

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
(Studi Kasus Di BPRS Bina Finansia Semarang)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S.E)**



**Disusun Oleh :
DUWI INE ZULAEKAH
(1705036149)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Duwi Ine Zulaekah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara:

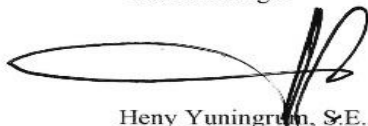
Nama : Duwi Ine Zulaekah
NIM : 1705036149
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di BPRS Bina Finansia Semarang)".

Dengan ini kami mohon kiranya agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 15 April 2020

Pembimbing I



Heny Yuningrum, S.E., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2005

Pembimbing II



Muyassarrah, M.Si.
NIDN. 2029047101

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Saudari : Duwi Ine Zulaekah
NIM : 1705036149
Judul : **Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di BPRS Bina Finansia Semarang)**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude, pada tanggal 19 April 2021 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I tahun akademik 2020/2021.

Semarang, 19 April 2021

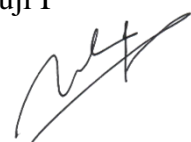
Ketua Sidang



Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag.

NIP. 19690830 199403 2 003

Penguji I



Dr. Ali Murtadho, M.Ag.

NIP. 19710830 199803 1 003

Pembimbing I



Heny Yuningrum, SE., M.Si.

NIP. 19810609 200710 2005

Sekretaris Sidang



Heny Yuningrum, SE., M.Si.

NIP. 19810609 200710 2005

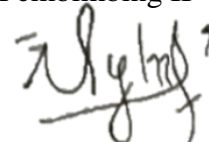
Penguji II



Warno, SE., M.Si.

NIP. 19830721 201503 1 002

Pembimbing II



Muyassarrah, M.Si.

NIDN. 2029047101



MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”. (QS.
Al-Insyirah : 5)

“Jangan pernah malu untuk mempunyai mimpi yang besar, Semuanya
bisa terjadi. Berkat kerja keras dan kehendak-Nya.”

PERSEMBAHAN

Bismillah Alhamdulillah, segala puji syukur saya ucapkan kepadamu Wahai Tuhanku yang maha baik yaitu Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, serta inayahMu terhadap diriku ini. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang mana kita nantikan syafaatnya dihari akhir nanti. Dengan segala niat, usaha, doa serta dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan bangga dan rasa ketulusan hati karya yang tentunya jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangannya ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku (Bpk. Sunarto dan Ibu. Sutipah), yang tentunya merupakan seseorang yang paling aku cintai dan sayangi. Terimakasih yang selama ini telah mengizinkan, membiayai, memberi dukungan serta doa disetiap langkahku sehingga saya dapat melanjutkan pendidikan saya di UIN Walisongo Semarang hingga selesai gelar S.E. Tidak ada kata yang bisa aku uraikan selain hanya kata TERIMAKASIH BANYAK.
2. Kakakku tersayang (Desi Nur Hidayah), terimakasih atas segala dukungan serta doa yang telah diberikan selama ini kepada saya.
3. Kedua dosen pembimbing saya yang sangat luar biasa baiknya, baik Ibu Heny Yuningrum dan Ibu Muyassarah yang dengan sabar telah membimbing saya, mengusahakan dan selalu memberi yang terbaik untuk saya, Semoga Allah SWT membalas semua jasa Ibu dengan pahala yang berlipat ganda.
4. Sahabat-sahabatku, baik teman seperjuangan maupun tidak, yaitu Audiani, lissa, Defi, Isna, laila dan Ardhea. Terimakasih telah menjadi orang baik dalam hidup saya, guru terbaik untuk saya dan sudah

mewarnai hidup saya, dan masih berjalan disamping saya hingga sampai saat ini. Kalian luar biasa.

5. Teman – teman S1 Perbankan Syariah angkatan 2017, terkhusus kelasku PBASD yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
6. Yang terakhir untuk semua pihak yang tidak saya tulis sebut satu persatu yang telah membantu berpartisipasi dalam penyusunan penulisan skripsi ini.

DEKLARASI

Penulis dengan ini menyatakan bahwa hasil karya ilmiah yang berupa skripsi ini ditulis dengan penuh kejujuran dan rasa tanggungjawab. Skripsi ini asli dan belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh siapapun. Informasi dan hasil skripsi ini juga berasal dari pemikiran penulis, terkecuali mengenai informasi yang terdapat dalam referensi yang kemudian dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semarang, 15 April 2021

Deklarator

Duwi Ine Zulaekah

NIM. 1705036149

PEDOMAN TRANSLITERASI HURUF ARAB-LATIN

Transliterasi merupakan suatu pengalihan antara jenis huruf ke jenis huruf lainnya. Pada umumnya terdapat banyak istilah Arab dalam skripsi, baik berupa nama orang, jenis buku, nama lembaga dan berbagai istilah lainnya yang tertulis menggunakan huruf Arab dan kemudian diterjemahkan dengan huruf latin. Oleh karena itu, dalam skripsi ini diperlukan adanya Transliterasi yang menjadikan hal penting dalam penulisan. Untuk menjamin konsistensi tersebut ditetapkan suatu pedoman transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

| | | | | | |
|---|----|---|----|---|---|
| ء | a | ز | z | ق | q |
| ب | b | س | s | ك | k |
| ت | t | ش | sy | ل | l |
| ث | ts | ص | sh | م | m |
| ج | j | ض | dl | ن | n |
| ح | h | ط | th | و | w |
| خ | kh | ظ | zh | ه | h |
| د | d | ع | ' | ي | y |
| ذ | dz | غ | gh | | |
| ر | r | ف | f | | |

B. Vokal

◌َ = a

◌ِ = i

◌ُ = u

C. Diftong

اِي = ay

وا = aw

D. Syaddah (◌ْ-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya ب الط *al-thibb*.

E. Kata Sandang (.....ال)

Kata Sandang (.....ال) ditulis dengan al-..... misalnya الصنّاعه = *alshina'ah*
Al- ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta Marbutah' (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya المعيّنة الطبيعية =
alma'isyah al-thabi'yah

G. Lafzul Jalalah

Lafzul – jalalah (kata الله) yang berbentuk frase nomina di transliterasikan tanpa hamzah. Contoh : عبد الله = *Abdullah*

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Islamic work ethic and organizational commitment to the performance of employees of BPRS Bina Finansia (BINASIA) Semarang. The type used in this research is a quantitative method. Meanwhile, the data used in this study are primary data with the collection method using a questionnaire method using a likert measurement scale and documentation provided to employees of BPRS Bina Finansia (BINASIA) Semarang. In this study, the samples studied were 30 employees. In analyzing the author uses multiple linear regression analysis using the help of the SPSS program version 17.

The result of the research analysis obtained indicate that the Islamic work ethic (X1) has a positive and significant effect on employee performance seen from the t test with a significance of $0.000 < 0.05$, with a t value of 6.229 and organizational commitment variable (X2) has a positive and significant effect. On employee performance seen from the t test with a significance of $0.004 < 0.05$, while the t value is 3.103. And together is shows that Islamic work ethic and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Islamic work ethic, organizational commitment and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia (BINASIA) Semarang. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sementara itu, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulannya menggunakan metode kuesioner (angket) dengan menggunakan skala pengukuran likert dan dokumentasi yang diberikan kepada karyawan BPRS Bina Finansia (BINASIA) Semarang. Pada penelitian ini Sampel yang diteliti sebanyak 30 karyawan. Dalam menganalisis penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.

Hasil dari analisis penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa etos kerja Islam (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji t dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 6,229 dan variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji t dengan signifikansi $0,004 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung yaitu sebesar 3,103. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Etos kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah tercurah segala puji syukur atas segala nikmat yang telah Allah SWT berikan kepada saya. Tiada kekuatan kecuali yang berasal dari-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di BPRS Bina Finansia Semarang)”. Shalawat serta salam senantiasa selalu kita curahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang kita tunggu dan senantiasa kita harapkan safaatnya didunia maupun di yaumul kiamah.

Karya ilmiah yang berupa skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tiada dukungan, bantuan, arahan serta doa dari berbagai pihak yang menjadi bagian dalam penyusunan skripsi ini pasti tidak akan berhasil. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dalam kesempatan kali ini penulis dengan kerendahan hati dan rasa hormat mengucapkan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Henny Yuningrum, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah dan sekaligus Dosen Wali dan Muyassarah, M.Si., selaku Sekretaris Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Henny Yuningrum, S.E., M.Si. dan Muyassarah M.Si. selaku Dosen pembimbing 1 dan II yang dengan penuh keikhlasan dan memberi

arahan, serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan sebagai bekal untuk masa depan.
6. Sahabat-sahabt semua dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah memberikan partisipasi, dukungan dan doanya.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu, memberikan dukungan dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT dapat membalas dengan kebaikan dan pahala yang berlipat ganda. Penulis sadar bahwa dalam penulisan karya ilmiah berupa skripsi ini tentunya jauh dari kata sempurna baik dari segi bahasa, penulisan, isi maupun analisisnya, oleh sebab itu, penulis meminta maaf atas segala kekurangan tersebut. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Semarang, 16 April 2021

Hormat saya,

Duwi Ine Zulaekah

NIM : 1705036149

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | 1 |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | i |
| HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN MOTTO | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| HALAMAN DEKLARASI..... | vi |
| HALAMAN TRANSLITERASI | vii |
| HALAMAN ABSTRACT | ix |
| HALAMAN KATA PENGANTAR..... | xi |
| HALAMAN DAFTAR ISI | xiii |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xv |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 1.4. Sistematika Penelitian | 11 |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| 2.1. Etos Kerja Islam | 12 |
| 2.2. Komitmen Organisasi..... | 19 |
| 2.3. Kinerja Karyawan..... | 24 |
| 2.3. Kajian Penelitian terdahulu | 27 |
| 2.4. Kerangka Pemikiran Teoritik | 31 |
| 2.5. Hipotesis Penelitian | 32 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 33 |
| 3.1. Jenis dan Sumber Data | 33 |
| 3.2. Populasi dan Sampel..... | 34 |
| 3.3. Teknik Pengumpulan Data | 34 |

| | | |
|---|---|-----|
| 3.4. | Variabel Penelitian dan Pengukuran | 35 |
| 3.5. | Teknik Analisa Data | 39 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA | | 44 |
| 4.1. | Deskripsi Objek Penelitian | 44 |
| 4.1.1. | Tentang BPRS Bina Finansia Semarang | 44 |
| 4.1.2. | Visi Dan Misi BPRS Bina Finansia Semarang | 45 |
| 4.1.3. | Struktur Organisasi BPRS Bina Finansia Semarang..... | 47 |
| 4.1.4. | Sistem dan Produk BPRS Bina Finansia Semarang..... | 48 |
| 4.2. | Karakteristik Responden | 50 |
| 4.2.1. | Jenis Kelamin Responden | 50 |
| 4.2.2. | Usia Responden..... | 51 |
| 4.2.3. | Pendidikan Terakhir | 52 |
| 4.2.4. | Masa Kerja Responden | 51 |
| 4.2.5. | Analisis Deskriptif Responden..... | 53 |
| 4.3. | Hasil Penelitian..... | 57 |
| 4.3.1. | Uji Validitas | 57 |
| 4.3.2. | Uji Reliabilitas | 60 |
| 4.3.3. | Uji Normalitas..... | 61 |
| 4.3.4. | Uji Multikolinieritas..... | 63 |
| 4.3.5. | Uji Heterokedastisitas | 64 |
| 4.3.6. | Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 65 |
| 4.3.7. | Uji Regresi Linier Berganda | 66 |
| 4.3.8. | Uji Hipotesis..... | 67 |
| 4.4. | Pembahasan Analisis Data | 69 |
| 4.4.1 | Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan | 69 |
| 4.4.2 | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan..... | 70 |
| BAB V : PENUTUP..... | | 72 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 72 |
| 5.2 | Saran | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 75 |
| LAMPIRAN | | 79 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | | 100 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Kegiatan Keagamaan BPRS Bina Finansia Semarang..... | 4 |
| Tabel 1.2 Karyawan yang keluar pada BPRS Bina Finansia Semarang..... | 6 |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert..... | 36 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel..... | 37 |
| Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... | 48 |
| Tabel 4.2. Distribusi Usia Responden..... | 49 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden..... | 50 |
| Tabel 4.4 Masa Kerja Responden..... | 52 |
| Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Islam..... | 52 |
| Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi..... | 54 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam..... | 56 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi..... | 57 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 58 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Dan Y..... | 59 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas..... | 60 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 62 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 63 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi..... | 64 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 65 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji T..... | 66 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F..... | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------|----|
| Gambar 4.1 Grafik P-plot..... | 61 |
|-------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 kuesioner penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data responden
- Lampiran 3 hasil uji validitas
- Lampiran 4 hasil uji reliabilitas
- Lampiran 5 hasil uji normalitas
- Lampiran 6 hasil uji multikolinieritas
- Lampiran 7 hasil uji heterokedastisitas
- Lampiran 8 hasil uji koefisien determinasi
- Lampiran 9 hasil uji regresi linier berganda
- Lampiran 10 hasil uji hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan salah satu agama terbesar yang dianut oleh umat Islam didunia saat ini. Salah satu ajarannya, bahwa agama Islam menjamin kebahagiaan hidup dunia dan akhirat bagi siapa saja pemeluk-Nya yang senantiasa berusaha mengerjakan segala yang diperintahkan-Nya dan meninggalkan larangan-Nya. Untuk itu Islam mempunyai peranan penting dalam mengatur mengenai semua dimensi kehidupan manusia yang paling utama adalah bidang ekonomi.

Lembaga keuangan syariah semakin berkembang dan menjadi sebuah bagian integral dari sistem ekonomi di Indonesia pasca krisis ekonomi di tahun 1998. Saat ini lembaga keuangan untuk masyarakat menjadi mitra dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena lembaga keuangan memiliki peranan yang penting dalam perekonomian suatu negara. Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai keuangan institusi mulai tumbuh dan berkembang.¹ Dari semua sektor ekonomi syariah, lembaga keuangan syariah terutama sektor perbankan syariahlah yang menjadi pilar dalam sektor ekonomi.

