroeng SS adalah salah satu rumah makan yang saat ini menjadi salah satu menu kulineran khususnya di wilayah Yogyakarta dan sekitarnya. Waroeng Spesial Sambel ini memiliki ciri yang berbeda dengan warung makan pada umumnya yakni menyajikan berbagai jenis sambal sebagai menu utamnya.

Berdirinya Waroeng Spesial Sambal ini diawali oleh sebuah hobby dan kegemaran pendiri dari Waroeng Spesial Sambal akan sambal yakni Bapak Yoyok Hari Wahyono yang berusia 41 tahun namun sering disebut sebagai Mr. Huuh-haah. Pada Agustus tahun 2002 dengan 3 orang karyawan Waroeng Spesial Sambal ini mulai menjalankan bisnisnya dengan menawarkan berbagai jenis variasi sambal dari seluruh penjuru nusantara sehingga Waroeng Spesial Sambal ini mampu menyajikan 32 macam sambal. Namun untuk saat ini Waroeng Spesial Sambal sudah berkembang menjadi 58 cabang yang tersebar di 27 kota di Indonesia dengan 1.800 karyawan seperti Jawa, Sumatera dan Bali. Sedangkan cabang Waroeng SS yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki 18 cabang yang tersebar di kabupaten Sleman, Bantul dan Kota Yogyakarta.

Menurut sang pemilik Waroeng SS ini untuk keuntungan dari usahanya dapat berkisar antara 8-13% karena menurut Bapak Yoyok usaha Waroeng SS ini termasuk kedalam usaha yang boros terkait dengan operasional bahan baku dan biaya SDM yang hampir mencapai 20%. Karena bagi sang pemilik Waroeng SS SDM itu sangat penting karena menjadi ujung tombak dari keberhasilan usaha yang dirintisnya selama ini sehingga sang pemilik Waroeng SS ini mempunyai inisiatif untuk mensejahterakan karyawan terlebih dahulu sebelum mensejahterakan para pelanggannya.

Waroeng SS pada saat ini telah menyediakan gedung training yang terletak di Jalan Kaliurang Yogyakarta dengan tujuan untuk melatih teknik

maupun mental para karyawan untuk dapat menghasilkan SDM yang berkualitas secara teknik dan mentalnya. Bermula dari warung tenda pinggir jalan, Waroeng Spesial Sambal sekarang telah berkembang dan memiliki 80 cabang yang tersebar di berbagai kota seperti Bali, Solo, Semarang, Porwokerto, Jabodetabek, Malang dan memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 1800 orang, 250 orang di manajemen, dan sisanya karyawan di masing-masing *outlet*. Dari penjelasan diatas merupakan satu bukti bahwa Waroeng Spesial Sambal sangat diminati dan berkembang pesat di masyarakat DIY.

a. Visi Dan Misi Waroeng Spesial Sambal

Visi

Mensejahterakan keluarga besar SS baik dalam lingkup internal maupun eksternal baik itu karyawan, kemitraan, *supplier*, pelanggan maupun yang lainnya.

Misi

Mensejahterakan karyawan dengan cara tetap menjaga nominal jumlah gaji para karyawan, mensejahterakan *supplier* dengan cara membantu supplier apabila terjadi kendala dalam menyuplai bahan bakunya, mensejahterakan pelanggan serta menjunjung nilai efisiensi dengan cara tetap menjaga harga produk walaupun harga bahan baku naik.

2. Data Identitas Responden

a. Profil Responden Berdasakan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	47,6%
Perempuan	33	52,4%
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil data pada tabel jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dalam penyebaran kuesioner jumlah responden sebanyak 63 orang dengan persentase 100%. Hal ini dapat dilihat pada kategori jumlah laki-laki sebanyak 30 orang (47,6%) dan jumlah perempuan sebanyak 33 orang (52,4%). Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Waroeng Spesial Sambal kebanyakan perempuan.

b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
20 s.d 29	50	79,4%
30 s.d 39	10	15,9%
40 s.d 49	1	1,6%
> 50	2	3,2%
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil data di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 20 s.d 29 sebanyak 50 orang (79,4%), usia 30 s.d 39 sebanyak 10 orang (15,9%), usia 40 s.d 49 sebanyak 1 orang (1,6%) dan responden yang berusia > 50 sebanyak 2 oarang (3,2%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa usia karyawan yang bekerja di Waroeng Spesial Sambal mayoritas berumur 20 s.d 29. Karena pekerja dengan usia 20 s.d 29 masih dibilang masih sangat produktif untuk bekerja.

c. Profil Responden Berdasakan Agama

Tabel 4.3

Agama Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Islam	63	100%
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil data pada tabel di atas menunjukkan bahwa agama yang dianut oleh karyawan Waroeng Spesial Sambal adalah Islam dengan persentase 100% dari jumlah 63 responden.

d. Profil Responden Berdasakan Status Pernikahan

Tabel 4.4

Status Pernikahan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Single	35	55,6%
Menikah	27	42,9%
Janda	1	1,6%
Duda	0	0
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil data di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden dengan persentase 100% maka dapat dilihat bahwa jumlah responden yang belum mempunyai status pernikahan *single* sebanyak 35 orang (55,6%), berstatus menikah sebanyak 27 orang (42,9%), berstatus janda sebanyak 1 orang (1,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas status karyawan yang bekerja di Waroeng Spesial Sambal adalah *single* atau belum mempunyai status pernikahan.

e. Profil Responden Berdasakan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5

Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase
SMP	4	6,3%
SMA	40	63,5%
Diploma	6	9,5%
S1	10	15,9%
S2	2	3,2%
S3	1	1,6%
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil dari data di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 4 orang (6,3%), SMA sebanyak 40 oarang (63,5%), Diploma sebanyak 6 orang (9,5%), S1 sebanyak 10 orang (15,9%), S2 sebanyak 2 orang (3,2%) dan S3 sebanyak 1 orang (1,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Waroeng Spesial Sambal adalah menempuh pendidikan terakhir di SMA.

f. Profil Responden Berdasakan Lama Bekerja

Tabel 4.6

Lama Bekerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	25	39,7%
2-5 Tahun	29	46,0%
6-10 Tahun	8	12,7%
>10 Tahun	1	1,6%
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasi dari data pada tabe 4.6 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja < 2 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 39,7%, karyawan yang bekerja 2-5 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 46,0%, karyawan yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 12,7% dan karyawan yang bekerja > 10 tahun sebanyak 1 dengan persentase 1,6%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di Waroeng Spesial Sambal lama kerjanya sekitar 2-5 tahun.

g. Profil Responden Berdasakan Jabatan

Tabel 4.7

Jabatan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Staf Keuangan	2	3,2%
OB	2	3,2%
Staf Produksi	22	34,9%
Costomer Service	2	3,2%
Direktur	5	7,9%
Staf Operasional	10	15,9%
Kasir	1	1,6%
Lain-lain	19	30,2%
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil data di atas menunjukkan bahwa jabatan responden di Waroeng Spesial Sambal mayoritas sebagai staf produksi berjumlah 22 orang dengan persentase 34,9%, sedangkan yang lainnya mempunyai jabatan sebagai staf keuangan sebanyak 2 orang dengan persentase 3,2%, OB sebanyak 2 orang dengan persentase 3,2%, costomer service sebanyak 3,2%, direktur sebanyak 5 orang dengan persentase 7,9%, staf operasional sebanyak 10 orang dengan persentase 15,9%, ksir sebnayak 1 orang dengan persentase 1,6% dan menjabat dibidang lain-lain sebanyak 19 orang dengan persentase 30,2%.

h. Profil Responden Berdasakan Pendapatan

Tabel 4.8

Pendapatan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rp 1.000.000 - Rp 1.500.000	8	12,7%
Rp 1.500.000 - Rp 2.000.000	32	50,8%
Rp 2.000.000 - Rp 2.500.000	13	20,6%
Rp 2.500.000 - Rp 3.000.000	9	14,3%
> Rp 3.000.000	1	1,6%
Total	63	100%

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasi data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 8 orang karyawan berpenghasilan Rp 1.000.000 - Rp 1.500.000 dengan persentase 12,7%, sebanyak 32 orang karyawan berpenghasilan Rp 1.500.000-Rp 2.000.000 dengan persentase 50,8%, sebanyak 13 orang karyawan berpenghasilan Rp 2.000.000 - Rp 2.500.000 dengan persentase 20,6%, sebanyak 9 orang berpenghasilan Rp 2.500.000 - Rp 3.000.000 dengan persentase 14,3%, dan berjumlah 1 orang karyawan berpenghasilan sebesar >Rp 3.000.000. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Waroeng Spesial Sambal berpenghasilan Rp 1.500.000 - Rp 2.000.000.

3. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyakit atau masalah dalam uji multikolinearitas, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9

Multikolinieritas Menggunakan Tolerance-VIF

Variabel	*Tolerance*	VIF
Motivasi Kerja (X1)	.392	2,550
Etos Kerja Islam (X2)	.392	2,550
Dependen Variable : Kinerja Karyawan		

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil dari uji multikoliniertas dengan tolerance-VIF pada tabel 4.12. Jika dilihat dari nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,392 > 0,10 dan nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar 2,550 < 10,00 sehingga tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel motivasi kerja. Selanjutnya jika dilihat dari nilai *tolerance* pada variabel etos kerja Islam sebesar 0,392 > 0,10 dan nilai VIF dari variabel etos kerja Islam sebesar 2,550 < 10,00 sehingga tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel etos kerja Islam. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas secara non formal digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya suatu pola tertentu. Maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10

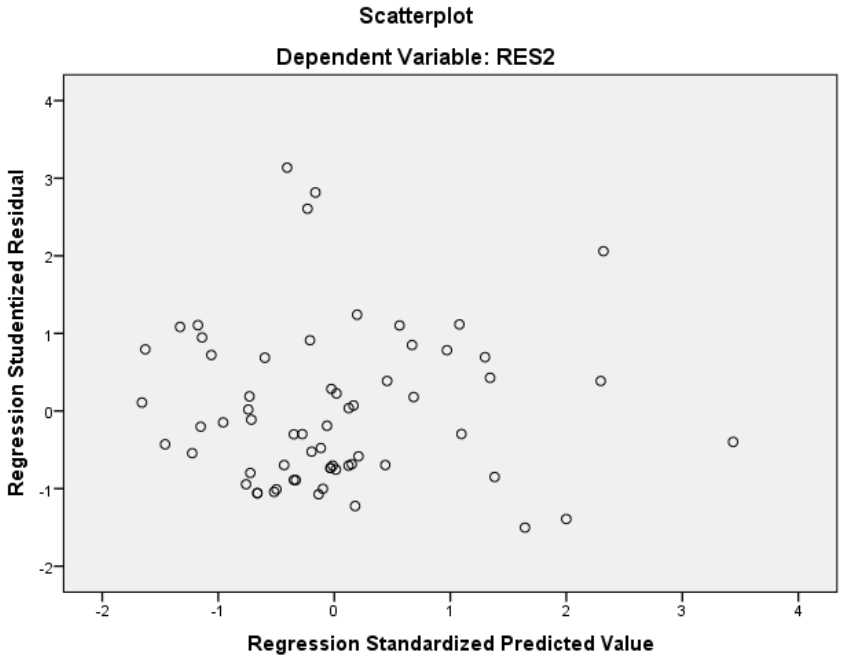
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Motivasi Kerja (X1)	0,152
Etos Kerja Islam (X2)	0,088

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Gambar 4.1

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil uji heteroskedastatisitas dapat dijelaskan dalam tabel 4.10 dan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa model pada variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam tidak terjadi heteroskedastatisitas karena nilai signifikannya variabel motivasi kerja sebesar 0,152 > 0,05 dan nilai signifikansi variabel etos kerja Islam sebesar 0,088 > 0,05.

c. Uji Normalitas

Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	*Asymp. Sig. (2-tailed)*
0,128	0,012

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Kolmogorv Smirnov* yaitu sebesar 0,128 dan nilai signifikan pada 0,012 hal ini berarti data residual terdistribusi normal**.**

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yang berkenaan dengan autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Adapun dalam uji autokorelasi ini peneliti menggunakan metode *Durbin-Watson* apakah ada hubungan autokorelasi atau tidak. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,266

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil dari tabel di atas yaitu bahwa hasil dari *Durbin-Watson* sebesar 2,266. Dimana nilai DU pada tabel *Durbin-Watson* adalah 1,484 serta nilai 4-DU = 2,516. Sehingga dijelaskan bahwa DU<D<4-Du atau 1,484<2,266<2,516. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas
Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam

	Deviation from Linearity	**Sig.**
Motivasi Kerja	0,748	0,790
Etos Kerja Islam	1,081	0,412

Sumber: Data primer 2018 diolah dengan spss versi 22

Hasil dari uji linearitas di atas maka untuk variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,790 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel etos kerja Islam juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,412>0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan liniear secara signifikan antara etos kerja Islam dan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil dari uji hipotesis analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14

Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	***Unstandarized Coefficients***	**T**	**Sig.**
	B		
(Constant)	4,462	0,887	0,379
Motivasi Kerja	0,174	3,408	0,001
Etos Kerja Islam	0,592	5,717	0,000

F hitung : 95,202
Sig. : 0,000

R-Square :0,760
R :0,872

Berdasarkan pada tabel 4.14 maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4{,}462 + 0{,}174X1 + 0{,}592X2$$

Yang artinya jika:

a. Nilai α (konstan) = 4,462 maka ketika motivasi kerja dan etos kerja Islam konstan atau sebesar 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 4,462.
b. Nilai koefisisen regresi variabel X1 (Motivasi Kerja) = 0,174 maka jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan etos kerja Islam konstan atau sebesar 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,174.
c. Nilai koefisien regresi X2 (Etos Kerja Islam) = 0,592 maka jika variabel etos kerja Islam mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan motivasi kerja konstan atau sebesar 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,592.

b. Uji Parsial Dengan t-Test

Adanya uji t-Test ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai sampel (n) = 63, jumlah variabel (k) = 2 dan nilai t-Tabel = 1,671. Adapun kriteria uji jika nilai signifikan <5% maka H0 ditolak. Sehingga jika:

1. Variabel Motivasi Kerja

   H0: Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

   H1: Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

   Dengan kriteria jika signifikan maka nilai sig. < 5% dan jika tidak signifikan maka nilai sig. >5%.

   Berdasarkan tabel hasil dari uji regresi linear berganda maka hasil uji parsial pada variabel X1 (motivasi kerja) dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t-Hitung sebesar 3,408 > 1,671 dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Variabel Etos Kerja Islam

   H0: Variabel etos kerja Islam tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

   H1: Variabel etos kerja Islam berpengaruh terhadap secara parsial variabel kinerja karyawan.

   Dengan kriteria jika signifikan maka nilai sig. < 5% dan jika tidak signifikan maka nilai sig. >5%.

   Berdasarkan tabel hasil dari uji regresi linear berganda maka hasil uji parsial pada variabel X2 (etos kerja Islam) dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-Hitung sebesar 5,717 > 1,671 dengan nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan 5% (0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja Islam secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Uji Simultan Dengan F-*Test*

Kriteria yang digunakan dalam uji simultan F-*test* yaitu jika nilai F hitung > F tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung < F tabel maka tidak signifikan. Sedangkan jika angka signifikansi < alpha = 0,05

maka signifikan dan jika angka signifikansi > 0,05 maka tidak signifikan. Berdasarkan pengujian di atas maka akan dapat diketahui apakah model layak atau tidak layak untuk digunakan. (Sugimin, 2012)

Digunakan hipotesis sebagai berikut:

H0: Variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

H1: Variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Dengan kriteria jika signifikan maka nilai sig. < 5% dan jika tidak signifikan maka nilai sig. >5%.