Bank syariah atau bank yang memiliki lambang “iB” adalah lembaga keuangan yang dalam prakteknya menjunjung tinggi prinsip keadilan dan keseimbangan, dimana bank syariah beroperasi sesuai dengan prinsip syariah. Bank yang memiliki kata syariah merupakan bagian dari ekonomi Islam, karena bank syariah bukan hanya fokus pada kesuksesan

¹ Kartika Marella Vanni, Riska Wijayanti, *Comparative of Development and Performance Evaluation Sharia Microfinance Institutions in Indonesia*, AL-ARBAH : Journal of Islamic Finance and Banking, Vol. 1 No. 2, 2020, (Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2020), hal. 02.

didunia melainkan juga akhirat. Oleh karena itu, prinsip yang digunakan nerdasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits.²

Pertumbuhan perbankan syariah yang melonjak pesat bisa dilihat pada data laporan ojk yang menunjukkan jumlah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia per desember tahun 2017 sebanyak 4.619 karyawan, pada per desember tahun 2018 sebanyak 4.918 karyawan, dan pada per desember tahun 2019 mencapai 6.620 karyawan (*Sharia Banking Statistics, desember 2017, 2018, 2019*)³. Dengan kondisi tersebut maka perlu diimbangi dengan terwujudnya keperluan Sumber Daya Manusia perbankan syariah yang mempunyai potensi dalam segi pemahaman maupun kemampuan yang bermutu dan kompeten dalam bidang ekonomi syariah.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia sedang berkembang dilakukan dalam kerangka dual banking sistem atau sistem yang bersama-sama dengan perbankan konvensional melayani kebutuhan masyarakat publik. Berdasarkan data Roadmap Perbankan Syariah 2015-2019 menjelaskan bahwa kuantitas dan kualitas SDM kurang memadai. Upaya peningkatan kuantitas dan kualitas SDM ditujukan kepada pihak yang berperan aktif dalam pembangunan dan pengoperasian perbankan syariah. Hal ini membuktikan bahwa bukan hanya pengetahuan yang dibutuhkan tentang bisnis perbankan dan keuangan, melainkan SDM juga diperlukan untuk memahami prinsip-prinsip syariah.⁴

2 Nurudin, Khoirul Anwar, Hidayaturrosyida, *Analysis Of The Effect Of Islamic Product Attributes, Servicescape, And Interpersonal Communications On Customer Satisfaction Bank BTN Syariah KCPS Semarang*. AL-ARBAH : Journal of Islamic Finance and Banking, Vol. 2 No. 2, 2020, (Semarang : Walisongo State Islamic University, 2020), hal. 02

3 www.ojk.co.id di akses pada tanggal pukul 22 juni 2020 pukul 14.00

4 Heny Yuningrum, Muyassarrah, Risma Dewi Astuti, *Effect of Service Quality, Product Quality, and Trust In Customer Satisfaction (Case Study at Bank BRI Syariah KCP Kendal)*, AL-ARBAH : Journal of Islamic Finance and Banking, Vol. 2 No. 2, 2020, (Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo, 2020), hal. 02.

Seharusnya, dengan meningkatnya perkembangan sektor keuangan syariah di Indonesia yang pesat pada saat ini perlu adanya kebutuhan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang memadai dalam segi pengetahuan dan kemampuan dalam bidang ekonomi syariah. Tetapi, fakta menunjukkan bahwa SDM yang sanggup dan siap dalam menjalankan kegiatannya pada bank syariah masih begitu sedikit dikarenakan mayoritas SDM yang bekerja di bank syariah berasal dari bank konvensional sehingga dapat memberikan dampak yang sering menyimpang pada praktik maupun transaksi bank syariah yang terjadi di lapangan.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting pada suatu lembaga perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai asset utama dan sebagai pengendali keberhasilan suatu perusahaan. Semakin SDM berkualitas baik, maka akan baik pula kinerjanya. Dengan adanya kinerja atau perfoma karyawan yang bagus maka akan mendapatkan hasil baik untuk perkembangan dan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu kenapa kinerja karyawan sangatlah berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja ialah keberhasilan atas pencapaian hasil kerja seorang pegawai ataupun sekelompok orang diorganisasi, yang dimana masing-masing pegawai mempunyai tugas dan tanggungjawabnya sendiri-sendiri dan memiliki tujuan yang sama yakni berhasilnya tujuan organisasi, dan tentu saja harus sesuai norma, etika maupun hukum yang berlaku.⁵

Terlepas dari itu, demi terhindarnya masalah mengenai kinerja diperusahaan, manajemen perusahaan harus tau betul faktor apa saja yang bisa memberikan pengaruh terhadap karyawannya. Karena dengan manajemen mengetahui faktor tersebut, maka manajemen bisa mengambil langkah kebijakan yang serius dengan tujuan kinerja karyawannya sesuai dengan standar yang ditetapkan diperusahaan. Faktor-faktor yang bisa

⁵ Wahyuningsih, dkk, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar*, (Makassar : Universitas Muslim Indonesia, 2019), hal. 126.

memberikan pengaruh pada SDM antara lain yakni etos kerja Islam dan komitmen organisasi.

Kinerja tidak selalu berjalan lurus melainkan terkadang terjadi suatu problem yang harus diterima oleh manajemen perusahaan, untuk itu peran manajemen dalam hal ini harus tau betul faktor apa saja yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya. Sebab jika tidak diperhatikan maka akan berdampak pada mengendurnya kinerja yang akan menghambat kelancaran dalam meraih tujuan bisnis perusahaan. Adapun faktor tersebut diantaranya ialah etos kerja Islam dan komitmen organisasi.

Etos Kerja Islam dapat definisikan sebagai perilaku setiap individu yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja tidak hanya untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan sebagai suatu manifestasi atau perwujudan amal. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian.⁶ Sebagai seorang muslim kita bisa meniru bagaimana etos kerja Rosulullah SAW, kita mengetahui bahwa beliau adalah pedagang dan pekerja yang sangat mandiri, bersemangat dalam berwirausaha serta kejujuran, kecerdasan, keterampilan, amanah, komunikasi dan memberikan pelayanan yang sangat baik ialah aspek utama bagi beliau dalam mencapai kesuksesannya.⁷ Kinerja akan meningkat melalui etos kerja Islam, apabila bekerja diartikan sebagai suatu penjabaran aqidah, kerja dengan berlandaskan Ilmu, dan kerja sesuai petunjuk-petunjukNya.

6 Choirul Huda, *Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang)*, Jurnal *Economica*. Vol. VII Edisi 2, Oktober 2016, (Semarang : UIN Walisongo Semarang, 2016), hal. 83.

7 Layaman dan Maya Jumalia, *Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*, (Cirebon : IAIN Syekh Nurjati, 2016), hal. 3

Etos kerja Islam penting untuk di teliti karena jika diri karyawan tertanam etos kerja Islam yang tinggi maka karyawan tersebut bisa meraih kesuksesan kebahagiaan dunia dan akhirat. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan BPRS Bina Finansia Kantor Pusat Semarang didapatkan data program kegiatan keagamaan, yaitu :

Tabel 1.1

Kegiatan Keagamaan BPRS Bina Finansia Semarang

| | | |
|---------------|---|---|
| Nama Kegiatan | Breafing dan Doa pagi | Pengajian dikantor pusat |
| Waktu | Senin-jumat | Akhir bulan |
| Keterangan | Dilakukan oleh atasan dan seluruh kayawan | Dilakukan oleh atasan dan seluruh kayawan |

Sumber : BPRS Bina Finansia Semarang

Meskipun BPRS Bina Finansia Semarang sudah menerapkan upaya-upaya kegiatan keagamaan yang bertujuan agar meningkatnya etos kerja Islam dalam setiap diri karyawan. Ternyata sasaran belum sepenuhnya diterapkan pada diri karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Berdasarkan wawancara saya kepada beberapa karyawan BPRS Bina Finansia Semarang bahwa tidak semua karyawan menerapkan kegiatan keagamaan tersebut, seperti masih ada karyawan yang tidak mengikuti doa pagi dikarenakan karyawan yang kesiangan ke kantor atau karyawan telat masuk kantor, kemudian ada juga karyawan yang tidak mengikuti doa pagi dikarenakan karyawan mempunyai janji dengan nasabah. Hasil wawancara saya lainnya yaitu masih ada karyawan yang tidak mengikuti pengajian akhir bulan di kantor pusat dikarenakan jarak dari kantor kas ke kantor pusat yang lumayan jauh dan ada juga yang tidak mengikuti kegiatan pengajian tersebut dikarenakan terdapat kepentingan pribadi setiap diri karyawan.

Bukan hanya etos kerja Islam saja, terdapat variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap seorang karyawan yang mencerminkan tingkat sejauh mana karyawan tersebut mencintai organisasinya, bangga terhadap organisasi, menjadi bagian dari organisasi, mengenal organisasinya dan memiliki keinginan kuat dalam berkomitmen untuk bertahan di organisasi tersebut dalam pencapaian kesuksesan organisasinya. Karena jika diri karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka kondisi itulah yang bisa mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam konteks berorganisasi, komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relatif individu dalam melibatkan dirinya dengan organisasi tempat seseorang bekerja yang didalamnya memiliki karakteristik dalam tiga dimensi yaitu : (1) keyakinan yang kuat akan misi dan tujuan organisasi, (2) Kemauan untuk berkorban demi tujuan organisasi, (3) memiliki keinginan untuk membina hubungan jangka panjang dengan organisasi. Ketiga dimensi tersebut tidak hanya tampak dalam perilaku nyata, namun juga perlu tertanam dalam perasaan dan hendaknya benar-benar muncul dari kedalaman hati. Sehingga adanya komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.⁸

Setiap diri karyawan hendaknya harus mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, karena kondisi tersebut bisa menjadikan karyawan lebih bekerja dengan semangat tinggi karena ia merasa bahwa dirinya menjadi anggota keluarga diorganisasi dan cinta terhadap organisasi tersebut. Permasalahan komitmen organisasi akan berdampak buruk pada keterikatan karyawan pada BPRS Bina Finansia Semarang yang semakin

8 Rahman El Junusi, *Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Kerja Dan Komitmen terhadap kinerja Madrasah Swasta Di Kota Semarang*, Jurnal *Economica*, Vol. II Edisi 2, Nopember 2012, (Semarang : UIN Walisongo Semarang, 2012), hal.72.

rendah. Adapun kondisi internal pada pada BPRS Bina Finansia Semarang bisa dilihat pada table 1.2 berikut:

Tabel 1.2.
Karyawan yang keluar pada BPRS Bina Finansia Semarang

| Keterangan | Tahun | | |
|-----------------|-------|-------|------|
| | 2017 | 2018 | 2019 |
| Jumlah karyawan | 34 | 34 | 33 |
| Karyawan keluar | 1 | 3 | 4 |
| Persentase | 2,9 % | 8,8 % | 12 % |

Sumber : BPRS Bina Finansia Semarang

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat karyawan keluar pada BPRS Bina Finansia Semarang mengalami peningkatan selama tahun 2017-2019 dengan persentase peningkatan pada tahun 2017-2018 yaitu dari 2,9 % menjadi 8,8 % , dan hal ini terjadi pada tahun 2018-2019 dengan persentase dari 8,8 % ke 12 %. Peningkatan tersebut terjadi karena rendahnya komitmen karyawan untuk bertahan bekerja dilembaga tersebut. Berdasarkan hasil wawancara saya kepada beberapa karyawan bahwa karyawan yang keluar memiliki alasan yang berbeda-beda diantaranya ikut suami keluar kota, membuka usaha dan ingin pindah pekerjaan yang lebih baik. Apabila kondisi tersebut tidak segera diatasi maka akan berdampak negatif pada kinerja karyawan sehingga berakibat menurunnya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan dari uraian yang dijelaskan diatas, maka didapatkan kesimpulan bahwa kinerja yang baik perlu adanya dukungan dari etos kerja Islam dan komitmen organisasi tinggi dari setiap diri sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Karena etos kerja Islam memiliki relasi yang kuat dengan komitmen organisasi dan saling mendukung satu sama lain guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Pembahasan mengenai persoalan etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada sekarang ini sangatlah serius untuk diteliti, perihal itu di dasarkan adanya penelitian serupa terkait pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Derry Pratama Citra (2018)⁹ bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ia menyatakan variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pernyataan tersebut dikuatkan pula dengan hasil penelitian Ahmad Syaikhul Amri (2020)¹⁰ juga menyatakan setiap penambahan 1 nilai pada etos kerja islami, maka kinerja karyawan bertambah 4.837X.

Akan tetapi, yang membuat penulis semakin tertarik untuk meneliti lebih mendalam ialah hasil penelitian Nino Megiawan Febrianto (2016)¹¹ mengatakan variabel etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Restu Mulyajansih (2019)¹² juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi, etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya perbedaan mengenai hasil penelitian diatas, peneliti menjadi semakin tertarik dalam penelitian bagaimana variabel etos kerja islam dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Terkait dengan masalah kinerja karyawan tersebut akan diinterpretasikan ke dalam ruang lingkup lembaga keuangan yakni perbankan. Dalam penelitian ini akan difokuskan

9 Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) KC Malang*, Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 3, No. 2, Agustus 2018, (Malang : UMM, 2018), hal. 25

10 Ahmad Syaikhul Amri, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Aman Syariah Sekampung*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2020), hal. 81

11 Nino Megiawan Febriantoro, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)*, (Jakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal.63

12 Restu Mulyajansih, *Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusa)*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019), hal. 102

pada perbankan yang dijalankan berdasarkan prinsip syariah yaitu PT. BPRS Bina Finansia Semarang. Berdasarkan penjelasan terkait latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul *Pengaruh Etos Kerja Islam dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Study Kasus Di BPRS Bina Finansia Semarang)*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang?
3. Apakah etos kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Memberi manfaat secara teori dan aplikasi terkait pengembangan ilmu ekonomi Islam.

2. Manfaat Praktisi

Sebagai bahan evaluasi atau masukan bagi perusahaan bagian manajemen terkait pengambilan kebijakan dalam pengambilan langkah yang harus dilakukan dimasa mendatang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Akademisi

sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian penelitian berikutnya.

1.4. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan penelitian ini, penulis membaginya kedalam lima bab seperti yang dijabarkan dibawah ini:

Bab I : Pendahuluan, pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka, pada bab ini mendiskripsikan terkait teori tentang etos kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritik, dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian, pada bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, definisi operasional, dan teknik analisis data.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan, pada bab ini berisi tentang gambaran umum BPRS Bina Finansia Semarang, dan penyajian data sekaligus analisis data serta implementasi data.

Bab V : Penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Etos Kerja Islam

2.1.1. Pengertian Etos Kerja

Asal mula kata etos yaitu (*ethos*) yang berasal dari bahasa Yunani yang mengandung arti kepribadian, watak, perilaku maupun keyakinan atas segala sesuatu. bukan cuma hanya individu yang memiliki sikap atau perilaku ini, melainkan juga dimiliki oleh kelompok, organisasi, maupun masyarakat.¹³ Dalam pembentukan etos kerja ditemukan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya yaitu : pengaruh kepercayaan, budaya, tradisi atau kebiasaan serta nilai-nilai luhur yang percayai. Bukan hanya itu, ternyata etos juga sering dikenal sebagai etika yang merupakan gambaran dalam menilai moral maupun akhlak seseorang apakah seseorang itu mempunyai akhlak yang baik atau buruk. Maka dari itu dengan adanya etos tersebut seseorang mempunyai keinginan dalam melakukan pekerjaan apapun lebih sangat optimal serta rasa semangat yang tinggi, guna terwujudnya pekerjaan yang sempurna.