Hasil dari uji F-test maka dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 95,202 dan F tabel dengan nilai signifikan 0,000 diperoleh berdasarkan perhitungan taraf signifikan 0,05 dari df_1 =k-1 (3-1=2) dan df_2= n-k (63-3=60) maka besar F tabel yaitu 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 95,202 > 3,15 maka H0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi *(R Square)*

Hasil dari uji koefisien *R square* mempunyai nilai 0,760 jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yaitu motivasi kerja dan etos kerja Islam hanya berpengaruh sebesar 76,0% terhadap kinerja karyawann sedangkan (100% - 76,0%) = 0,24% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari beberapa uji yang telah diujikan seperti uji simultan dan uji parsial maka hasil pembahasannya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa pengaruh variabel motivasi dan etos kerja Islam terhadap

variabel kinerja karyawan secara simultan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari uji simultan F test bahwa F hitung sebesar 95.202 dan F tabel dengan nilai signifikan 0.000 diperoleh berdasarkan perhitungan taraf signifikan 0,05 dari df_1= k-1 (3-1=2) dan df_2= n-k (63-3=60) maka besar F tabel yaitu 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 95,202 > 3,15 maka H0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dan etos kerja Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Narjono, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dan etika kerja Islam (etos kerja Islam) memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan dan penempatan karyawan dalam berkerja.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji parsial untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t-Hitung sebesar 3,408 > 1,671 dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmila Sari, Mahlia Muis, 2012) dan didukung oleh pendapat Sirajuddin (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan tertentu.

Adapun perusahaan yang memberikan motivasi secara rutin dan berkala maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dikarenakan pemberian motivasi tersebut merupakan suatu dorongan terpenting yang dapat membuat seorang karyawan bekerja secara optimal tanpa adanya suatu paksaan.

Sedangkan menurut (Rahman, 1995) dalam jurnal yang diteliti oleh (Anoraga, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja dalam kaitannya dengan Islam tentang suatu komitmen hubungan antara seorang karyawan dengan Tuhannya. Maka dari itu seorang karyawan hendaknya memiliki motivasi yang dapat memberikan suatu perubahan yang baik dan dibenarkan oleh Syari'ah Islam terhadap dirinya dan lingkungan sekitarnya.

Sedangkan menurut Imam Al Ghazali dalam kitabnya yang berjudul Ihya Ulumudin menjelaskan bahwa konsep motivasi merupakan perasaan takut dan harap sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT (Al Ghazali, 2007). Sedangkan menurut Al Kaysi seorang Associates Professor dari Universitas Yarmouk, Yordania menjelaskan bahwa perasaan takut dan harap kepada Allah itu termasuk motivasi dari dalam diri manusia. Dalam hal ini Rasulullah bersabda, sebagaimana yang diriwayatkan oleh Tirmidzi, Nasa'i dan Ibnu Majah dari Anas:

"Keduanya (takut dosa dan rahmat Allah) itu tidaklah berkumpul pada hati hamba pada tempat ini, melainkan ia diberikan oleh Allah apa yang diharapkannya dan ia diamankan oleh Allah dari apa yang ditakutinya".

Dijelaskan juga dalam QS. Al-A'raf ayat 154 Allah berfirman:

"*Sesungguhnya, orang-orang yang takut kepada Allah diantara hamba-hamba-Nya, ialah orang-orang yang berilmu".* (Gustiawan, 2013)

3. Pengaruh Variabel Etos Kerja Islam Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji parsial untuk variabel etos kerja Islam mempunyai nilai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-Hitung sebesar 5,717 > 1,671 dengan nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan 5% (0.05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja Islam secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa menerapkan etos kerja Islam dalam suatu perusahaan merupakan salah

satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saleha, 2016) menyatakan bahwa etos kerja Islam secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh (Narjono, 2013) dalam jurnalnya menyatakan bahwa etos kerja Islam sangat mengahargai kerja keras, kreatifitas dan inovasi yang dihasilkan dari suatu tantangan dalam melakukan suatu pekerjaan. Islam juga mengaharuskan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan kejujuran, kejelasan dan kesesuaian dengan Syari'ah Islam. Etos kerja dalam konsep Islam harus bersumberkan dari Al-Qur'an dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat umum.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2010) menjelaskan bahwa di dalam Al Qur'an telah menganjurkan kepada umatnya untuk bekerja keras, dalam arti umat Islam harus memiliki etos kerja tinggi. Hal ini sesuai dengan Q.S Al- Insirah ayat 7-8 yang artinya: "*Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain".* Ayat ini menganjurkan kepada manusia, khususnya umat Islam untuk bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini maka seharusnya seorang muslim harus memiliki etos kerja tinggi sehingga dapat meraih kesuksesan dan keberhasilan hidupnya baik di dunia maupun di akhirat.

Yusuf Qardhawi (1996:12) juga menjelaskan tentang keseimbangan antara kerja dan ibadah. Beliau menjelaskan bahwa agama Islam mempunyai beberapa karakteristik, salah satu di antaranya adalah *wasatiyah* atau dengan istilah lain *tawazun* yang artinya sikap hidup pertengahan atau sikap seimbang antara kehidupan material dan spiritual sebagai salah satu cerminan dari sikap seorang muslim.

Penerapan etos kerja Islam pada karyawan Waroeng Spesial Sambal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi

etos kerja Islam semakin tinggi pula kinerja karyawan karena etos Kerja Islam merupakan suatu manifestasi dari amal shaleh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja adan Etos Kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung>F-tabel (95,202>3,15). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan etos kerja Islam secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,001<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (3,408>1,671). Hasil variabel etos kerja Islam juga berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. (0,000<0,05) dan nilai T-hitung >T-tabel (5,717>1,671).

B. SARAN

1. Untuk kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal supaya tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya, dengan cara mempertahankan atau meningkatkan etos kerja Islam dan motivasi kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya terkait kinerja karyawan di perusahaan yang lain hendaknya perlu melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen, misalnya: kepemimpinan, Rotasi kerja, dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Referensi Jurnal

Alimuddin. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Bintan Borneo Timur di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, *3*(4), 795–805.

Ambarwati, S. D. A. (2005). Managing Productive Performance Appraisal : Karyawan Yang Bebas Kkn *). *Siasat Bisnis*, *1*(7), 55–73.

Amilin. (2016). Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam , Stres Kerja , Kepuasan Kerja , dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia. *Iqtishadia*, *9*(2), 304–325.

Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, *5*(1), 83–98.

Anoraga, B. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Motivasi Kerja Islam Dan Etos KErja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, *2*(Juli), 531–541.

Asmarani, U. (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap KInerja Karyawan BIdang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta*.

Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, *8*(2), 459–478.

Efa Nur Cholis, D. W. (2014). Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Maksipreneur*, *3*(2), 1–15.

Fauzan, I. T. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Modernisasi*, *8*(3), 206–232. https://doi.org/10.21067/jem.v8i3.787

Gustiawan, W. (2013). Motivasi Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Polibisnis*, *5*(1), 64–76.

Hakim, L. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Diamond Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, *1*(1),

1–8.

Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh MotivasiTerhadap ProduktivitasKerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*, *14*, 77–86.

Irham, M. (2012). Etos Kerja Dalam Perspektif ISlam. *Jurnal Substantia*, *14*(1), 11–24.

Karina Dewi, H. U. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Intensif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. *Jurnal among Makarti*, *8*(16), 55–64.

Leonando Agusta, E. M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, *1*(3), 1–9.

Maria Ulfa, M. R. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, *3*(2), 311–339.

Narjono, A. I. (2013). Etika Islam Dan Motivasi Kerja (Islam Ethics and Employee Motivation). *Jibeka*, *7*(2), 7–13.

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, *1*(4), 1208–1218.

Prakasa, G. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap KInerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.

Putri Mualiza, Rusli Yusuf, T. R. I. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, *2*(2), 185–200.

Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, *1*(1), 1–16.

Rahmila Sari, Mahlia Muis, N. H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor

Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, *1*(1), 87–93. Retrieved from http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf

Ratna Wijayanti, F. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, *13*(2), 108–115.

Reza Aziz, Atina Shofiawati, SE., M. S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan. *JESTT*, *1*(6), 393–409.

Romi Haryo Julianto, S. H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral BEA Dan Cukai (DJBC) Riau Dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, *22*(2), 71–87.

Rumintjap, M. L. (2013). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Di Rsud Noongan. *Emba*, *1*(3), 841–850.

Saleha. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, *4*(3), 196–203.

Stela Timbuleng, J. S. B. S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, *3*(2), 1051–1060.

Sugimin. (2012). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Pemimpinan Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Sekolah Dasar Negeri UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (33), 1–20.

Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *1*(1), 104–113.

Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami. *Jurnal Dakwah Tabligh*, *15*(1), 1–9.

Asmara, T. (1993). *Etos Kerja Pribadi Muslim.* Jakarta: Jami'atul Ikhwan.

Saifullah. (2010). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam.* Jurnal Sosial Humaniorah, 3(1), 54-69.

Prihatoro, A. (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati.* Value Added, 8(2), 78-98.

Referensi Buku

Dr. Ahmad Janan Asifudin, M. (2004). *Etos Keja Islami* (Vol. 1). Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Anton Priyo Nugroho (2018). *Statistik Untuk Ekonomi Dan Sosial Menggunakan Spss.* Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbit CV BUDI UTAMA).

DR. Faustino Cardoso Gomes, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

DR. K.H. Didin Hafidhuddin, M. H. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik.* Jakarta: Gema Insani Press.

Kompri, M. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Susatyo Herlambang, S. (2013). *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen.* Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Ya'qub, D. H. (2003). *Etos Kerja Islami Petunjuk Pekerjaan Yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam.* Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Susatyo Herlambang, (2013). *Pegantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen.* Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Prof. Dr. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan 17. Bandung: Alfabet Bandung.

Prof. Dr. Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan 9. Bandung: Alfabet Bandung.

Nia Sari, R. W. (2016). *Pengolahan Dan Analisa Data Statistika Dengan SPSS.* Yogyakarta: Deepublish.

Drs. Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.* Bandung: Alfabeta Bandung. Alfabet Bandung.

Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis.* Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.

Mudrajad Koncoro. (2007). *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi.* Edisi Ketiga. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.

Irham Fahmi. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Bandung: ALFABETA, cv.

Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Referensi Tesis

Asmarani, U. (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap KInerja Karyawan BIdang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta*.

Prakasa, G. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap KInerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.

Referensi Disertasi

Anton P. Nugroho. (2015). *Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung Di Perbankan Syariah.*

Lampiran-Lampiran

I. Angket penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Karyawan Waroeng Spesial Sambal

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Zumrotul Muhzinat mahasiswi Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia (UII) Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**", maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin oleh peneliti. Saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan kesedian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih karena telah membantu dalam pengisisan koesioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

Zumrotul Muhzinat

PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket ini terdiri dari 4 bagian yaitu: (I) Indentitas Responden (II) Motivasi Kerja (III) Etos Kerja Islam dan (IV) Kinerja Karyawan
2. Setiap butir pertanyaan serta alternative jawaban dimohon untuk dibaca dengan teliti dan dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (I) identitas responden dapat diisi dengan cara memberi tanda (√) sedangkan untuk bagian (II), (III) dan (IV) yakni berupa daftar pertanyaan maka dapat diisi dengan cara memberikan tanda (O) pada salah satu angka sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai, dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, dimana :
   a. Nilai jawaban < 5 maka sangat tidak setuju/tidak setuju
   b. Nilai jawaban 5 maka netral
   c. Nilai jawaban > 5 maka setuju/sangat setuju

CARA MENJAWAB PERTANYAAN

No	Item	Jawaban
1	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan	1 2 3 4 5 (6) 7 8 9 10 Tidak Setuju sangat setuju

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (boleh inisal) : ……...

No. Telp : ……...

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 s.d 29 ☐ 30 s.d 39
☐ 40 s.d 49 ☐ >50

Agama : ……...

Status Pernikahan : ☐ Single ☐ Menikah
☐ Duda ☐ Janda

Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ SMA
☐ Diploma ☐ S1
☐ S2 ☐ S3

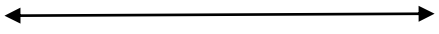
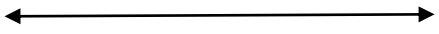
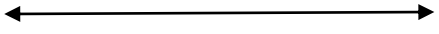
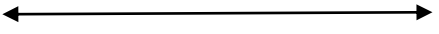
Lama bekerja : ☐ < 2 Tahun ☐ 2–5 Tahun
☐ 6–10 Tahun ☐ > 10 Tahun

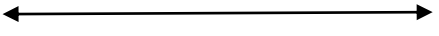
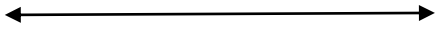
Jabatan saat ini : …… dibagian ……..

Pendapatan/Gaji : ☐ < Rp 1.000.000
☐ Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000
☐ Rp 1.500.000 – Rp 2.000.000
☐ Rp 2.000.000 – Rp 2.500.000
☐ Rp 2.500.000 – Rp 3.000.000
☐ > Rp 3.000.000

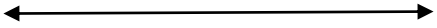
II. MOTIVASI KERJA

FAKTOR HIGIENIS		
No	**Item Pertanyaan**	**Jawaban**
1.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
2.	Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
3.	Saya merasa aman dan nyaman dengan kondisi lingkungan kerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
4.	Saya selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
5.	Saya selalu mematuhi kebijakan sesuai dengan prosedur perusahaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
6.	Sistem administrasi dapat mendukung terhadap aktivitas kerja karyawan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

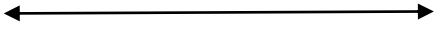
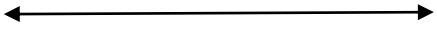
7.	Saya mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara baik sesama rekan kerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
8.	Saya dapat saling menghormati antara sesama rekan kerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
9.	Saya memiliki atasan yang ramah dan disiplin dalam bekerja	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
10.	Saya memiliki pemimpin yang mau mendengarkan pendapat dari bawahannya terkait pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

FAKTOR MOTIVASI		
11.	Promosi kerja dan kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
12.	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

	jarang dilakukan oleh perusahaan	
13.	Saya mendapatkan pujian dari atasan ataupun rekan kerja saat berhasil mengerjakan pekerjaan dengan baik	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
14.	Saya merasa dihargai saat behasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
15.	Saya memiliki kepuasan tersendiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
16.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan saya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
17.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
18.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	individu maupun kelompok	Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
19.	Saya ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama menjadi karyawan diperusahaan ini	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
20.	Selama saya bekerja diperusahaan ini saya mendapat kesempatan untuk belajar mengenai hal-hal baru	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

III. ETOS KERJA ISLAM

21.	Saya bekerja diniatkan untuk mencari rezeki sesuai dengan ketentuan dalam Islam	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
22.	Saya selalu bekerja keras dalam menyelesikan pekerjaan saya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
23.	Saya belajar ikhlas dari setiap kegagalan yang pernah saya alami	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

24.	Saya selalu bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
25.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja saya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
26.	Saya tidak pernah mencampuradukkan masalah pribadi ke dalam pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
27.	Saya selalu mempertimbangkan keputusan yang telah saya ambil	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
28.	Saya tidak pernah memonopili suatu pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
29.	Saya tidak pernah meminta bantuan selama saya mampu menyelesaikannya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
30.	Saya selalu bekerja dengan baik untuk meningkatkan kepuasan pembeli/konsumen	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