Dari uraian diatas maka yang dimaksud dengan etos yaitu suatu panduan atau petunjuk bagi individu yang berkaitan dengan perilaku berdasarkan aturan atau norma yang telah ditetapkan dari segi kepercayaan, budaya maupun kebiasaan yang dapat memotivasi individu dalam mengerjakan segala apa saja dengan baik dan benar. Dengan seseorang mempunyai etos kerja maka seseorang tersebut akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan sebaik mungkin dan meminimalisir kecacatan dalam bekerja.¹⁴ Sedangkan kerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk membuat atau melahirkan suatu karya atau produk yang bermutu dengan didasari semangat yang tinggi dan tanggung jawab. Kerja merupakan kegiatan yang menghasilkan

¹³ Toto Asmoro, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 15

¹⁴ Ibid., hal. 24

produk atau karya yang bermutu tinggi dan dikerjakan dengan perencanaan yang baik karena dengan adanya dorongan pada diri individu untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga tumbuh rasa tanggungjawab yang tinggi dalam membuat suatu karya atau produk yang berkualitas. Disisi lain, bekerja dalam Islam memiliki makna yaitu mengerjakan segala sesuatu pekerjaan dengan serius, dengan mengarahkan seluruh asset, pemikiran, dan keahliannya untuk mengekspresikan atau menunjukkan dirinya menjadi makhluk Allah SWT yang patuh dan memposisikan arti dirinya sebagai anggota masyarakat yang baik.

Menurut Mochta Buchori bahwa etos kerja adalah perilaku maupun karakter seseorang, kelompok manusia maupun bangsa mengenai bagaimana cara mereka melakukan pekerjaannya.¹⁵ Adapun pendapat dari Musa Asy'ari mendefinisikan bahwa etos kerja merupakan suatu yang dapat membedakan etos kerja manusia satu dengan yang lainnya karena didalamnya terdapat suatu kebiasaan masyarakat tersebut sehingga membentuk suatu kebudayaan.

Dari pengertian-pengertian tentang etos kerja yang sudah dijelaskan diatas, sehingga penulis memperoleh kesimpulan bahwa etos kerja merupakan suatu panduan/pedoman individu dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan atau norma yang sudah ditetapkan yang meliputi aspek kepercayaan, budaya maupun kebiasaan yang memotivasi individu itu sendiri untuk mengerjakan segala apa saja dengan sebaik guna untuk melahirkan suatu karya atau produk yang optimal dengan kualitas yang baik.

2.1.2. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos kerja Islami ialah suatu akhlak kepribadian individu yang memunculkan suatu kepercayaan yang kuat bahwa seseorang melakukan pekerjaan bukan cuma mengejar tujuan atau kebahagiaan duniawi saya,

¹⁵ Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Ikip Muhammadiyah Press, 1994), hal. 6

melainkan juga media atau alat guna menyediakan diri sebagai bentuk perwujudan amal shaleh karena mempunyai nilai ibadah yang sangat agung.¹⁶ Sebagai muslim tentunya bekerja tidak cuma hanya buat mendapatkan penghasilan belaka, akan tetapi bekerja ialah suatu perwujudan penghambaan dan bentuk rasa syukur diri kita terhadap Allah S.W.T. dalam pengelolaan sumber daya yang telah Allah berikan kepada kita, karena kita mengetahui bahwa telah Allah ciptakan bagi setiap seorang hamba yang mempunyai etos kerja sempurna. Allah S.W.T berfirman pada suratnya yakni :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya :

“Sesungguhnya, kami telah menjadikan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya kami menguji mereka siapakah yang terbaik perbuatannya. (Al-Kahfi : 7)¹⁷

Etos kerja Islam pada dasarnya adalah bagian rancangan Islam mengenai manusia, karena etos kerja ialah suatu metode keberadaan diri individu dikehidupannya yang begitu luas. Dengan adanya etos kerja maka kepribadian seseorang dalam bekerja dapat terbentuk dengan nilai-nilai yang ada. Karena etos kerja Islam pada dasarnya terbentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dipercayai manusia setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat membedakan dirinya dengan yang lain. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja Islam ialah refleksi pribadi bagi

16 Toto Tasmara, *Membudidayaan Etos Kerja Islam*, (Jakarta : Gema Insani, 2002), hal. 25.

17 Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an 1971), hal. 444

hamba yang melakukan pekerjaan dengan berdasarkan keahlian yang dia miliki yang bersifat kreatif maupun inovatif.¹⁸

Etos kerja Islam adalah perilaku atau kebiasaan individu yang berhubungan dengan individu dalam bekerja yang berasal dari keteguhan hati atau keyakinan Islam yang digunakan sebagai keyakinan hidup mendasar terhadapnya. Dengan adanya dorongan dari sistem keyakinan Islam yang berkaitan dengan segala sesuatu yang sesuai dengan ajaran Wahyu dan dapat membentuk etos kerja pada diri seseorang dengan menggunakan akalannya dalam bekerja.

Etos kerja Islam menurut beberapa ahli dinatara yaitu Asyifudin yang mengemukakan bahwa etos kerja Islam merupakan kebiasaan seseorang yang dalam melakukan pekerjaannya seseorang tersebut menganut sistem keimanan Islam yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa seseorang dalam bekerja bermula dari terbentuknya motivasi yang tinggi yang terpancar dari sistem keimanan seseorang tersebut sehingga seseorang tersebut bekerja dengan berpedoman pada ajaran Wahyu Allah dan Sunnah Nabi Muhammad S.A.W. yang kemudian di cerna manusia dengan menggunakan akalannya.

Adapun pendapat lain yaitu menurut Asy'arie yang berpendapat bahwa etos kerja Islam merupakan nilai-nilai ketuhanan yang menjadi dasar seorang muslim dalam melaksanakan segala aktivitas pekerjaan. Nilai-nilai tersebut terdapat dari ilmu Kalam dengan mempercayai bahwa hanya ada satu-satunya Tuhan yang layak untuk disembah yaitu Allah S.W.T. Maka dengan demikian, dapat memotivasi setiap hamba untuk mewujudkan *Hablum minallah waa Hablum minannas* yang mengandung arti bahwa manusia bekerja bukan hanya mencari materi untuk kebahagiaan duniawi melainkan juga untuk melaksanakan perintah Allah,

¹⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 234.

serta bekerja tidak hanya mementingkan dirinya saja akan tetapi juga mementingkan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi etos kerja Islam menurut pendapat para pakar yang sudah dijabarkan diatas, maka didapatkan kesimpulan oleh penulis ,bahwa yang dimaksud dengan etos kerja Islam ialah seperangkat nilai Islam yang berpedoman pada Al-Qur'an dan hadits yang dapat mempengaruhi seorang muslim dengan keterkaitannya dalam bekerja dengan melakukan aktivitas yang didasari oleh aqidah guna memiliki tujuan tidak hanya untuk mencari materi untuk kebahagiaan dunia, melainkan juga merupakan bentuk pelaksanaan perintah Allah S.W.T.

2.1.3 Dimensi dan indikator Etos Kerja Islam

karakteristik etos kerja Islam dapat dijelaskan yang bersumber dari konsep iman serta amal shaleh yang berpedoman pada Al-Qur'an. Seseorang yang dalam melakukan pekerjaannya yang hanya mencari kebahagiaan duniawi saja tetapi tidak dilandasi dengan iman dan memiliki anggapan bahwa bekerja bukan merupakan perwujudan ibadah kita kepada Allah maka dalam melakukan pekerjaannya itu seseorang tersebut tidak akan memperoleh ganjaran dari Allah S.W.T. maka dengan demikian dapat kita artikan bahwa etos kerja merupakan perilaku dari seseorang bahwa bekerja tidak hanya dengan tujuan mengejar kebahagiaan dunia saja, akan tetapi juga mengejar kebahagiaan akhirat. Adapun karakteristik etos kerja Islam yang dinyatakan oleh Asifudin diantaranya yaitu konsep iman, ilmu, dan amal shaleh :

1) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja Islam memberi ajaran kepada tiap-tiap muslim untuk sebisa mungkin selalu melaksanakan segala sesuatu pekerjaan dengan sebaik mungkin demi untuk tercapainya kebahagiaan dunia maupun akhirat. Kita percaya bahwa Allah S.W.T sudah menjamin rejeki bagi setiap hamba-hambanya di alam semesta ini. Maka dari itu bahwasanya

bekerja merupakan perwujudan kita bersyukur dengan semua yang telah Allah berikan dengan melimpahkan sumber daya yang Allah beri kepada kita, dan kita sebagai seorang muslim juga harus mampu mengelola amanah berupa sumber daya dengan sebaik mungkin yang sesuai dengan ajaran-Nya. Dalam melaksanakan pekerjaan terdapat beberapa aqidah yang telah diterapkan diantaranya yakni : bekerja sebagai perwujudan ibadah, bekerja dengan didasari dengan hati yang ikhlas dan mengharapkan ridho-Nya, serta kita meyakini bahwa Allah sudah menjamin rejeki untuk setiap hamba-Nya. Dari beberapa dimensi yang telah diraikan diatas maka terdapat beberapa indikator antara lain yaitu :

1. Bekerja dengan maksud ibadah
2. Tidak bermalas-malasan
3. Percaya atas rezeki yang telah Allah S.W.T jamin

2) Kerja Dilandasi Ilmu

Kita mengetahui bahwa menuntut Ilmu merupakan sesuatu perihal yang sangat penting dan sudah tentu bagi seorang muslim wajib untuk melakukannya karena itu merupakan kewajiban keagamaan sebagai landasan seorang muslim untuk beriman dan beramal shaleh. Ilmu sangat penting karena dalam pekerjaan ilmu dapat kita gunakan untuk sarana penopang dalam menyelesaikan segala sesuatu dengan sebaik mungkin yang sesuai dengan bidangnya. Karena dengan bekerja dilandasi ilmu dan iman maka semua pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Jika bekerja dengan tidak dilandasi ilmu dan iman maka akan berakibat timbulnya masalah-masalah dalam lapangan pekerjaan sehingga dapat berakibat buruk bagi diri sendiri maupun perusahaan. Perilaku kerja dengan didasari ilmu dapat dijabarkan diantaranya yaitu : inovatif, cakap, mempunyai perencanaan yang baik dalam bekerja, dan idealis. Dari beberapa dimensi yang telah diraikan diatas maka terdapat beberapa indikator antara lain yaitu :

1. Inovatif

2. Kepandaian
 3. Mempunyai perencanaan
 4. Ketertiban
 5. Tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri
 6. Profesional
- 3) Meneladani Sifat-Sifat Ilahiyyah Serta Mengikuti Petunjuk-Petunjuk Nya

Tiap diri manusia telah dikaruniai beragam potensi dari Allah S.W.T dan tentunya potensi itulah dapat di relasikan kepada sifat-sifat ilahiyyah. Kita mengetahui bahwa manusia mempunyai berbagai sifat yang ada kemiripan nama dengan Asmaul Husna, akan tetapi sifat-sifat manusia tersebut memiliki bentuk mutu yang tidak sama. Sebagai contoh kita mengetahui bahwa Allah dapat membuat segala sesuatu yang dari tiada menjadi ada, sedangkan makhluk hanya bisa membuat benda yang baru dengan cara menumbuhkan benda tersebut yang telah ada sebelumnya. Maka dari itu guna mencapai etos kerja yang tinggi, setiap manusia mempunyai kemampuan guna meningkatkan sifat-sifat ilahiyyah. Bekerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuknya dapat digali dengan sikap diantaranya yaitu sikap bersungguh-sungguh, inovatif, jujur, mandiri, optimis, efektif dan efisien. Dari beberapa dimensi yang telah diraikan diatas maka terdapat beberapa indikator antara lain yaitu :

1. Memiliki rasa tanggung jawab
2. berserah diri (tawakkal)
3. Mau belajar dari pengalaman

2.1.4 Penerapan Etos Kerja Islam

Beriringan dengan kemajuan zaman di era modern seperti sekarang ini, tidak diiringi dengan meningkatnya etika pada diri manusia, malah sebaliknya nilai etika menjadi turun. Atau bahkan bisa dikatakan sudah mulai punah di karenakan keinginan masyarakat yang cenderung

melakukan kebebasan di dunia dan bahkan seakan-akan sudah melanda garis kehidupan dari zaman ke zaman.¹⁹ Kita mengetahui bahwa etos ada keterkaitannya dengan nilai kejiwaan. Maka dari itu setiap individu sepatutnya harus mempunyai kebiasaan yang mempunyai nilai manfaat, maka dari itu seorang muslim dapat membuktikan sikap sebagai seorang muslim yang baik dengan memiliki kinerja maupun perilaku guna untuk mendapatkan hasil kerja sebaik mungkin yang sesuai dengan harapan dan tujuannya.

Pelaksanaan etos kerja Islam dapat kita manifestasikan dalam bentuk perilaku yang dilandasi dengan semangat yang tinggi guna untuk merujuk pada perbaikan. Tiap-tiap individu pastinya mempunyai upaya serius dalam melaksanakan etika tersebut, dengan mengupayakan untuk menghindari pekerjaan yang negatif. Yaitu dapat dilakukan melalui Prosedur perusahaan secara tegas sehingga dapat menghasilkan nilai perusahaan yang baik di mata masyarakat serta mendapatkan keuntungan, bahwasanya Al-Qur'an dan Hadits telah menjelaskan penerapan etos kerja Islam tersebut.

Dari penjelasan diatas, didapatkan kesimpulan oleh penulis bahwa etika Islam pada suatu bisnis sangat berperan penting bagi perusahaan karena menjadi faktor penentu terkait kesuksesan pada perusahaan.

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah perjanjian untuk melaksanakan sesuatu. Komitmen berarti pengakuan sepenuhnya, maksudnya yaitu suatu perilaku asli yang muncul dari watak pada diri seseorang.²⁰ Sedangkan organisasi merupakan suatu jaringan kerja dalam pengambilan keputusan. Keputusan dapat diartikan sebagai akibat atas tindakan tertentu yang sudah memiliki

¹⁹ Johan Arifin, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, (Semarang, Rasail Semarang, 2007), hal. 58

²⁰ Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitemn Organisasi*, (Sidoarjo, Indomedia Pustaka, 2018), hal. 61

komitmen atau perjanjian. Keputusan memberi fasilitas terhadap tindakan yang telah diambil dalam penentuan dan pengembangan tujuan dengan cara mendistribusikan sumber daya untuk membantu keputusan tersebut.²¹ Setelah melihat beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kontrak/perjanjian antara dua orang atau sekelompok orang dalam melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Definisi mengenai komitmen organisasi menurut para ahli yaitu diantaranya pendapat Luthas yang mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan kemaunan yang mendalam pada diri seseorang dalam mempertahankan keberadaan dirinya pada bagian keanggotaan suatu organisasi tertentu, melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin serta mempunyai kepercayaan dan penerimaan nilai maupun tujuan organisasi. Maka dari pendapat tersebut didapatkan penyimpulan oleh penulis bahwa komitmen organisasi ialah perilaku yang membuktikan kesetiaan pada diri karyawan terhadap suatu organisasi, dan proses berkelanjutan bahwasanya seorang karyawan yang menjadi bagian dari anggota organisasi dengan mencurahkan perhatiannya sebagai bentuk rasa cintanya terhadap perusahaan guna untuk tujuan dalam mencapai kesuksesan serta kemajuan dimasa mendatang.²²

Adapun pakar lain yang memberikan penjelasan tentang komitmen organisasi yaitu menurut Robbins yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu kondisi seseorang karyawan dimana seseorang itu perpihak terhadap suatu organisasi beserta sasaran-sasarannya, serta mempunyai niat untuk memperjuangkan keanggotaannya terhadap organisasi tersebut.²³

21 Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 292

22 Luthas, *Perilaku Organisasi edisi Sepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 249

23 Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Emat, 2001), hal. 123

Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai komitmen organisasi yang telah diutarakan diatas, maka didapatkan kesimpulan oleh penulis bahwa komitmen merupakan loyalitas yang tinggi pada diri karyawan sehingga seseorang tersebut senantiasa bertahan atau berkomit sebagai bentuk pengabdian diri terhadap organisasi guna untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut.

2.2.2. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Mengenai dimensi dimensi dan indikator komitmen organisasi, ditemukan beberapa dimensi yang dijelaskan oleh Mayer dan Alen dalam Luthas diantaranya yakni : komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.²⁴

1) Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Komitmen afektif ini merujuk terhadap kaitannya dengan emosional dan keikutsertaan diri karyawan dalam suatu organisasi. Dalam dimensi ini karyawan dapat mengartikan peran dirinya dalam organisasi dan setia pada organisasi. Maksud disini yaitu ikatan emosional karyawan serta keikutsertaan karyawan untuk mencintai organisasinya sehingga menimbulkan rasa kemauan yang keras untuk tetap menetap atau berkomit pada organisasi. Keyakinan itu terbentuk dengan adanya kepercayaan terhadap organisasi bahwa tiap-tiap organisasi dapat memberikan suatu kebijakan yang adil pada tiap diri karyawannya. Dengan demikian, seseorang yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi maka seseorang tersebut akan terus setia bertahan pada organisasi tersebut. Dari beberapa dimensi yang diuraikan diatas, maka terdapat indikator-indikator yang diantaranya ialah :

1. Sangat mengenali organisasi
2. Bahagia menjadi bagian dari organisasi

²⁴ Luthas, *Perilaku Organisasi edisi Sepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 249

3. Turut mempunyai organisasi.

2) Komitmen Kelanjutan (*Continuance commitment*)

Berbeda dengan komitmen afektif, bahwa komitmen kelanjutan ini mempunyai konsep yang memfokuskan pada sumbangan karyawan yang akan hangus jika sewaktu-waktu karyawan tersebut memutuskan keluar dari organisasi. Jadi komitmen kelanjutan ini dapat dilihat berdasarkan kerugian yang dialami pada karyawan yang memilih untuk meninggalkan suatu organisasi. Kondisi tersebut biasanya dapat terjadi karena hilangnya senioritas, penghargaan serta gaji jika seorang karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Sehingga karyawan yang bekerja dalam kurun waktu lama disuatu organisasi maka karyawan tersebut menjadi takut akan hilangnya semua pengorbanan yang telah mereka berikan selama bekerja disuatu organisasinya itu. Seseorang yang mempunyai komitmen kelanjutan yang tinggi, maka seseorang tersebut memilih untuk setia bekerja dalam organisasi dikarenakan mereka memerlukan organisasi atau dapat dijelaskan bahwa komitmen kelanjutan ini membentuk seseorang dalam memperhitungkan untung rugi dengan apa yang telah mereka korbakan selama menjadi bagian dari organisasi. Setelah mengetahui dimensi yang telah diuraikan diatas, maka diperoleh indikator-indikatornya diantaranya yaitu :

1. Sistem penghasilan dari perusahaan

2. Faktor ekonomi

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Dimensi yang terakhir adalah komitmen normatif yaitu dimana karyawan diwajibkan bertahan pada suatu organisasi lantaran mempunyai kewajiban serta tanggung jawab pada organisasi tersebut dengan dasar norma, nilai maupun kepercayaan yang diyakini oleh karyawan. Karena adanya tuntutan kewajiban moral pada komitmen ini, maka setiap individu memilih untuk tetap bertahan terhadap organisasi. Pada komitmen normatif ini memperlihatkan sejauh mana tingkat

secara mental seseorang individu terhadap keterikatan agar tetap menjadi bagian anggota pada suatu organisasi dengan beralaskan rasa kebanggaan, setia terhadap organisasi, merasa memiliki organisasi, dan bahagia menjadi bagian dari organisasi. Setelah mengetahui dimensi yang telah diuraikan diatas, maka diperoleh indikator-indikatornya diantaranya yaitu :

1. Setia pada organisasi
2. Perasaan bangga pada organisasi

Setelah kita mengetahui beberapa dimensi yang diutarakan diatas, maka didapatkan kesimpulan oleh penulis yakni dimana suatu keadaan mental pada diri karyawan yang meliputi kebutuhan, keinginan maupun kewajiban untuk tetap konsisten bertahan pada suatu organisasi. Seorang karyawan berkomitmen pada suatu organisasi bukan hanya untuk menerima keuntungan yang di peroleh dari organisasi saja, melainkan juga karyawan harus berkomitmen karena adanya suatu kewajiban dan tanggungjawab dalam dirinya pada organisasinya.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor yang bisa memberikan pengaruh pada organisasi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Faktor personal, yaitu melingkupi umur, masa jabatan diorganisasi, dan disposisi individu seperti afektif positif atau negative, dan control atribusi baik internal maupun eksternal. Keluhan faktor ini bisa membentuk fase awal.
- b. Faktor organisasional, yaitu melingkupi rancangan tugas dan gaya kepemimpinan supervisor. Dari keseluruhan faktor tersebut maka akan menimbulkan sikap tanggung jawab terhadap organisasi.²⁵

²⁵ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hal.157.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa istilah kinerja bermula dari *Actual Performance* atau dari kata *Job Performance* yaitu suatu prestasi kerja dari seseorang ataupun bisa diartikan sebagai pencapaian yang sungguh mengenai prestasi kerja seseorang. Dalam kata lain bahwa kinerja ialah pencapaian dari suatu hasil kerja pada diri karyawan yang bisa diukur mengenai kualitas maupun kuantitasnya dimana saat melaksanakan pekerjaan ia sangat sesuai dengan tanggungjawab yang telah diamanatkan kepada pegawai tersebut.²⁶

Selanjutnya pengertian kinerja menurut para ahli. Pertama Anwar Prabu Mangkunegara mengutarakan bahwa kinerja yaitu sebuah hasil kerja baik yang diamati dari kualitasnya maupun kuantitasnya yang telah diraih oleh karyawan dimana pada saat menyelesaikan tugasnya tersebut mampu melaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab dan efisien.²⁷

Kedua, menurut Handoko kinerja yaitu hasil yang telah dilampaui oleh karyawan atau sekumpulan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dimana hasil pencapaian tersebut telah memenuhi target dan standar perusahaan dalam periode tertentu.²⁸

Berdasarkan penjelasan kinerja yang telah disampaikan oleh beberapa pakar diatas, maka penulis menyimpulkan bahwasanya kinerja ialah prestasi kerja yang dicapai individu dengan diamati dari kualitas maupun kuantitasnya sesuai peran atau tugasnya serta dilakukan pada periode waktu tertentu dengan ditetapkannya standar atau ukuran nilai pada suatu perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Jadi, kinerja individu ialah hasil kerja pegawai yang diamati dari segi kualitasnya maupun kuantitasnya berdasarkan ukuran standar yang ditetapkan bagi suatu perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja organisasi

²⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosdakarya, 2007), hal. 67.

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hal. 67

²⁸ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM 2000), hal. 135

ialah penggabungan mengenai kinerja individu dan kinerja kelompok untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.

2.3.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Bicara dimensi dan indikator kinerja karyawan, maka tidak lepas dari Pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja adalah suatu formal yang dilakukan dengan maksud melaksanakan evaluasi atau peninjauan ulang secara periodik terhadap kinerja dari karyawan. Agus Dharma mengatakan bahwa ada tiga hal yang dilakukan dalam melaksanakan standar cara pengukuran atas kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas

Yang dinamakan Kuantitas adalah suatu total dari hasil kerja karyawan pada jangka masa tertentu dimana pekerjaan tersebut harus sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
2. Dapat mencapai target
3. Dapat memenuhi standart yang ditetapkan

2) Kualitas

Yang dinamakan Kualitas adalah sebuah keterampilan, kesesuaian ataupun ketelitian dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa mengabaikan standar kerja yang ada serta mengupayakan pekerjaan selesai pada waktunya. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Melaksanakan tugas dengan teliti
3. Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur

3) Ketepatan waktu²⁹

Yang dinamakan Ketepatan waktu adalah kemampuan atau nilai plus dari seorang karyawan dimana dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Disiplin dalam bekerja
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Berusaha menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan

2.3.3. Manfaat penilaian Kinerja

Kemanfaatan bagi perencanaan kebijakan dari suatu Organisasi apabila terdapat kontribusi hasil-hasil penilaian. Kemudian dijabarkan bahwa manfaat dari penilaian kinerja bagi perusahaan atau organisasi yaitu sebagai berikut:

Adapun manfaat dengan diadakannya penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya ialah :

1. Peningkatan kinerja
2. Perataan kompensasi
3. Pengambilan keputusan
4. Keperluan pengembangan maupun latihan
5. Persiapan serta kebutuhan pegawai

2.3.4. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak dapat berdiri sendiri, dimana tingkat balasan dan kepandaian dalam bekerja, kemudian kepuasan kerja, serta sifat-sifat lainnya dari tiap-tiap individu sangatlah berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja. Oleh karena itu, agar bisa mendapatkan kinerja atau prestasi kerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki hasrat keinginan yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Tiap-tiap diri karyawan tentunya memiliki kemampuan yang berbeda dengan kemampuan karyawan lainnya dalam melaksanakan dan menuntaskan

²⁹ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001). hal. 150

tugas yang diberikannya dari perusahaan. Dibawah ini ditemukan berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Dilihat dari teori psikologi, ketika kemampuan seorang karyawan dalam hal ini terkait kemampuan potensi dan kemampuan realita, dimana karyawan yang mempunyai IQ lebih rata-rata IQ (110-120) kemudian diimbangi pendidikan yang baik setara dengan kedudukannya serta handal dalam melaksanakan tugas yang diberikannya, maka karyawan tersebut akan lebih gampang dan cepat dalam mencapai kinerja yang sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan. Untuk itu, perlu pentingnya penempatan karyawan yang benar-benar sesuai pada keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi merupakan suatu dorongan yang tercipta dari suatu perilaku seorang karyawan terhadap situasi pekerjaan yang karyawan hadapi. Hal tersebut sebagai suatu keadaan yang dapat membangkitkan diri karyawan atau karyawan agar dapat mencapai tujuan kerja.³⁰

2.3. Kajian Penelitian terdahulu

Ditemukan seputar penelitian terdahulu terkait apa yang penulis teliti, yaitu yang ada kaitannya dengan variabel etos kerja Islam dan variabel komitmen organisasi yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syaikhul Amri³¹ dengan judul penelitian "pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung" pada tahun penelitian 2020. Peneliti mengambil sampel dengan menggunakan metode total sampling. Sampel Dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan metode

30 Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003), hal. 67-68.

31 Ahmad Syaikhul Amri, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Aman Syariah Sekampung*, (Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2020), hal. 81

angket/kuesioner maupun dokumentasi. Kemudian dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Adapun hasil penelitiannya, dapat diketahui bahwasanya terdapat pengaruh secara parsial bahwa variabel etos kerja Islam mempunyai hubungan arah yang positif terhadap kinerja karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung, dengan pembuktian nilai sebesar 0,809 dengan koefisien determinasi sebesar 0.655, bisa disimpulkan bahwa ditemukan pengaruh variabel etos kerja Islam sebesar 65,5% terhadap variabel kinerja karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan maupun persamaan mengenai penelitian tersebut dengan penelitian penulis diantaranya yakni terletak pada jenis ujinya. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi sederhana sedangkan penulis memakai teknik analisis regresi berganda. Perbedaan selanjutnya terletak pada jumlah variabel bebasnya (X), pada penelitian tersebut hanya terdapat satu variabel bebas yakni etos kerja Islam saja. Sedangkan penulis menggunakan 2 variabel bebas yakni etos kerja Islam (X1) dan komitmen organisasi sebagai (X2). Persamaan pada penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya (Y).

Adapun penelitian lainnya, yakni penelitian Awang Dirgantara Putra³² yang dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Margirizki Bahgia Bantul" pada tahun penelitian 2020. Metode dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode angket/kuesioner, observasi, wawancara maupun dokumentasi adalah beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan datanya. Didapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh arah

³²Awang Dirgantara Putra, Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap[Kinerja Karyawan Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Margirizki Bahgia Bantul, (yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan), 2017), hal. 24

yang positif dan signifikan pada BPRS Margirizki Bahagia Bantul terhadap kinerja karyawannya. Dengan dibuktikannya bahwa nilai F hitungnya sebesar 58,027 dan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai tersebut lebih besar dari F tabel yakni 3,32 dengan nilai signifikan uji F nya dibawah nilai Alfa yaitu 0,05 yang mengandung arti bahwa regresi memiliki pengaruh signifikan.

Terdapat beberapa perbedaan maupun persamaan mengenai penelitian tersebut dengan penelitian penulis diantaranya yakni terletak pada variabel bebasnya (X). Pada penelitian tersebut peneliti menggunakan dua variabel bebasnya yakni variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2). Berbeda dengan penulis, penulis menggunakan dua variabel bebasnya yaitu variabel etos kerja Islam (X1) dan komitmen organisasi sebagai (X2). Sedangkan, persamaan pada penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya (Y).

Adapun penelitian lainnya, dapat kita ketahui dari penelitiannya Ivan Fazri Sujarwadi³³ dengan mengangkat judul "Pengaruh kecerdasan intelektual dan Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan bank Syariah D.I. Yogyakarta" pada tahun penelitian 2019. Dalam penelitiannya peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan datanya melalui metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwasanya ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel bebasnya yakni kecerdasan intelektual dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikannya nilai kontribusi antara variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya yakni kinerja karyawan yang diperoleh hasil 49,5%.

³³ Ivan Fazri Sujarwadi, Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019), hal. 75

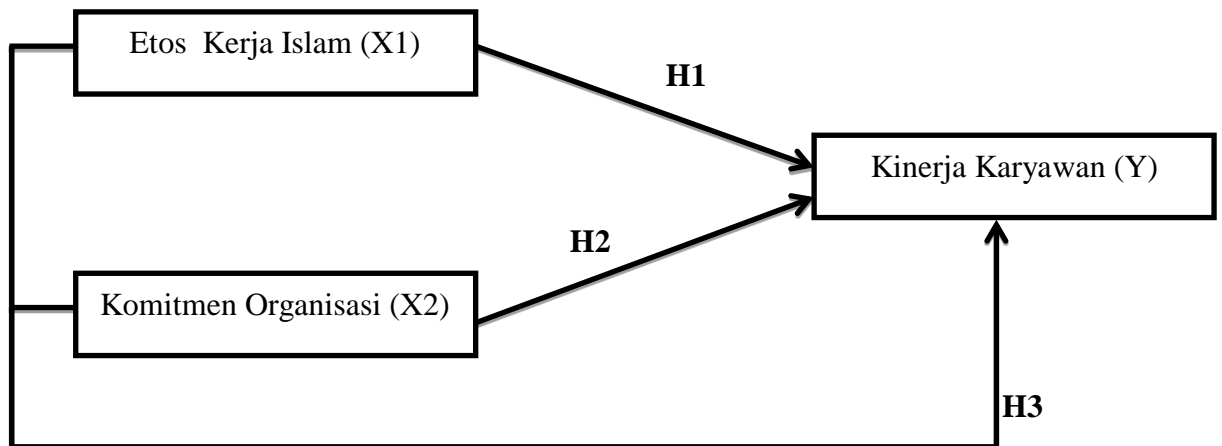
Berdasarkan penelitian tersebut, ditemukan beberapa perbedaan maupun persamaan mengenai penelitian tersebut dengan penelitian penulis diantaranya terletak pada variabel bebasnya (X), penulis pada penelitian ini menggunakan variabel etos kerja Islam dan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya, sedangkan penelitian tersebut menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja Islam sebagai variabel bebasnya. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian, penelitian yang saya teliti hanya menggunakan satu objek saja yakni BPRS Bina Finansia Semarang, sedangkan pada penelitian tersebut menggunakan lebih dari satu objek yakni Muamalat Indonesia cabang Yogyakarta, Bank Syariah mandiri KCP Kaliurang dan BPRS FORMES. Sedangkan, persamaan pada penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya (Y).