IV. KINERJA

31.	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
32.	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan minggu lalu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
33.	Saya mampu mencapai kualitas kerja lebih baik dari pada rekan kerja saya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
34.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
35.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
36.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga nasabah tidak lama menunggu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
37.	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

38.	Saya berusaha datang lebih awal ketempat kerja dari waktu yang telah ditentukan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
39.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju
40.	Saya selalu terbuka menerima pendapat orang lain	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

2. Identitas Responden

1. **Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	47.6	47.6	47.6
	Perempuan	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 s.d 29	50	79.4	79.4	79.4
	30 s.d 39	10	15.9	15.9	95.2
	40 s.d 49	1	1.6	1.6	96.8
	> 50	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	63	100.0	100.0	100.0

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Single	35	55.6	55.6	55.6
	Menikah	27	42.9	42.9	98.4
	Janda	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	6.3	6.3	6.3
	SMA	40	63.5	63.5	69.8
	Diploma	6	9.5	9.5	79.4
	S1	10	15.9	15.9	95.2
	S2	2	3.2	3.2	98.4
	S3	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	25	39.7	39.7	39.7
	2-5 Tahun	29	46.0	46.0	85.7
	6-10 Tahun	8	12.7	12.7	98.4
	> 10 tahun	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staf Keuangan	2	3.2	3.2	3.2
	OB	2	3.2	3.2	6.3
	Staf Produksi	22	34.9	34.9	41.3
	Costumer Service	2	3.2	3.2	44.4
	Direktur	5	7.9	7.9	52.4
	Staf Operasional	10	15.9	15.9	68.3
	Kasir	1	1.6	1.6	69.8
	Lain-lain	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.000.000 - Rp 1.500.000	8	12.7	12.7	12.7
	Rp 1.500.000 - Rp 2.000.000	32	50.8	50.8	63.5
	Rp 2.000.000 - Rp 2.500.000	13	20.6	20.6	84.1
	Rp 2.500.000 - Rp 3.000.000	9	14.3	14.3	98.4
	> Rp 3.000.000	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

3. Motivasi Kerja (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	Total
1	6	3	8	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	124
2	6	10	8	10	10	9	7	7	9	6	10	9	8	10	8	9	7	8	9	160
3	10	10	9	9	9	6	6	10	3	6	6	6	6	10	10	10	9	10	8	153
4	7	6	8	10	10	8	9	10	10	8	10	8	7	9	10	9	7	9	8	163
5	7	6	9	10	10	8	7	9	8	8	7	7	9	8	10	8	7	8	10	156
6	5	4	5	5	7	6	6	6	7	7	8	5	5	7	6	6	6	6	7	114
7	9	9	7	7	9	9	9	9	8	9	9	8	8	9	9	7	9	9	8	161
8	6	4	5	7	7	8	7	7	6	5	8	5	7	6	8	8	8	8	7	127
9	6	5	6	6	6	5	8	9	8	9	9	8	8	9	8	9	5	7	8	139
10	10	6	10	10	10	10	10	10	6	6	10	10	10	10	10	10	10	10	10	178
11	8	7	8	8	8	8	8	8	6	6	8	7	7	8	8	8	8	9	7	145
12	8	9	10	8	9	7	10	10	9	6	6	5	7	9	10	10	10	10	10	163
13	7	8	8	7	7	8	9	8	9	9	7	7	8	8	8	9	8	8	7	150
14	8	7	9	8	8	8	8	8	5	6	8	5	6	10	9	8	8	8	10	147
15	6	5	7	7	8	6	7	8	5	5	7	5	6	6	6	5	5	4	7	115
16	6	6	6	6	7	5	5	4	6	7	6	6	6	7	6	7	5	4	8	113
17	6	5	5	5	5	5	5	5	7	7	5	6	6	8	8	8	8	8	8	120
18	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	110
19	6	5	6	6	6	6	7	6	7	6	7	5	6	6	6	6	6	6	7	116

20	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	6	7	6	7	7	7	8	118
21	8	8	10	7	8	10	9	8	8	9	7	6	7	7	8	8	8	8	8	152
22	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	6	3	3	5	5	5	5	6	6	87
23	8	8	8	8	8	7	7	7	7	7	8	7	8	8	8	8	8	7	7	144
24	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	154
25	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	152
26	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	133
27	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	152
28	8	8	8	8	8	9	9	9	8	8	7	8	8	8	9	9	8	8	8	156
29	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	149
30	7	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7	8	8	8	7	7	7	8	8	142
31	6	5	7	7	8	6	7	8	8	7	8	4	5	7	6	7	7	8	7	128
32	8	8	8	8	9	9	8	9	9	9	7	9	10	10	8	8	8	8	8	161
33	9	8	9	7	7	7	8	8	7	7	9	8	7	8	7	7	7	8	7	145
34	8	8	8	8	8	8	8	8	10	10	9	9	9	9	8	8	8	8	8	160
35	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	114
36	3	6	4	9	8	8	6	10	8	7	4	5	4	8	9	8	9	9	9	134
37	10	10	10	10	10	10	10	10	6	8	8	8	8	6	8	8	8	8	8	164
38	7	7	10	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	133
39	8	8	8	6	8	8	8	8	8	8	6	6	8	8	8	8	8	8	10	148
40	7	7	8	7	8	8	8	8	7	6	8	8	7	9	8	9	8	9	8	148
41	4	4	5	6	6	6	8	7	6	7	6	8	8	8	8	8	9	8	8	130
42	6	5	6	7	6	4	1	1	10	2	3	10	1	5	4	9	1	8	2	91
43	7	5	8	9	9	8	9	9	3	2	6	6	5	9	8	5	9	8	6	131

44	5	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	134
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	114
46	10	10	10	9	8	8	10	10	9	8	10	6	6	10	10	9	9	9	10	171
47	10	8	9	10	9	8	8	9	10	10	8	8	8	9	9	9	8	9	8	167
48	2	5	5	6	5	5	7	6	6	5	5	6	7	8	8	7	6	7	7	113
49	5	6	3	4	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	6	6	5	6	95
50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	5	7	6	8	118
51	7	7	7	7	7	6	7	6	5	5	6	6	6	5	6	5	1	5	6	110
52	6	6	8	9	9	7	8	9	7	6	7	5	8	7	10	9	9	9	9	148
53	6	7	9	6	5	7	7	9	9	9	7	7	9	6	7	6	7	9	8	140
54	7	6	8	9	8	7	9	9	6	6	7	6	5	8	8	9	9	9	9	145
55	6	6	10	8	10	10	10	10	10	10	6	5	8	10	10	7	10	7	10	163
56	9	4	9	10	10	6	10	10	10	10	5	6	9	10	10	10	10	10	9	167
57	8	9	9	10	9	8	7	9	8	8	9	9	9	10	9	9	9	9	9	167
58	6	6	6	7	10	7	7	7	6	10	6	4	6	6	8	10	7	7	7	133
59	7	6	8	5	7	6	6	7	7	7	8	6	6	7	7	6	6	6	7	125
60	7	6	10	10	10	10	10	10	6	10	10	7	10	10	8	6	9	9	10	168
61	8	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	6	9	8	8	8	8	8	147
62	2	3	4	6	6	6	7	7	6	6	3	6	5	3	7	3	7	7	7	101
63	8	9	8	9	9	10	10	10	10	10	9	8	8	8	8	10	10	9	10	173