Adapun penelitian terakhir oleh Afiatun Nadifah³⁴ yang dalam penelitiannya mengangkat judul "Analisis pengaruh etos kerja Islam, Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro syariah dikota Salatiga dan sekitarnya" pada tahun penelitian 2016. Dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan metode angket/Kuesioner, observasi maupun studi kepustakaan. Dalam penelitiannya ditemukan hasil yang menunjukkan terdapat pengaruh arah yang positif dan signifikan pada variabel etos kerja Islam terhadap karyawan yang di peroleh dari uji Ttest. Selanjutnya penelitian tersebut juga memperoleh hasil bahwa secara simultan variabel etos kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan dibuktikannya hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,84, yang berarti terdapat pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikatnya sebesar 84,9%.

34 Afiatun Nadifah, *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 88.

Adapun perbedaan maupun persamaan mengenai penelitian tersebut dengan penelitian penulis diantaranya terletak antara variabel bebasnya (X), pada penelitian tersebut peneliti menggunakan 3 variabel bebasnya yaitu etos kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya. Sedangkan penulis menggunakan 2 variabel bebasnya yakni etos kerja Islam dan komitmen organisasi. Adapun perbedaan lainnya yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian tersebut menggunakan LKMS untuk dijadikan objek penelitian, sedangkan penulis memilih BPRS untuk dijadikan objek penelitian. Persamaan pada penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya (Y).

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritik



Berdasarkan kerangka yang diatas, maka peneliti menganalisa terkait pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Yang pertama, penulis menganalisa pengaruh secara parsial etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Kedua, peneliti menganalisa pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan analisa peneliti yang terakhir yaitu terkait pengaruh secara simultan etos kerja Islam dan komitmen organisasi berkontribusi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu untuk pengujian lagi terhadap kebenarannya oleh peneliti dengan penelitian ilmiah atau dapat diartikan bahwa hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dilakukan peneliti dalam penelitiannya yang mungkin paling besar atau tinggi kebenarannya. Dengan adanya hipotesis ini dapat bertujuan untuk membantu peneliti didalam penelitiannya supaya dapat lebih terencana. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis menggambarkan diantaranya ialah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari etos kerja islam terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari etos kerja islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Data

Penulis didalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dimana dalam penelitian ini mengungkap mengenai adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada metode ini data yang didapatkan atau data yang akan dicek berbentuk jumlah tertentu, sehingga dapat digunakan metode statistik untuk menganalisis data tersebut. Data tersebut diperoleh dari responden yang merupakan karyawan BPRS Bina Finansia Semarang.

3.1.2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini ialah data primer dan data sekunder sebagai tambahan penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung dengan melalui angket/kuesioner dan wawancara peneliti dengan narasumber yaitu karyawan BPRS Bina Finansia Semarang mengenai informasi yang terkait langsung dengan masalah yang diteliti. Selain data primer terdapat data sekunder yang digunakan peneliti sebagai referensi tambahan. Data sekunder ialah data yang didapatkan secara tidak langsung dan biasanya ada dalam bermacam jenis, diantaranya yaitu : dokumen-dokumen Negara, tulisan-tulisan yang diterbitkan, agen-agen perdagangan, balai penerbitan, dan masih banyak lainnya. Peneliti didalam penelitian ini menggunakan beberapa data sekunder yang didapatkan diantaranya yaitu kepustakaan atau literatur, karya ilmiah yang telah diterbitkan ataupun data lainnya yang mempunyai hubungan dengan tujuan penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi bisa diartikan suatu daerah generalisasi meliputi obyek ataupun subyek yang memiliki nilai ataupun ciri tertentu yang telah peneliti tetapkan untuk digali lebih lanjut untuk selanjutnya diambil kesimpulannya.³⁵ Jadi diartikan bahwa populasi bukan hanya orang, melainkan juga segala sesuatu yang berhubungan dengan variabel penelitian meliputi ciri maupun sifat yang dipunyai oleh subjek/obyek yang menjadi penelitian. Dalam penelitian ini penulia pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan dari BPRS Bina Finansia Semarang sebagai populasi.

3.2.2. Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari kapasitas/kuantitas maupun karakteristik/ciri yang dipunyai pada populasi.³⁶ Sampel merupakan anggota populasi yang dipergunakan untuk sumber data yang sebenarnya didalam penelitian. Sehingga bisa dibilang kalau sampel ialah bagian dari populasi. Penulis didalam penelitian ini menggunakan teknik “sampel jenuh” atau “sampling jenuh” dalam pengambilan sampelnya. Dimana pengambilan sampel ini jika seluruh bagian populasi dipergunakan untuk sampel. Dan biasanya dipergunakan jika total populasi relative kecil.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan yang berbentuk percakapan antara dua orang dan bisa lebih, dilakukan secara lisan dengan melibatkan seseorang yang memberi informasi dengan seseorang lainnya yang ingin memperoleh informasi dengan cara seseorang tersebut mengajukan beberapa pertanyaan kepada si pemberi informasi secara langsung melalui

³⁵ Ibid., hal. 80

³⁶ Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS, (Yogyakarta: Innosain, 2017), hal.

tatap muka maupun tidak langsung melalui alat komunikasi.³⁷ Penulis melakukan wawancara terhadap karyawan BPRS Bina Finansia Semarang.

3.3.2. Kuesioner (angket)

kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data yang dilaksanakan melalui cara memberikan sejumlah pertanyaan dalam bentuk tertulis kepada responden. Kali ini penulis dalam pengumpulan datanya dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket secara langsung kepada karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Jadi dengan peneliti mengedarkan kuesioner kepada responden maka peneliti dapat menggali informasi yang berkaitan dengan data atau informasi dari responden yang menjadi subjek penelitian yaitu karyawan BPRS Bina Finansia Semarang guna untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis.

3.3.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses mengumpulkan data atau informasi dalam wujud kegiatan dalam melakukan pencarian, penghimpunan serta menganalisis dokumen-dokumen, seperti kutipan, tulisan, gambar, dan bahan referensi lainnya. Dalam metode dokumentasi penelitian ini digunakan tentang mendeskripsikan gambaran umum BPRS Bina Finansia Semarang beserta struktur organisasinya yang didapat langsung dari perusahaan.

3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

3.4.1. Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai obyek penelitian ataupun suatu objek yang jadi fokus penelitian.³⁸ Dalam penelitian kali ini penulis memakai dua variabel *independen* atau bebas yakni variabel etos kerja Islam dan variabel komitmen organisasi. Variabel *independen* sendiri ialah variabel yang dapat memberikan pengaruh pada variabel *dependen* atau terikat. Adapun variabel dependennya dalam penelitian ini ialah variabel kinerja karyawan. Variabel *dependen* sendiri ialah variabel yang bisa

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 138

³⁸ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hal. 161

dipengaruhi oleh variabel independen/bebas. Kinerja karyawan yang penulis teliti terkait penerapan etos kerja Islam dan komitmen organisasi adalah BPRS Bina Finansia Semarang.

3.4.2. Skala Pengukuran

Pada penelitian kali ini penulis memakai skala pengukuran *likert* dengan tujuan buat mengukur persepsi, perilaku/tingkah laku seseorang dengan metode menjabarkan variabel yang akan diukur dengan membentuk indikator-indikator variabelnya, selanjutnya indikator tersebut menjadi titik tolak penyusunan beberapa item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Skala ini digunakan sebagai pilihan respon karyawan bank BPRS Bina Finansia Semarang dalam mengisi angket atau kuesioner. Ada lima ukuran skala yang digunakan pada setiap jawaban dari item instrumen pertanyaan, antara lain :

Tabel 3.1

Skala penilaian Likert

| Simbol | Keterangan | Nilai |
|--------|---------------------|-------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.4.3. Definisi Oprasional Penelitian

Tabel 3.2.

Definisi Oprasional Variabel

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----|--------------------------|---|---|--------|
| 1 | Etos kerja Islam (X1) | 1. (Iman) Kerja merupakan penjabaran Aqidah | 1. Bekerja dengan maksud Ibadah 2. tidak bermalas-malasan 3. Mempercayai atas rezeki yang telah Allah S.W.T. jamin | Likert |
| | | 2. Kerja dilandasi ilmu | 4. Inovatif 5. Kepandaian 6. Mempunyai perencanaan 7. Disiplin (tertib) 8. Tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri 9. Professional | |
| | | 3. (Amal Shaleh) Kerja dengan meneladani Sifat-Sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya | 10. Bertanggung jawab 11. Berserah diri 12. Mau belajar dari pengalaman | |
| 2 | Komitmen organisasi (X2) | 1. Komitmen Afektif (Ikatan Emosional | 1. Sangat mengenali organisasi | Likert |

| | | | | |
|---|----------------------|---|--|--------|
| | | Karyawan) | 2. Bahagia menjadi bagian dari Organisasi 3. Turut mempunyai organisasi | |
| | | 2. Komitmen Kelanjutan (untung/rugi meninggalkan organisasi) | 4. Sistem penghasilan dari perusahaan 5. Faktor Ekonomi | |
| | | 3. Komitmen normatif (kewajiban serta tanggung jawab terhadap organisasi) | 6. Setia pada organisasi 7. Perasaan bangga pada organisasi | |
| 3 | Kinerja karyawan (Y) | 1. Kualitas | 1. Mutu Kerja 2. Mengerjakan tugas dengan teliti 3. mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur | Likert |
| | | 2. Kuantitas | 4. Hasil Kerja 5. Berusaha memenuhi target 6. Mencapai standart yang ditetapkan | |
| | | 3. Ketepatan Waktu | 7. Disiplin dalam bekerja 8. Tidak menunda pekerjaan 9. Berusaha | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan | |
|--|--|--|---|--|

3.5. Teknik Analisa Data

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan jika keseluruhan kuesioner telah tersusun. Tujuan dilaksanakannya uji validitas ialah melihat apakah butir kuesioner/angket yang disebarkan valid ataukah tidak. Apabila semua butir kuesioner/angket valid maka semua butir tersebut dapat digunakan dan sebaliknya apabila terdapat butir yang kurang atau bahkan tidak valid, maka butir tersebut tidak dapat digunakan. Untuk bisa melihat data yang telah dikumpulkan yang diperoleh melalui kuesioner/angket mengenai valid atau tidaknya data, maka bisa dilakukan menggunakan cara mengkorelasikan tiap-tiap nilai jawaban masing-masing variabel, selanjutnya total tersebut akan kita bandingkan pada nilai kritis dan taraf signifikan 0,05 (5%) dan 0,01 (1%).

Instrumen dikatakan valid jika memiliki validitas tinggi. Sebaliknya jika instrumen mempunyai validitas rendah biasanya instrumen tersebut kurang valid. Tinggi dan rendahnya instrumen memperlihatkan ada tidaknya penyimpanan data yang terkumpul terhadap gambaran data yang telah disajikan.³⁹

Untuk mengetahui kevalidan suatu data dalam penelitian, maka dapat dilakukan dengan melalui uji validitas terhadap butir-butir item Kuesioner. Didalam penilaian didalam validitas, metode yang biasa digunakan dalam suatu penelitian adalah korelasi produk momen antara nilai perbutir pertanyaan dengan nilai total, maka biasa kita sebut dengani inter item total *correlation*. Penulis memakai bantuan program SPSS versi

³⁹ Avita puji Illahi, Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BTN Syariah KCS Semarang), (Semarang : Skripsi tidak Diterbitkan, 2019), hal. 67

17 untuk perhitungan uji ini. Untuk menyimpulkan bahwa item pertanyaan apakah valid atau tidak perlu adanya konsultasi terhadap tabel *product moment*. Instrumen dinyatakan valid apabila signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05 (5%) sedangkan apabila kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas biasa digunakan sebagai alat ukur suatu fenomena pada waktu yang berlainan yang menunjukkan hasil yang sama atau konsisten.⁴⁰ Uji ini dilaksanakan dengan tujuan melihat apakah hasil pengukuran pada suatu gejala akan tetap sama dan konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dengan menggunakan alat yang sama pula. Uji ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid.

Guna mencapai hal tersebut, dilaksanakan uji reliabilitas dengan memakai metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.⁴¹

3.6. Uji Asumsi Klasik

3.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai uji buat mengukur data pada penelitian apakah memiliki distribusi normal ataupun tidak. Terkait pengertian tersebut, maka dapat diartikan bahwa adanya pengujian normalitas tentu saja untuk melihat normal atau tidaknya variabel dalam suatu penelitian.⁴² Pengujian ini bisa dilakukan dengan memakai pendekatan *Kolmogoro-Smirnov* yang dibaurkan dengan kurva *P-P Plots*.

Kolmogorow-Smirnov mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusan diantaranya yaitu :

1. Apabila signifikasi $< 0,05$, maka data memiliki distribusi tidak normal.
2. Apabila signifikasi $> 0,05$, maka data memiliki distribusi normal.

⁴⁰ Nasution, Metode Research, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2009) hal. 76

⁴¹ Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik Dengan Spss 16.0, (Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2009) hal. 76

⁴² sugiono, Metode Penelitian Administrasi, (Bandung : Alfabeta, 2006)

3.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan melihat apakah model regresi ditemui adanya korelasi antar variabel bebas. Dikatakan model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dengan adanya uji ini maka dapat mempermudah peneliti dalam mengetahui atau melihat variabel bebas manakah yang memberikan pengaruh kepada variabel terikat.⁴³

Untuk melihat model regresi mengenai ada atau tidaknya multikolinieritas, maka peneliti bisa melihat dari beberapa hal antaralain :

1. Apabila nilai VIF dibawah atau kurang dari 10, maka dikatakan bahwa model regresi terhindar multikolinieritas.
2. Apabila nilai Tolerance diatas atau lebih dari 0,1, maka dikatakan bahwa model regresi bebas multikolinieritas.

3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk melihat adakah penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yakni dengan adanya ketidaksesuaian varian residual untuk seluruh model regresi yang telah diamati. Dapat dikatakan baik jika model regresi terhindar dari penyakit heterokedastisitas.

Pada penelitian ini, penulis dalam pengujian heterokedastisitas ialah melalui uji *Glejser* dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika signifikan < 5%, artinya ditemui penyakit heterokedastisitas. Sebaliknya apabila signifikan > 5%, artinya ditemui penyakit heterokedastisitas.

3.7. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk melihat seberapa jauh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dikatakan baik jika kesesuaian regresi dilihat dari R² nya memiliki nilai antara 0 dan 1.

$$\text{Rumus} \quad : R^2 = r^2 \times 100\%$$

⁴³ Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik Dengan Spss 16.0, (Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2009) hal. 79

Keterangan :

R^2 : Nilai koefisien Determinasi

r : Nilai koefisien Korelasi

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk melihat bentuk dari hubungan antar variabel, apabila variabel dependennya hanya satu dan variabel independennya ada dua variabel. Dengan adanya analisis regresi berganda ini maka dapat membantu peneliti dalam melihat hubungan variabel satu dengan variabel lain yang dapat kita lihat pada persamaan garis regresi, adapun persamaan umumnya yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : Intercept

b_1 : Koefisien regresi X_1

b_2 : Koefisien regresi X_2

X_1 : Variabel bebas 1

X_2 : Variabel bebas 2

E : Nilai residu

3.9. Uji Hipotesis

Hipotesis dapat dibuktikan dengan uji statistic melalui uji ekonometrika berikut ini :

3.9.1. Uji T (*T-test*)

Uji Ttest ini mempunyai tujuan melihat variabel dependen dan variabel independen apakah keduanya memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan atautkah tidak. Jika nilai t hitung $>$ daripada nilai t tabel, dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Nilai t hitung bisa diperoleh dari $\text{sig } \alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$.

3.9.2. Uji F (*F-test*)

Uji F ini mempunyai tujuan untuk melihat seluruh variabel independen mengenai sejauh mana dalam mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Tentang BPRS Bina Finansia Semarang

Bank berprinsip syariah, dimana dalam melaksanakan operasionalnya tidak untuk menyediakan jasa lalu lintas pembayaran dan tidak menerima simpanan dalam bentuk giro dan didalam melakukan fungsinya sering menjangkau terhadap lapisan mikro. Kita mengetahui bahwa kota Semarang merupakan ibu kota kota provinsi dengan segala potensial ekonomi yang cukup besar dengan meliputi berbagai macam faktor usaha diantaranya yaitu manufacturing, produksi, perdagangan maupun jasa.

Warga Semarang yang mayoritas penduduknya memeluk agama Islam, mereka sangat memerlukan adanya sebuah lembaga keuangan yang berprinsip syariah guna untuk mengembangkan usaha mereka, terutama bagi masyarakat yang menjadi pelaku usaha ekonomi khususnya masyarakat menengah kebawah. Dengan hadirnya BPRS, maka akan memberikan dampak positif dalam pengembangan usaha mereka.

Berawal dari permasalahan itulah kemudian PNM Binama dibangun dan dipelopori beberapa tokoh masyarakat muslim diantaranya yaitu : H. Hasan Thoha Putra, Ir. H. Heru Isnawan serta H. Ilham M. Saleh. Dan tepat pada tanggal 5 Juli 2006 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah mendapatkan izin dari Bank Indonesia (BI) lewat keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 08/51/KEP. GPI/2006, lalu setelah itu tepat pada tanggal 8 Agustus 2006 PT. BPRS Bina Finansia (BINASIA) Semarang sudah mulai melakukan kegiatan usahanya dengan modal awal disetor sebesar Rp 1.000.000.000. BPRS Bina Finansia Semarang mempunyai kantor pusat yang berada di Jl. Arteri Soekarno Hatta No. 9 Semarang dan terdapat dua kantor pelayanan kas yang berada di Ruko Jatisari Indah Blok C No. 9 Mijen Semarang dan kantor kas satunya berada di Jl.

Ngesrep Timur V No. 110 Tembalang Semarang dengan Direktur Utama Muhammad Zaenuri dan Sri Laksmi Roostiana.

Seiring berjalannya waktu terjadilah pergantian nama pada LKS ini yang telah disahkan tanggal 7 September 2018. Terdapat argumen mengapa terjadi pergantian nama, diantaranya sebagai berikut :

1. karena, saat proses awal pembuatan PT. BPRS PNM Binama, PNM saat itu tidak ikut serta dalam penyuntikan modal terhadap PT. BPRS PNM Binama, maka dari itu PNM dengan PT. BPRS PNM Binama tidak memiliki keterikatan dalam kepemilikan.
2. Menjauhi friksi atas legal standing dan kontrak-kontrak lainnya, meliputi potensi hukum dengan posisi PT. PNM (Persero) sebagai BUMN.
3. Peluang kemandirian bisnis PT. BPRS PNM Binama, tanpa memakai nama PNM masyarakat sudah mengenalnya.

Pada sekarang ini PT. BPRS Bina Finansia (BINASIA) Semarang telah mempunyai total keseluruhan yaitu 32 sumber daya manusia yang pastinya sangat kompeten terhadap bidangnya masing-masing, personalia PT. BPRS Bina Finansia (BINASIA) Semarang yang pendidikannya dimulai dari tamatan menengah atas sampai strata satu. Didalam perekrutan calon sumber daya manusia BPRS Bina Finansia Semarang melakukan seleksi yang ketat yang dimana calon SDM tersebut kemudian akan dilatih secara internal maupun eksternal sesuai pada bidangnya guna untuk mencetak SDM yang handal sekaligus kompeten.

4.1.2. Visi Dan Misi BPRS Bina Finansia Semarang

4.1.2.1. Visi

“Menjadi BPRS dengan Asset Rp. 100 Milyar (Seratus Milyar Rupiah) di Tahun 2022”.

4.1.2.2. Misi

Mewujudkan BPRS Bina Finansia yang :

1. Berkinerja unggul dan berkesinambungan yaitu senantiasa tumbuh dan berkembang berpredikat 1 dari tahun ke tahun,
2. Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas berdedikasi tinggi,
3. Memiliki nasabah yang Loyal,
4. Memberi kontribusi yang optimal dalam fungsi intermediasi yang bisa memberi kontribusi kesejahteraan kepada masyarakat.

4.1.4. Sistem dan Produk BPRS Bina Finansia Semarang

a. Produk-Produk untuk funding (penghimpunan dana)

▪ TAHARAH (Tabungan Harian *Mudharabah*)

Merupakan salah satu produk dari BPRS Bina Finansia Semarang berupa tabungan dengan menggunakan akad bagi hasil yang diperoleh pada saldo rata-rata harian. Persentase nisbah bagi hasil yang dikasikan pihak bank kepada nasabah sebesar 22%. Karena merupakan jenis produk dalam bentuk tabungan, maka nasabah bisa kapan saja menyetor maupun menarik tabungannya.

1. Menggunakan akad *Mudharabah*, yaitu akad kerjasama antara nasabah atau penabung sebagai Shohibul Maal (pemilik modal) dengan pihak PT. BPRS Bina Finansia selaku Mudharib.
2. Persentase nisbah keuntungan untuk shohibul maal selaku nasabah sebesar 22% dan untuk mudharib selaku bank mendapatkan nisbah bagi hasil sebesar 78%.
3. Dapat digunakan untuk layanan auto debit.

▪ Tabungan Pendidikan

Merupakan produk tabungan yang memakai akad *Mudharabah Mutlaqah*, mempunyai tujuan dalam terpenuhinya keperluan ongkos pendidikan dimasa mendatang. Persentase nisbah bagi hasil untuk nasabah yang dikasikan oleh pihak bank yaitu seimbang dengan deposito jangka waktu 3 bulan.

▪ Tabungan Haji dan Umroh (JUMRAH)

Merupakan produk simpanan DPK (perorangan) yang ditujukan atau khususkan untuk nasabah yang mempunyai niat untuk melakukan ibadah Haji atau Umroh sesuai kurun waktu yang telah dijadwalkan oleh nasabah.

▪ Deposito Mudharabah

1. Deposito *Mudharabah* dibuat bagi masyarakat yang memiliki dana yang dapat untuk diinvestasikan.
2. Memakai akad *Mudharabah*.

3. Menguntungkan dan nisbah bagi hasil diberikan setiap bulan.
 4. Merupakan jenis produk investasi berjangka yang memiliki berbagai opsi jangka waktu. Karena jenis produk ini ialah sistem bagi hasil, maka terdapat macam pilihan nisbah diantaranya yakni :
 - Nasabah memperoleh sebesar 23% dan bank sebesar 77%, dalam jangka waktu 1 bulan.
 - Nasabah memperoleh sebesar 32% dan bank sebesar 68%, dalam jangka waktu 3 bulan.
 - Nasabah memperoleh sebesar 36% dan bank sebesar 64%, dalam jangka waktu 6 bulan.
 - Nasabah memperoleh sebesar 40% dan bank sebesar 60%, dalam jangka waktu 12 bulan.
- Zakat, Infaq, Shadaqah

Merupakan wadah penghimpunan dana sosial yang berasal dari masyarakat dengan diberikan terhadap golongan yang memiliki hak diantaranya yakni :

 1. Pemberian *Al Qardhul Hasan*
 2. Diberikan untuk perkembangan SDI seperti beasiswa atau yang lainnya.
 3. Sebagai bentuk bantuan sosial guna meminimalisir kemiskinan.
- b. Produk – produk penyaluran dana
 1. Modal Kerja

Pembelian barang modal kerja, bahan baku, barang dagangan dan lain-lain.
 2. Investasi

Pembelian alat-alat, sewa tempat, investasi usaha, mesin, dan lain-lain.
 3. Konsumtif

Untuk kepemilikan kendaraan, membangun / merenovasi rumah, membeli perabot rumah, dan lain-lain.

4. Multijasa

Biaya pernikahan, pendidikan, dan biaya pengobatan.

4.2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, yang peneliti ambil sebagai populasi adalah karyawan BPRS Bina Finansia Semarang, dimana masing-masing dari responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga perlu untuk pengelompokan pada setiap karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini karakteristik yang digunakan peneliti adalah jenis kelamin responden, Pendidikan terakhir responden, dan lama kerja responden. Berikut ini merupakan penggolongan responden lewat kuesioner yang peneliti sebar pada BPRS Bina Finansia Semarang :

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Penulis mengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun proporsinya bisa kita lihat ditabel 4.1. berikut :

Tabel 4.1.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-Laki | 18 | 60% |
| Perempuan | 12 | 40% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat dari tabel data diatas memperlihatkan bahwa jenis kelamin karyawan BPRS Bina Finansia Semarang yang diambil sebagai Responden, dapat dilihat jumlah responden laki-laknya yaitu sebanyak 18 (60%) responden dan jumlah responden perempuannya sebanyak 12 (40%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan BPRS Bina Finansia Semarang didominasi oleh laki-laki.

4.2.2. Usia Responden

Usia seseorang memperlihatkan gambaran yang berkaitan tentang pengalaman dan tanggungjawab individu dalam bekerja dilokasi kerja. Adapun tabulasi usia responden bisa kita lihat pada tabel 4.2. berikut :

Tabel 4.2.

Distribusi Usia Responden

| Usia | Jumlah Responden | Persentase |
|-------------|------------------|------------|
| 20-30 Tahun | 15 | 50% |
| 30-40 Tahun | 11 | 36,7% |
| >40 Tahun | 4 | 13,3% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat dari data distribusi usia responden yang disajikan pada tabel diatas memperlihatkan mengenai karyawan BPRS Bina Finansia Semarang yang menjadi responden yang memiliki usia 20-30 tahun sejumlah 15 atau 50% karyawan, usia 30-40 tahun sejumlah 11 atau 36,7% karyawan dan sisa dari total keseluruhan sejumlah 4 atau 13,3% karyawan dengan usia diatas 40 tahun. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa usia karyawan BPRS Bina Finansia Semarang kisaran usia 20-30 tahun ialah responden dengan persentase paling banyak. Maka dapat diketahui bahwa usia karyawan dengan persentase terbanyak pada BPRS Bina Finansia Semarang yaitu karyawan yang mempunyai usia kisaran 20-30 tahun.

4.2.3. Pendidikan Terakhir

Data pendidikan terakhir karyawan BPRS Bina Finansia Semarang dapat dilihat ditabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3.

Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------------|------------------|------------|
| SMA | 4 | 13,3% |
| Diploma/D3 | 9 | 30% |
| S1 | 17 | 56,7% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan data pendidikan terakhir responden yang disajikan pada tabel diatas, memperlihatkan tingkat pendidikan karyawan/responden dalam penelitian ini yaitu karyawan BPRS Bina Finansia Semarang terdapat sebanyak 17 responden dengan persentase 56.7% yaitu lulusan strata satu/S1, sebanyak 9 responden dengan persentase 30% lulusan Diploma/D3 dan sisanya dari total keseluruhan terdapat 4 responden dengan persentase 13,3% adalah lulusan SMA.

4.2.4. Masa Kerja Responden

Masa kerja seorang karyawan sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan, bahwasanya responden yang memiliki masa kerja yang lama, maka akan memperlihatkan pengalaman yang lebih, memiliki rasa percaya diri yang tinggi serta handal dalam menguasai job description yang jauh lebih baik dari rekan kerja yang lainnya yang mempunyai masa kerja yang lebih sedikit.

Berikut merupakan data mengenai masa kerja responden yang menjadi objek penelitian yang tersaji ditabel 4.4. dibawah ini :

Tabel 4.4.
Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Responden | Persentase |
|------------|-----------|------------|
| 1-5 Tahun | 18 | 60% |
| 6-10 Tahun | 9 | 30% |
| >11 Tahun | 3 | 10% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat dari data masa kerja responden yang tersaji pada tabel diatas, bisa dilihat masa kerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang yang menjadi responden yaitu terdapat sebanyak 18 (60%) responden memiliki masa kerja kisaran 1-5 tahun, sejumlah 9 (30%) responden mempunyai masa kerja kisaran 6-10 tahun dan sisanya dari total keseluruhan yaitu sebanyak 3 (10%) responden dengan masa kerja diatas 11 tahun.