4. Etos Kerja Islam (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	9	7	7	6	6	8	8	6	6	7	70
2	10	10	10	10	9	6	5	5	6	6	77
3	10	10	10	10	10	8	9	10	1	10	88
4	9	9	8	9	7	7	6	7	7	8	77
5	8	7	6	10	7	8	7	10	5	9	77
6	8	7	8	8	7	7	6	7	7	7	72
7	8	9	7	8	8	9	8	9	8	7	81
8	8	6	9	9	8	7	7	7	6	6	73
9	9	6	5	7	8	6	5	8	7	6	67
10	10	10	10	10	10	6	6	10	10	10	92
11	9	8	9	9	8	8	8	8	7	8	82
12	10	9	10	9	8	8	7	6	10	9	86
13	8	9	6	8	7	10	6	9	5	8	76
14	8	8	8	8	8	10	8	8	8	8	82
15	8	5	9	7	7	5	5	5	4	5	60
16	6	7	5	7	6	6	6	7	7	6	63
17	9	7	6	9	8	6	6	8	5	6	70
18	7	6	7	7	6	6	7	6	5	6	63
19	6	6	7	6	6	5	6	6	3	6	57
20	10	9	8	10	9	8	8	7	5	8	82
21	7	7	7	7	7	8	8	8	7	7	73
22	8	8	7	6	6	6	6	6	7	7	67
23	7	8	8	8	8	7	7	7	8	8	76
24	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	76
25	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
26	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
27	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
28	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
29	7	7	7	7	8	8	8	8	7	7	74
30	7	8	9	7	8	6	7	8	8	8	76
31	9	7	7	6	5	4	4	6	5	6	59
32	8	8	7	9	8	6	7	7	7	7	74
33	8	8	7	7	7	8	8	8	8	7	76
34	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
35	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
36	10	10	10	10	9	7	8	7	5	8	84

37	8	8	8	8	8	8	8	8	6	10	80
38	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
39	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
40	10	8	9	9	8	7	7	7	6	6	77
41	9	8	8	9	8	9	9	9	3	8	80
42	10	6	4	5	7	4	2	2	5	2	47
43	10	10	10	9	9	8	10	9	10	10	95
44	9	8	8	8	8	8	8	5	5	5	72
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
46	10	8	10	9	9	10	9	9	1	9	84
47	10	9	8	8	8	8	9	10	8	8	86
48	6	7	6	5	5	5	5	5	4	5	53
49	6	6	6	5	5	5	5	5	7	6	56
50	9	6	7	8	7	5	6	6	5	7	66
51	7	7	7	7	6	7	7	7	2	7	64
52	10	9	9	10	10	8	8	10	6	8	88
53	10	9	9	7	8	5	6	5	7	7	73
54	10	9	10	9	9	9	10	9	9	9	93
55	10	10	8	8	8	8	8	10	2	10	82
56	10	10	10	9	9	9	7	9	8	10	91
57	9	10	9	9	9	8	8	8	6	9	85
58	10	10	7	10	7	6	6	6	7	10	79
59	7	6	6	6	6	6	7	5	4	7	60
60	10	10	9	10	10	10	10	10	7	10	96
61	9	7	8	8	8	8	8	7	8	8	79
62	8	6	7	5	7	4	8	5	3	7	60
63	10	9	9	9	10	9	9	10	5	9	89

5. Kinerja Karyawan (Y)

NO	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	total
1	5	6	6	6	7	7	5	6	6	5	59
2	8	8	9	8	7	6	10	7	6	6	75
3	9	9	9	8	9	8	10	10	10	10	92
4	8	8	7	5	6	7	9	8	7	7	72
5	6	5	9	8	6	6	8	10	8	8	74
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	71
7	8	8	9	9	7	8	8	8	9	8	82
8	8	8	7	6	5	5	6	6	7	6	64

9	8	7	6	8	6	7	8	8	6	7	71
10	10	10	6	10	10	6	10	10	10	10	92
11	8	7	7	8	7	7	7	8	7	7	73
12	9	8	7	8	9	8	10	10	8	7	84
13	7	8	8	6	8	9	7	7	9	7	76
14	8	8	7	8	8	9	10	10	9	10	87
15	4	4	4	4	5	4	9	9	9	9	61
16	7	7	8	4	9	9	7	8	8	8	75
17	7	7	7	6	5	7	7	7	8	8	69
18	5	6	5	5	6	6	6	5	6	6	56
19	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	57
20	6	7	7	5	5	5	6	7	5	8	61
21	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
22	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	58
23	8	8	8	7	7	8	8	7	7	7	75
24	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
25	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
26	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
27	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
28	8	8	8	8	8	8	8	9	10	7	82
29	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
30	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	76
31	6	7	6	8	6	7	7	5	7	6	65
32	8	8	8	8	8	8	7	7	8	8	78
33	7	8	9	8	9	8	7	7	7	7	77
34	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
35	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
36	7	8	7	6	7	7	8	10	10	8	78
37	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
38	6	6	5	7	7	7	10	8	9	7	72
39	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	80
40	7	7	5	6	6	6	7	6	7	6	63
41	8	7	8	8	8	9	8	8	9	9	82
42	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	55
43	6	8	7	9	8	7	9	8	7	9	78
44	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	68
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
46	8	7	8	6	8	8	8	8	9	8	78
47	8	8	8	8	9	8	10	10	10	9	88

48	5	5	5	6	5	4	5	5	5	5	50
49	6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	55
50	6	5	5	5	5	5	7	7	7	7	59
51	2	7	4	8	1	8	6	7	8	6	57
52	7	5	6	6	8	8	10	10	10	10	80
53	8	6	6	7	6	7	9	9	7	8	73
54	9	9	8	8	9	9	10	10	10	10	92
55	3	7	1	7	10	7	10	2	10	10	67
56	10	9	9	9	8	10	10	10	10	10	95
57	8	9	9	9	9	10	9	9	9	10	91
58	6	7	6	10	10	10	10	7	8	8	82
59	5	5	5	5	6	5	6	7	6	5	55
60	9	6	7	8	8	6	10	10	10	10	84
61	7	7	8	7	6	8	8	8	8	8	75
62	6	8	8	6	4	6	5	5	7	7	62
63	8	9	10	10	8	7	10	8	9	10	89

6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	Total
x1.1	Pearson Correlation	1	.683**	.759**	.545**	.569**	.519**	.496**	.492**	.220	.360**	.544**	.008	.408**	.431**	.495**	.442**	.497**	.360**	.463**	.319*	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.082	.004	.000	.951	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.011	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.2	Pearson Correlation	.683**	1	.574**	.441**	.450**	.551**	.383**	.418**	.279*	.352**	.440**	.176	.416**	.372**	.402**	.371**	.438**	.302*	.375**	.355**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.001	.027	.005	.000	.169	.001	.003	.001	.003	.000	.016	.002	.004	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.3	Pearson Correlation	.759**	.574**	1	.667**	.670**	.652**	.652**	.654**	.326**	.418**	.513**	-.045	.366**	.571**	.528**	.592**	.433**	.457**	.526**	.510**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.000	.726	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.4	Pearson Correlation	.545**	.441**	.667**	1	.853**	.651**	.572**	.699**	.301*	.296*	.424**	.069	.404**	.443**	.603**	.711**	.557**	.514**	.668**	.519**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.017	.019	.001	.592	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.5	Pearson	.569**	.450**	.670**	.853**	1	.726**	.640**	.709**	.288*	.426**	.441**	.002	.268*	.476**	.606**	.707**	.524**	.534**	.546**	.569**	.790**

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

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

	Correlation																					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.022	.000	.000	.990	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.6	Pearson Correlation	.519**	.551**	.652**	.651**	.726**	1	.752**	.708**	.328**	.516**	.547**	.056	.400**	.621**	.511**	.593**	.349**	.630**	.520**	.598**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.009	.000	.000	.661	.001	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.7	Pearson Correlation	.496**	.383**	.652**	.572**	.640**	.752**	1	.849**	.264*	.545**	.509**	-.091	.199	.661**	.557**	.696**	.346**	.704**	.522**	.686**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.037	.000	.000	.479	.118	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.8	Pearson Correlation	.492**	.418**	.654**	.699**	.709**	.708**	.849**	1	.261*	.546**	.466**	.036	.176	.615**	.624**	.805**	.413**	.748**	.657**	.735**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.039	.000	.000	.781	.167	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.9	Pearson Correlation	.220	.279*	.326**	.301*	.288*	.328**	.264*	.261*	1	.601**	.224	.030	.421**	.340**	.316*	.302*	.462**	.198	.379**	.265*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.082	.027	.009	.017	.022	.009	.037	.039		.000	.078	.817	.001	.006	.012	.016	.000	.120	.002	.035	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.10	Pearson	.360**	.352**	.418**	.296*	.426**	.516**	.545**	.546**	.601**	1	.395**	.110	.229	.661**	.400**	.462**	.364**	.455**	.309*	.554**	.659**

	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.001	.019	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.393	.071	.000	.001	.000	.003	.000	.014	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.11	Pearson Correlation	.544**	.440**	.513**	.424**	.441**	.547**	.509**	.466**	.224	.395**	1	.058	.381**	.533**	.507**	.339**	.289*	.308*	.285*	.436**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.078	.001		.651	.002	.000	.000	.007	.022	.014	.023	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.12	Pearson Correlation	.008	.176	-.045	.069	.002	.056	-.091	.036	.030	.110	.058	1	.302*	.211	.155	.066	-.042	.022	.060	-.060	.189
	Sig. (2-tailed)	.951	.169	.726	.592	.990	.661	.479	.781	.817	.393	.651		.016	.096	.226	.608	.745	.865	.639	.641	.139
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.13	Pearson Correlation	.408**	.416**	.366**	.404**	.268*	.400**	.199	.176	.421**	.229	.381**	.302*	1	.493**	.352**	.206	.372**	.083	.383**	.053	.505**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.001	.034	.001	.118	.167	.001	.071	.002	.016		.000	.005	.105	.003	.518	.002	.680	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.14	Pearson Correlation	.431**	.372**	.571**	.443**	.476**	.621**	.661**	.615**	.340**	.661**	.533**	.211	.493**	1	.525**	.570**	.334**	.529**	.389**	.612**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.096	.000		.000	.000	.007	.000	.002	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.15	Pearson	.495**	.402**	.528**	.603**	.606**	.511**	.557**	.624**	.316*	.400**	.507**	.155	.352**	.525**	1	.721**	.591**	.617**	.616**	.642**	.777**

	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.001	.000	.226	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.16	Pearson Correlation	.442**	.371**	.592**	.711**	.707**	.593**	.696**	.805**	.302*	.462**	.339**	.066	.206	.570**	.721**	1	.618**	.751**	.726**	.751**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.007	.608	.105	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.17	Pearson Correlation	.497**	.438**	.433**	.557**	.524**	.349**	.346**	.413**	.462**	.364**	.289*	-.042	.372**	.334**	.591**	.618**	1	.454**	.681**	.414**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.005	.001	.000	.003	.022	.745	.003	.007	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.18	Pearson Correlation	.360**	.302*	.457**	.514**	.534**	.630**	.704**	.748**	.198	.455**	.308*	.022	.083	.529**	.617**	.751**	.454**	1	.691**	.731**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.120	.000	.014	.865	.518	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.19	Pearson Correlation	.463**	.375**	.526**	.668**	.546**	.520**	.522**	.657**	.379**	.309*	.285*	.060	.383**	.389**	.616**	.726**	.681**	.691**	1	.497**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.014	.023	.639	.002	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

x1.20	Pearson Correlation	.319*	.355**	.510**	.519**	.569**	.598**	.686**	.735**	.265*	.554**	.436**	-.060	.053	.612**	.642**	.751**	.414**	.731**	.497**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.000	.641	.680	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.698**	.643**	.782**	.785**	.790**	.811**	.787**	.838**	.492**	.659**	.626**	.189	.505**	.758**	.777**	.820**	.647**	.725**	.736**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.139	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

7. Hasil Uji Validitas Ulang Variabel Motivasi (X1)

		x1v1	x1v2	x1v3	x1v4	x1v5	x1v6	x1v7	x1v8	x1v9	x1v10	x1v11	x1v12	x1v13	x1v14	x1v15	x1v16	x1v17	x1v18	x1v19	Total
x1v1	Pearson Correlation	1	.683**	.759**	.545**	.569**	.519**	.496**	.492**	.220	.360**	.544**	.408**	.431**	.495**	.442**	.497**	.360**	.463**	.319*	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.082	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.011	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v2	Pearson Correlation	.683**	1	.574**	.441**	.450**	.551**	.383**	.418**	.279*	.352**	.440**	.416**	.372**	.402**	.371**	.438**	.302*	.375**	.355**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.001	.027	.005	.000	.001	.003	.001	.003	.000	.016	.002	.004	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v3	Pearson Correlation	.759**	.574**	1	.667**	.670**	.652**	.652**	.654**	.326**	.418**	.513**	.366**	.571**	.528**	.592**	.433**	.457**	.526**	.510**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v4	Pearson Correlation	.545**	.441**	.667**	1	.853**	.651**	.572**	.699**	.301*	.296*	.424**	.404**	.443**	.603**	.711**	.557**	.514**	.668**	.519**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.017	.019	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v5	Pearson Correlation	.569**	.450**	.670**	.853**	1	.726**	.640**	.709**	.288*	.426**	.441**	.268*	.476**	.606**	.707**	.524**	.534**	.546**	.569**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.022	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

x1v6	Pearson Correlation	.519**	.551**	.652**	.651**	.726**	1	.752**	.708**	.328**	.516**	.547**	.400**	.621**	.511**	.593**	.349**	.630**	.520**	.598**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.009	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v7	Pearson Correlation	.496**	.383**	.652**	.572**	.640**	.752**	1	.849**	.264*	.545**	.509**	.199	.661**	.557**	.696**	.346**	.704**	.522**	.686**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.037	.000	.000	.118	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v8	Pearson Correlation	.492**	.418**	.654**	.699**	.709**	.708**	.849**	1	.261*	.546**	.466**	.176	.615**	.624**	.805**	.413**	.748**	.657**	.735**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.039	.000	.000	.167	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v9	Pearson Correlation	.220	.279*	.326**	.301*	.288*	.328**	.264*	.261*	1	.601**	.224	.421**	.340**	.316*	.302*	.462**	.198	.379**	.265*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.082	.027	.009	.017	.022	.009	.037	.039		.000	.078	.001	.006	.012	.016	.000	.120	.002	.035	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v10	Pearson Correlation	.360**	.352**	.418**	.296*	.426**	.516**	.545**	.546**	.601**	1	.395**	.229	.661**	.400**	.462**	.364**	.455**	.309*	.554**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.001	.019	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.071	.000	.001	.000	.003	.000	.014	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v11	Pearson Correlation	.544**	.440**	.513**	.424**	.441**	.547**	.509**	.466**	.224	.395**	1	.381**	.533**	.507**	.339**	.289*	.308*	.285*	.436**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.078	.001		.002	.000	.000	.007	.022	.014	.023	.000	.000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v12	Pearson Correlation	.408**	.416**	.366**	.404**	.268*	.400**	.199	.176	.421**	.229	.381**	1	.493**	.352**	.206	.372**	.083	.383**	.053	.480**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.001	.034	.001	.118	.167	.001	.071	.002		.000	.005	.105	.003	.518	.002	.680	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v13	Pearson Correlation	.431**	.372**	.571**	.443**	.476**	.621**	.661**	.615**	.340**	.661**	.533**	.493**	1	.525**	.570**	.334**	.529**	.389**	.612**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.002	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v14	Pearson Correlation	.495**	.402**	.528**	.603**	.606**	.511**	.557**	.624**	.316*	.400**	.507**	.352**	.525**	1	.721**	.591**	.617**	.616**	.642**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.001	.000	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v15	Pearson Correlation	.442**	.371**	.592**	.711**	.707**	.593**	.696**	.805**	.302*	.462**	.339**	.206	.570**	.721**	1	.618**	.751**	.726**	.751**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.007	.105	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v16	Pearson Correlation	.497**	.438**	.433**	.557**	.524**	.349**	.346**	.413**	.462**	.364**	.289*	.372**	.334**	.591**	.618**	1	.454**	.681**	.414**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.005	.001	.000	.003	.022	.003	.007	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v17	Pearson Correlation	.360**	.302*	.457**	.514**	.534**	.630**	.704**	.748**	.198	.455**	.308*	.083	.529**	.617**	.751**	.454**	1	.691**	.731**	.734**