4.2.5. Analisis Deskriptif Responden

Tujuan analisis ini ialah untuk melihat distribusi frekuensi dari jawaban responden dari hasil penyebaran angket/kuesioner yang meliputi etos kerja Islam, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

a. Etos Kerja Islam

Tabel 4.5

Distribusi jawaban responden variabel etos kerja Islam

| No. | Etos Kerja Islam | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
|-----|------------------|----|-------|---|-------|---|---|----|---|-----|---|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X1.1 | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|-------|----|-------|----|-------|---|-------|---|------|---|------|
| 2 | X1.2 | 17 | 56,7% | 12 | 40% | 1 | 3,3% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | X1.3 | 21 | 70% | 8 | 26,7% | 1 | 3,3% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | X1.4 | 7 | 23,3% | 15 | 50% | 7 | 23,3% | 1 | 3,3% | 0 | 0 |
| 5 | X1.5 | 7 | 23,3% | 13 | 43,3% | 9 | 30% | 0 | 0 | 1 | 3,3% |
| 6 | X1.6 | 9 | 30% | 16 | 53,3% | 5 | 16,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | X1.7 | 11 | 36,7% | 16 | 53,3% | 3 | 10% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | X1.8 | 9 | 30% | 15 | 50% | 6 | 20% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | X1.9 | 17 | 56,7% | 12 | 40% | 1 | 3,3% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | X1.10 | 16 | 53,3% | 14 | 46,7% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | X1.11 | 20 | 66,7% | 8 | 26,7% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | X1.12 | 16 | 53,3% | 13 | 43,3% | 1 | 3,3% | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat tabel data yang disajikan diatas, bisa dijabarkan kalau kebanyakan kriteria responden dari total keseluruhan responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, dan terdapat beberapa responden yang memberi jawaban netral maupun tidak setuju. Dapat kita lihat hasil paling banyak sangat setuju ditemui pada item pernyataan X1.1 diperoleh sejumlah 22 responden dengan persentase 73,3%. Artinya dalam kondisi ini dapat disimpulkan karyawan BPRS Bina Finansia Semarang pada umumnya mempunyai persepsi yang baik mengenai etos kerja Islam.

b. Komitmen Organisasi

Tabel 4.6

Distribusi jawaban responden variabel Komitmen Organisasi

| No. | Komitmen Organisasi | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
|-----|---------------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|---|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X2.1 | 12 | 40% | 16 | 53,3% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | X2.2 | 15 | 50% | 13 | 43,3% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | X2.3 | 19 | 63,3% | 9 | 30% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | X2.4 | 3 | 10% | 15 | 50% | 12 | 40% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | X2.5 | 5 | 16,7% | 14 | 46,7% | 7 | 23,3% | 4 | 13,3% | 0 | 0 |
| 6 | X2.6 | 6 | 20% | 13 | 43,3% | 11 | 36,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | X2.7 | 7 | 23,3% | 21 | 70% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: Data diolah, 2021

Dilihat tabel data distribusi jawaban responden pada variabel komitmen organisasi yang disajikan, memperlihatkan bahwa kebanyakan kriteria responden dari total keseluruhan responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden memberi jawaban setuju dan sangat setuju, dan hanya terdapat beberapa responden yang memberi jawaban netral maupun tidak setuju. Dapat dilihat hasil paling banyak setuju ditemui pada item pernyataan X2.7 diperoleh sebanyak 21 responden dengan persentase 70%. Artinya penulis menyimpulkan persepsi karyawan terkait komitmen organisasi umumnya sudah cukup baik.

c. Kinerja karyawan

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

| No. | Kinerja Karyawan | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
|-----|------------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|---|-----|---|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Y1 | 13 | 43,3% | 14 | 46,7% | 3 | 10% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Y2 | 13 | 43,3% | 17 | 56,7% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Y3 | 7 | 23,3% | 12 | 40% | 11 | 36,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Y4 | 10 | 33,3% | 18 | 60% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Y5 | 9 | 30% | 19 | 63,3% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Y6 | 11 | 36,7% | 17 | 56,7% | 2 | 6,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | Y7 | 9 | 30% | 16 | 53,3% | 5 | 16,7% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Y8 | 11 | 36,7% | 16 | 53,3% | 3 | 10% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Y9 | 10 | 33,3% | 13 | 43,3% | 7 | 23,3% | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : Data diolah, 2021

Dilihat data tabel hasil yang disajikan diatas, dapat diketahui kebanyakan kriteria responden dari jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, dan hanya terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban netral. Dapat dilihat jawaban terbanyak setuju yang terdapat pada item soal Y5 19 responden dengan persentase 63,3%. Artinya dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan mereka sudah dibidang cukup baik.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan jika keseluruhan kuesioner telah tersusun. Tujuan dilaksanakannya uji validitas ialah melihat apakah butir kuesioner/angket yang disebarakan valid atau tidak. Apabila semua butir kuesioner/angket valid maka semua butir tersebut dapat digunakan dan sebaliknya apabila terdapat butir yang kurang atau bahkan tidak valid, maka butir tersebut tidak dapat digunakan. Untuk bisa melihat data yang telah dikumpulkan yang diperoleh melalui kuesioner/angket mengenai valid atau tidaknya data, maka bisa dilakukan menggunakan cara mengkorelasikan tiap-tiap nilai jawaban masing-masing variabel, selanjutnya total tersebut akan kita bandingkan pada nilai kritis dan taraf signifikan 0,05 (5%) dan 0,01 (1%).

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam

| Item Soal | r-hitung | r-tabel 5% | Keterangan |
|-----------|----------|------------|------------|
| X1.1 | 0,683 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,569 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,386 | 0,361 | Valid |
| X1.4 | 0,764 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,806 | 0,361 | Valid |
| X1.6 | 0,622 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,704 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,537 | 0,361 | Valid |
| X1.9 | 0,621 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,597 | 0,361 | Valid |
| X1.11 | 0,550 | 0,361 | Valid |
| X1.12 | 0,457 | 0,361 | Valid |

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat tabel data hasil uji validitas variabel Etos Kerja Islam diatas dihasilkan bahwa keseluruhan instrumen pertanyaan kuesioner variabel tersebut yang terdiri dari X1.1 - X1.12 dapat kita lihat bahwa semuanya menghasilkan nilai r-hitung > daripada r-tabel. Dan merujuk hasil pengamatan r-tabel didapatkan nilai sampel (N) = (*Alpha*, n-2) atau (30-2) = 28 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,361. Artinya semua instrumen pertanyaan variabel etos kerja Islam dikatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Item Soal | r-hitung | r-tabel 5% | Keterangan |
|-----------|----------|------------|------------|
| X2.1 | 0,633 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,777 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,665 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,642 | 0,361 | Valid |
| X2.5 | 0,641 | 0,361 | Valid |
| X2.6 | 0,757 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,870 | 0,361 | Valid |

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat tabel data hasil uji validitas variabel komitmen organisasi diatas, memperlihatkan keseluruhan instrumen pertanyaan kuesioner variabel tersebut yang terdiri dari X2.1 - X2.7 dapat kita lihat bahwa semuanya menghasilkan nilai r-hitung > daripada r-tabel. Dan merujuk hasil pengamatan r-tabel didapatkan nilai sampel (N) = (*Alpha*, n-2) atau (30-2) = 28 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,361. Sehingga dapat

dikatakan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Item Soal | r-hitung | r-tabel 5% | Keterangan |
|-----------|----------|------------|------------|
| Y1 | 0,771 | 0,361 | Valid |
| Y2 | 0,784 | 0,361 | Valid |
| Y3 | 0,758 | 0,361 | Valid |
| Y4 | 0,466 | 0,361 | Valid |
| Y5 | 0,866 | 0,361 | Valid |
| Y6 | 0,827 | 0,361 | Valid |
| Y7 | 0,801 | 0,361 | Valid |
| Y8 | 0,782 | 0,361 | Valid |
| Y9 | 0,791 | 0,361 | Valid |

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat tabel data hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diatas, memperlihatkan keseluruhan instrumen pertanyaan kuesioner variabel tersebut yang terdiri dari Y1 – Y9 dapat kita lihat bahwa semuanya menghasilkan nilai r-hitung > daripada r-tabel. Dan merujuk hasil pengamatan r-tabel didapatkan nilai sampel (N) = (*Alpha*, n-2) atau (30-2) = 28 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,361. Sehingga dapat dikatakan semua instrumen pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas biasa digunakan sebagai alat ukur suatu fenomena pada waktu yang berlainan yang menunjukkan hasil yang sama atau konsisten. Uji ini dilaksanakan dengan tujuan melihat apakah hasil pengukuran pada suatu gejala akan tetap sama dan konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dengan menggunakan alat yang sama pula. Uji ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Guna mencapai hal tersebut, dilaksanakan uji reliabilitas dengan memakai metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

| Variabel | Nilai <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i> | Standar Realibilitas | Keterangan |
|-----------------------------|--|-------------------------|------------|
| Etos Kerja Islam (X1) | 0,844 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,822 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,904 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan output dari hasil uji reliabilitas diatas didapatkan bahwa semua hasil nilai variabel etos kerja Islam (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga dapat kita simpulkan keseluruhan instrument pada penelitian ini reliabel.

4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai uji dalam mengukur data pada penelitian apakah memiliki distribusi normal ataupun tidak. Terkait pengertian tersebut, maka dapat diartikan bahwa adanya pengujian normalitas tentu saja untuk melihat normal atau tidaknya variabel dalam suatu penelitian. Pengujian ini bisa dilakukan dengan memakai pendekatan *Kolmogoro-Smirnov* yang dibaurkan dengan kurva P-P Plots.

Kolmogorow-Smirnov mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusan diantaranya yaitu :

1. Apabila signifikasi $< 0,05$, maka data memiliki distribusi tidak normal.
2. Apabila signifikasi $> 0,05$, maka data memiliki distribusi normal.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | |
| | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.19100336 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .128 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.128 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .699 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .714 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

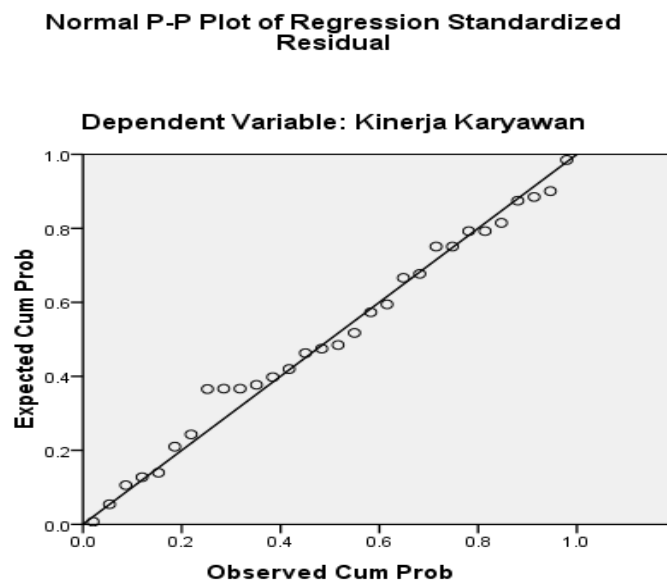
Sumber : data diolah, 2021

Dilihat dari tabel data hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* yang ada diatas didapatkan data yang diuji memiliki distribusi normal dengan dibuktikannya dari semua nilai signifikansinya yang terdapat pada variabel etos kerja Islam (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,71 yang berarti lebih tinggi daripada 0,5. sehingga bisa dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya untuk melihat apakah data yang diuji memiliki distribusi normal ataupun tidak, maka bisa menggunakan uji grafik P-plot. Dapat dikatakan normal apabila data (observasi) atau titik-titik tersebar berada disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal (analisis).

Gambar 4.1

Grafik P-plot



Sumber : data diolah, 2021

Dilihat dari grafik P-Plot diatas, maka bisa dikatakan bahwa titik-titik tersebut atau data observasi tersebar disekitar garis diagonal (analisis) dan mengikuti arah garis diagonal. Bisa diartikan bahwa pola tersebut memiliki distribusi normal.

4.3.4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dikatakan model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dengan adanya uji ini maka dapat mempermudah peneliti dalam mengetahui atau melihat variabel bebas manakah yang memberikan pengaruh kepada variabel terikat.

Untuk melihat model regresi mengenai ada atau tidaknya multikolinieritas, maka peneliti bisa melihat dari beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah atau kurang dari 10, maka dikatakan bahwa model regresi terhindar multikolinieritas.
2. Apabila nilai Tolerance diatas atau lebih dari 0,1, maka dikatakan bahwa model regresi bebas multikolinieritas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -7.320 | 5.051 | | -1.449 | .159 | | |
| Etos Kerja Islam | .624 | .100 | .667 | 6.229 | .000 | .809 | 1.237 |
| Komitmen Organisasi | .438 | .141 | .332 | 3.103 | .004 | .809 | 1.237 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat tabel data hasil uji multikolinieritas yang ada diatas, didapatkan nilai VIF sebesar 1,237 untuk variabel etos kerja Islam,

berikutnya nilai VIF sebesar 1,237 untuk komitmen organisasi. Bisa diartikan variabel etos kerja Islam dan komitmen organisasi tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIFnya $< 10,0$. Selain berdasarkan dari nilai VIFnya, dapat dikatakan terbebas multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai tolerance seluruh variabel yang ada di atas yaitu lebih besar 0,10. Sehingga bisa dikatakan bahwa dalam penelitian ini terbebas multikolinieritas.

4.3.5. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk melihat adakah penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yakni dengan adanya ketidaksesuaian varian residual untuk seluruh model regresi yang telah diamati. Dapat dikatakan baik jika model regresi terhindar dari penyakit heterokedastisitas.

Pada penelitian ini, penulis dalam pengujian heterokedastisitas ialah melalui uji Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika signifikan $< 5\%$, artinya ditemui penyakit heterokedastisitas. Sebaliknya apabila signifikan $> 5\%$, artinya ditemui penyakit heterokedastisitas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.797 | 3.153 | | -.253 | .802 |
| Etos Kerja Islam | .040 | .063 | .135 | .640 | .528 |
| komitmen Organisasi | .013 | .088 | .031 | .147 | .884 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat dari tabel data hasil uji heterokedastisitas yang ada diatas dapat dilihat nilai signifikansi variabel etos kerja Islam (X1) sebesar 0,528, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,884 dengan masing-masing variabel tersebut diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Yang diartikan bahwa model regresi etos kerja Islam dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.3.6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk melihat seberapa jauh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dikatakan baik jika kesesuaian regresi dilihat dari R Square (R²) nya memiliki nilai antara 0 dan 1.

Rumus : $R^2 = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

R² : Nilai koefisien Determinasi

r : Nilai koefisien Korelasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .866 ^a | .750 | .731 | 2.271 | 2.548 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah

Dilihat tabel data hasil uji koefisien determinasi diatas, memperlihatkan nilai R Squer (R²) sebesar 0,750 atau 75%, sehingga mengandung arti terdapat pengaruh secara simultan variabel *independent*

yakni etos kerja Islam (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 75%. Dan untuk sisanya sebesar 0.250 atau 25% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini.

4.3.7. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk melihat bentuk dari hubungan antar variabel, apabila variabel dependennya hanya satu dan variabel independennya ada dua variabel.

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -7.320 | 5.051 | | -1.449 | .159 |
| | Etos Kerja Islam | .624 | .100 | .667 | 6.229 | .000 |
| | Komitmen Organisasi | .438 | .141 | .332 | 3.103 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = -7.320 + 0,624X1 + 0,438X2 + e$$

Dari persamaan regresi yang ada diatas maka bisa dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -7.320 maka artinya jika etos kerja Islam dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kinerja karyawan memiliki nilai konstan sebesar -7.320. Nilai konstan

negative mengandung arti bahwa kinerja karyawan pada perusahaan kurang memperhatikan etos kerja Islam dan komitmen organisasi.

2. Nilai koefisien variabel etos kerja Islam sebesar 0,624 yang artinya jika etos kerja Islam mengalami kenaikan 1% bersifat konstan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,624. Bisa disimpulkan terdapat pengaruh positif antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,438 yang artinya apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan 1% bersifat konstan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,438. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja Islam pada kinerja karyawan.

4.3.8. Uji Hipotesis

4.3.8.1. Uji T

Uji Ttest ini mempunyai tujuan melihat variabel dependen dan variabel independen apakah keduanya memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan ataukah tidak. Jika nilai t hitung > daripada nilai t tabel, dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Nilai t hitung bisa diperoleh dari $\text{sig } \alpha = 0,05$ dengan $\text{df} = n-k$.