	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.120	.000	.014	.518	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v18	Pearson Correlation	.463**	.375**	.526**	.668**	.546**	.520**	.522**	.657**	.379**	.309*	.285*	.383**	.389**	.616**	.726**	.681**	.691**	1	.497**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.014	.023	.002	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1v19	Pearson Correlation	.319*	.355**	.510**	.519**	.569**	.598**	.686**	.735**	.265*	.554**	.436**	.053	.612**	.642**	.751**	.414**	.731**	.497**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.000	.680	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.707**	.633**	.798**	.789**	.802**	.817**	.809**	.847**	.497**	.656**	.629**	.480**	.746**	.772**	.825**	.662**	.734**	.740**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

8. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Etos Kerja Islam (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.661**	.580**	.651**	.699**	.297*	.258*	.301*	.029	.414**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.018	.041	.017	.823	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.661**	1	.644**	.710**	.693**	.522**	.453**	.542**	.237	.713**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.580**	.644**	1	.653**	.718**	.417**	.534**	.406**	.163	.595**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.203	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.651**	.710**	.653**	1	.789**	.550**	.462**	.609**	.136	.639**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.289	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.699**	.693**	.718**	.789**	1	.555**	.566**	.617**	.166	.580**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.194	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.297*	.522**	.417**	.550**	.555**	1	.756**	.726**	.157	.612**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.220	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	.258*	.453**	.534**	.462**	.566**	.756**	1	.674**	.092	.666**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.475	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	.301*	.542**	.406**	.609**	.617**	.726**	.674**	1	.128	.743**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.317	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	.029	.237	.163	.136	.166	.157	.092	.128	1	.196	.361**

	Sig. (2-tailed)	.823	.061	.203	.289	.194	.220	.475	.317		.124	.004
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10	Pearson Correlation	.414**	.713**	.595**	.639**	.580**	.612**	.666**	.743**	.196	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.124		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.633**	.827**	.759**	.825**	.847**	.762**	.740**	.785**	.361**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

9. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.715**	.734**	.525**	.553**	.433**	.464**	.546**	.294*	.300*	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.017	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	.715**	1	.649**	.667**	.511**	.558**	.391**	.257*	.319*	.289*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.042	.011	.022	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	.734**	.649**	1	.499**	.379**	.494**	.237	.469**	.196	.235	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.062	.000	.124	.064	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.525**	.667**	.499**	1	.527**	.542**	.558**	.354**	.383**	.401**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.002	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.553**	.511**	.379**	.527**	1	.589**	.634**	.349**	.524**	.532**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	.433**	.558**	.494**	.542**	.589**	1	.448**	.383**	.517**	.435**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	.464**	.391**	.237	.558**	.634**	.448**	1	.631**	.710**	.742**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.062	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	.546**	.257*	.469**	.354**	.349**	.383**	.631**	1	.607**	.591**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.000	.004	.005	.002	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y9	Pearson Correlation	.294*	.319*	.196	.383**	.524**	.517**	.710**	.607**	1	.788**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.019	.011	.124	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y10	Pearson Correlation	.300*	.289*	.235	.401**	.532**	.435**	.742**	.591**	.788**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.017	.022	.064	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.770**	.726**	.676**	.739**	.763**	.725**	.790**	.716**	.718**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

10.Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	19

Etos Kerja Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

11. Hasil Uji Multikolinearitas

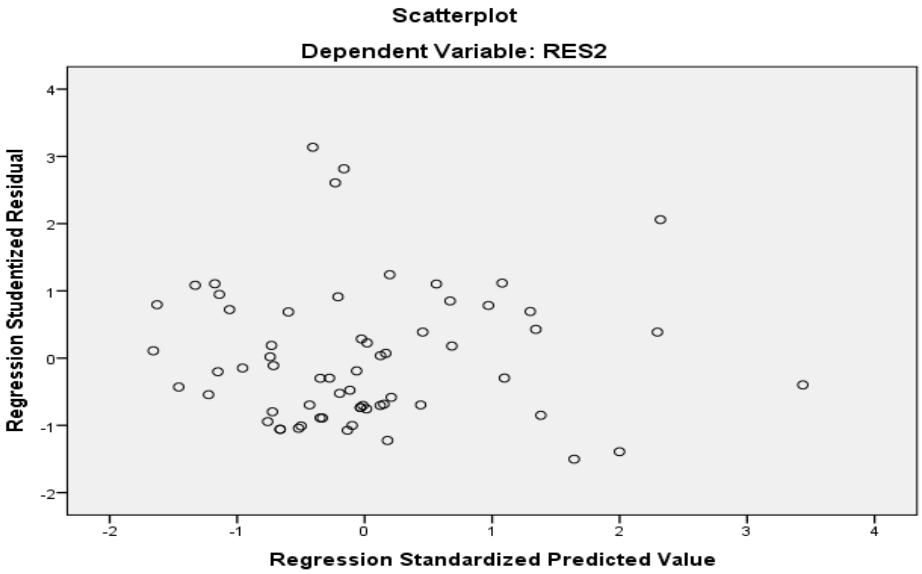
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.392	2.550
	Etos Kerja Islam	.392	2.550

12.Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Glesjer

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.242	3.117		.719	.475
	Motivasi Kerja (X1)	-.046	.032	-.292	-1.452	.152
	Etos Kerja Islam (X2)	.111	.064	.348	1.733	.088



13. Hasil Uji Normalitas

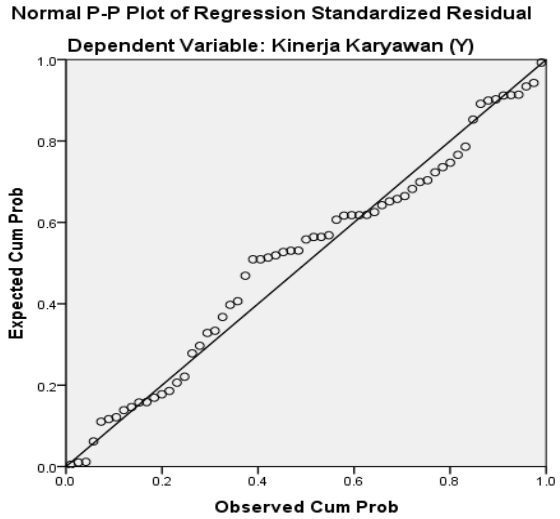
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.45195165
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.059
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



14. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Metode Durbin-Waston Dan Uji R^2

15. **Model Summary[b]**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872[a]	.760	.752	5.54207	2.266

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

15. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	6467.579	40	161.689	2.907	.005
		Linearity	4844.366	1	4844.366	87.108	.000
		Deviation from Linearity	1623.213	39	41.621	.748	.790
	Within Groups		1223.500	22	55.614		
	Total		7691.079	62			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Etos Kerja Islam (X2)	Between Groups	(Combined)	6543.698	29	225.645	6.490	.000
		Linearity	5491.440	1	5491.440	157.940	.000
		Deviation from Linearity	1052.258	28	37.581	1.081	.412
	Within Groups		1147.381	33	34.769		
	Total		7691.079	62			

16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Dan Uji T

17. **Coefficients[a]**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.462	5.031		.887	.379
	Motivasi Kerja (X1)	.174	.051	.344	3.408	.001
	Etos Kerja Islam (X2)	.592	.104	.577	5.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

17. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5848.205	2	2924.103	95.202	.000[b]

	Residual	1842.874	60	30.715		
	Total	7691.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam (X2), Motivasi Kerja (X1)