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -7.320 | 5.051 | | -1.449 | .159 |
| Etos Kerja Islam | .624 | .100 | .667 | 6.229 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .438 | .141 | .332 | 3.103 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat tabel data hasil Uji T diatas menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel etos kerja Islam (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah $0.000 < 0,05$ dimana nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan nilai t-hitungnya $6,229 >$ daripada t-tabel 2,052, dimana nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel. Artinya terdapat alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya H1 diterima.
2. Hipotesis kedua pada penelitian ini memperlihatkan nilai signifikansi pengaruh variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar $0,004 < 0,05$ dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-hitungnya $3.103 >$ daripada t-tabel 2,052, dimana nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel. Yang mengandung arti terdapat alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya H2 diterima.

4.3.8.2. Uji F

Uji F ini mempunyai tujuan melihat seluruh variabel independen mengenai sejauh mana dalam mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

Jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan.

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 416.652 | 2 | 208.326 | 40.404 | .000 ^a |
| | Residual | 139.214 | 27 | 5.156 | | |
| | Total | 555.867 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2021

Dilihat tabel data hasil Uji F yang diatas, Memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 40,404 sedangkan nilai f-tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh 3,34 dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Yang berarti model regresi etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya H1 diterima dan H0 ditolak.

4.4. Pembahasan Analisis Data

4.4.1 Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Sesuai dengan hasil data statistik yang telah diolah peneliti dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda bisa dilihat nilai uji T dengan nilai t-hitung sebesar 6,229 dan dari hasil pengamatan pada t-tabel didapatkan t-tabel sebesar 2,052, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa t-hitung $6,229 > 2,052$ dan diperoleh nilai signifikan untuk pengaruh variabel etos kerja Islam (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, karena nilai signifikansi dibawah 0.05. Sehingga didapatkan kesimpulan oleh penulis bahwa hipotesis ini diterima yang artinya variabel etos kerja Islam mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan yang mengandung arti setiap terdapat kenaikan etos kerja Islam maka akan kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afiatun Nadipah, pada tahun penelitian 2016, dalam hasil penelitiannya memperlihatkan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti apabila semakin tinggi etos kerja Islam yang tertanam pada diri seseorang maka seseorang itu juga akan memiliki kinerja yang semakin baik. Kenapa demikian karena kita tahu bahwa etos kerja islam ialah sesuatu keyakinan yang mendalam pada setiap diri seseorang bahwa bekerja bukan hanya mencari materi untuk kesenangan duniawinya saja akan tetapi juga untuk perwujudan amal shaleh karena mempunyai nilai ibadah yang tinggi serta dalam mengharapkan ridho-Nya.

Derry Pratama Citra (2018) hasil penelitiannya juga menunjukkan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi etos kerja Islam yang tertanam pada diri seseorang maka akan semakin baik pula kinerjanya. Karena jika diri individu mempunyai etos kerja Islam yang tinggi maka seseorang itu otomatis mempunyai rasa percaya yang tinggi bahwa bekerja merupakan penjabaran akidah, bekerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya, serta bekerja dengan dilandasi ilmu dan amal saleh. Sehingga setiap karyawan memiliki semangat yang tinggi dan sangat bertanggung jawab terkait semua amanah dan tugas yang telah diberikan kepadanya.

4.4.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Sesuai dengan hasil data statistik yang telah diolah peneliti dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda bisa dilihat bahwa nilai uji T dengan nilai t-hitung sebesar 3,103 dan dari hasil pengamatan pada t-tabel didapatkan t-tabel sebesar 2,052, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa t-hitung $3,103 > 2,052$ dan diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,004, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga

dapat disimpulkan hipotesis ini diterima. Artinya variabel komitmen organisasi mempunyai arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti mengandung arti bahwa jika komitmen organisasi mengalami kenaikan maka akan terjadi kenaikan pula pada kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh Nino Megiawan Febriantoro (2016) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi pada diri seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena jika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi atau kuat maka seseorang itu lebih mencintainya pekerjaannya, bangga terhadap organisasi, merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga seseorang itu bertahan di organisasi tersebut guna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain Nino ada juga penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini yakni Restu Mulyajansih (2019) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti mengandung arti bahwa jika seseorang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka seseorang tersebut juga akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Karena semakin tingginya komitmen organisasi pada diri karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan otomatis hal itu akan memacu karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat serta tujuan suatu organisasi tersebut akan tercapai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melihat hasil penelitian dan pembahasan penulis terkait pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang, maka didapatkan kesimpulan oleh penulis sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan etos kerja Islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial atau uji T yang memperlihatkan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai hitung sebesar $6,229 > 2,052$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi etos kerja Islam pada diri seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial atau uji T yang memperlihatkan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai hitung sebesar $3,103 > 2,052$ dan nilai signifikansinya adalah $0,004 < 0,05$. Artinya jika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerjanya juga akan semakin baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa etos kerja Islam dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang. Dengan dibuktikan dengan hasil uji simultan atau uji F yang menunjukkan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai hitung sebesar $40,404 > 3,34$ dengan nilai determinasi (R^2) sebesar 0.750 atau sama dengan 75%. Hal ini mengandung arti terdapat pengaruh secara simultan variabel independent yaitu etos kerja Islam (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 75%. Sedangkan sisanya sebesar

0.250 atau 25% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

5.2 Saran

Setelah melihat hasil dan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka demi meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Bina Finansia Semarang, maka penulis mengajukan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi peneliti

Diharapkan bagi peneliti berikutnya untuk dapat mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih terdapat berbagai macam faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan antara lain yaitu gaya kepemimpinan, pengalaman, pelatihan kerja, motivasi, pendidikan dan sebagainya,

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, pihak manajemen BPRS Bina Finansia Semarang untuk lebih bisa mengadakan kegiatan keagamaan yang lebih luas dari yang sebelumnya agar lebih menjadikan seluruh karyawannya tanpa terkecuali mempunyai etos kerja Islam yang lebih tinggi serta lebih menambah nilai plus perusahaan karena mempunyai label Bank Syariah yang bernuansa Islami dimata masyarakat kota Semarang. Serta lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya supaya karyawan lebih cinta pada organisasi dan berkomit untuk mengabdikan di perusahaan guna untuk mewujudkan visinya yakni menjadikan “BPRS dengan Asset Rp. 100 Milyar (Seratus Milyar Rupiah) di Tahun 2022”.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kesadaran pada seluruh karyawan BPRS Bina Finansia Semarang tanpa terkecuali untuk lebih meningkatkan etos kerja Islam dan komitmen organisasi dengan menjadikan pegawai menjadi pribadi yang menanamkan keyakinan dan memahami sikap etos kerja Islam dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi serta dapat menerapkannya

dalam dunia pekerjaan maupun masyarakat. Karena dengan adanya etos kerja Islam dan komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan maka otomatis karyawan juga akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan selalu bekerja semaksimal mungkin bukan seadanya demi terwujudnya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amri, Ahmad Syaikhul. 2020. *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Lampung : Institut Agama Islam Negeri Metro.
- Arifin, Johan. 2007. *Fiqh Perlindungan Konsumen*. Semarang, Rasail Semarang.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Awang Dirgantara Putra, Awang Dirgantara. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul*. yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos kerja Islami*. Surakarta : Muhammadiyah University.
- Buchori, Mochtar. 1994. *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Ikip Muhammadiyah Press.
- Citra, Derry Pratama, dkk. 2018. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Orgnisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah KC Malang*. Jurnal Ekonomi Syariah. Malang : Universitas Muhammadiyah.

- Departemen Agama Republik Indonesia. 1971. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- El, Rahman Junusi. 2012. *Pengaruh Orientasi Pembelajaran Motivasi Kerja Dan Komitmen terhadap kinerja Madrasah Swasta Di Kota Semarang*. Jurnal *Economica*. Semarang : UIN Walisongo Semarang.
- Febrianto, Nino Megiawan. 2016. *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Huda, Choirul. 2016. *Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang)*. Jurnal *Economica*. Semarang : UIN Walisongo Semarang.
- Iman Gunawan, Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Layaman dan Jumalia, Maya. 2016. *Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*. Cirebon : IAIN Syekh Nurjati.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.

- Marella Vanni, Kartika, Wijayanti, Riska. 2020. *Comparative of Development and Performance Evaluation Sharia Microfinance Institutions in Indonesia*. AL-ARBAH : Journal of Islamic Finance and Banking. Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Mulyajansih, Restu. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Metro Madani Kantor Pusat)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Lampung : Universitas Islam Raden Intan.
- Nurudin, Anwar, Khoirul, Hidayaturrosyida. 2020. *Analysis Of The Effect Of Islamic Product Attributes, Servicescape, And Interpersonal Communications On Customer Satisfaction Bank BTN Syariah KCPS Semarang*. AL-ARBAH : Journal of Islamic Finance and Banking. Semarang : Walisongo State Islamic University.
- Nadifah, Afiatun. 2016. *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya*. Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Robbins. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Selemba Empat.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitemn Organisasi*. Sidoarjo, Indomedia Pustaka.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sujarwadi, Ivan Fazri. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinera Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuningsih. dkk. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar*. Makassar : Universitas Muslim Indonesia.
- Yuliardi, Ricki dan Nuraeni, Zuli. 2017. *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain.
- Yuningrum, Heny, Muyassarah, Dewi, Risma Astuti. 2020. *Effect of Service Quality, Product Quality, and Trust In Customer Satisfaction (Case Study at Bank BRI Syariah KCP Kendal)*. AL-ARBAH : Journal of Islamic Finance and Banking. Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo.

www.ojk.co.id di akses pada tanggal pukul 22 juni 2020 pukul 14.00

LAMPIRAN
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
PENGANTAR

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I karyawan PT. BPRS Bina Finansia Semarang

Di tempat

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Duwi Ine Zulaekah

NIM : 1705036149

Saya merupakan mahasiswa S1 jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dalam rangka melaksanakan penyusunan skripsi ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini demi tercapainya tujuan penelitian ini yang judul "Pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bina Finansia Semarang". Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I karena telah bersedia mengisikan dan mengembalikan kuesioner ini, saya menyampaikan terimakasih dan saya memohon maaf jika sekiranya terdapat pernyataan yang kurang berkenan dihati.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Peneliti

Duwi Ine Zulaekah

NIM : 1705036149

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia saat ini : 20-30 tahun
 30-40 tahun
 > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma/D3
 S1
 S2/S3
5. Lama Bekerja : 1-5 tahun
 6-10 tahun
 > 11 tahun

*Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan BPRS Bina Finansia Kantor Pusat Semarang
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I, lalu berikanlah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

3. Keterampilan pilihan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Mohon untuk setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya.

- Variabel Etos Kerja Islam (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Dalam memulai pekerjaan saya selalu mengawali dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT | | | | | |
| 2 | Karena mengikuti ketentuan Allah SWT, maka saya dalam bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | tidak bermalas-malasan | | | | | |
| 3 | Saya percaya Allah menjamin rezeki bagi setiap hamba-Nya yang giat bekerja | | | | | |
| 4 | Saya selalu mencoba gagasan baru dengan menciptakan ide kreatif yang saya miliki | | | | | |
| 5 | Dalam menjalankan profesi diperusahaan sesuai dengan keahlian saya | | | | | |
| 6 | Saya mempunyai perencanaan yang baik dalam bekerja | | | | | |
| 7 | Saya mengembangkan sikap hidup disiplin dalam kegiatan sehari-hari dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Saya lebih mementingkan kepentingan masyarakat dan organisasi dari pada kepentingan saya sendiri didalam dunia pekerjaan | | | | | |
| 9 | saya melaksanakan pekerjaan secara profesional sesuai amanah yang harus dijalankan | | | | | |
| 10 | Saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan saya dengan penuh tanggungjawab | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 11 | Sebelum menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah SWT, saya selalu bekerja tawakkal | | | | | |
| 12 | Saya mau belajar dari pengalaman yang telah terjadi | | | | | |

▪ Variabel Komitmen Organisasi (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya sangat mengenal BPRS Bina Finansia BPRS Bina Finansia Semarang dengan baik | | | | | |
| 2 | Saya merasa senang bekerja di BPRS Bina Finansia Semarang | | | | | |
| 3 | Saya menjadi bagian keluarga BPRS Bina Finansia Semarang | | | | | |
| 4 | Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang | | | | | |
| 5 | Jika saya keluar dari BPRS Bina Finansia Semarang, belum tentu kehidupan ekonomi saya lebih baik dari sekarang | | | | | |
| 6 | Saya bertahan disini karena saya merasa bahwa kesetiaan terhadap | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | organisasi itu sangatlah penting | | | | | |
| 7 | Saya bangga bekerja di BPRS Bina Finansia Semarang | | | | | |

▪ Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya bekerja keras untuk hasil yang maksimal | | | | | |
| 2 | Saya selalu berusaha keras agar pekerjaan saya selesai sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart yang ditetapkan | | | | | |
| 4 | Saya selalu menjalankan tugas dengan sebaik mungkin, karena saya ingin selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan | | | | | |
| 5 | Saya selalu hati-hati dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 7 | Saya selalu menerapkan sikap disiplin yang tinggi guna untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. | | | | | |
| 8 | Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan | | | | | |
| 9 | Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat menyelesaikan tugas selanjutnya. | | | | | |

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

▪ Etos Kerja Islam

| No | Etos Kerja Islam | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|--------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 51 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | |
| 19 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 | |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 | |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 52 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 57 | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 | |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 | |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 | |

▪ **Komitmen Organisasi**

| No | Komitmen Organisasi | | | | | | | Jumlah |
|----|---------------------|------|------|------|------|------|------|--------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 28 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 27 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 28 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |

▪ **Kinerja Karyawan**

| No | Kinerja Karyawan | | | | | | | | | Jumlah |
|----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 38 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

- Etos Kerja Islam

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | Total_X1 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|----------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | .304 | .187 | .436 | .476 | .233 | .495 | .194 | .304 | .494 | .469 | .268 | .638 |
| Sig. (2-tailed) | | .102 | .322 | .016 | .008 | .216 | .005 | .305 | .102 | .006 | .009 | .152 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2 Pearson Correlation | .304 | 1 | .589 | .313 | .375 | .165 | .447 | .119 | .366 | .293 | .136 | .211 | .569 |
| Sig. (2-tailed) | .102 | | .001 | .092 | .041 | .383 | .013 | .532 | .047 | .116 | .474 | .263 | .001 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3 Pearson Correlation | .187 | .589 | 1 | .268 | .230 | .123 | .263 | .089 | -.074 | .166 | .000 | .110 | .386 |
| Sig. (2-tailed) | .322 | .001 | | .152 | .221 | .516 | .160 | .642 | .699 | .381 | 1.000 | .562 | .035 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.4 Pearson Correlation | .436 | .313 | .268 | 1 | .706 | .533 | .586 | .444 | .313 | .266 | .297 | .154 | .767 |
| Sig. (2-tailed) | .016 | .092 | .152 | | .000 | .002 | .001 | .014 | .092 | .156 | .111 | .418 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.5 Pearson Correlation | .476 | .375 | .230 | .706 | 1 | .591 | .610 | .398 | .507 | .273 | .304 | .099 | .806 |
| Sig. (2-tailed) | .008 | .041 | .221 | .000 | | .001 | .000 | .029 | .004 | .144 | .103 | .603 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.6 Pearson Correlation | .233 | .165 | .123 | .533 | .591 | 1 | .548 | .185 | .342 | .186 | .130 | .265 | .622 |
| Sig. (2-tailed) | .216 | .383 | .516 | .002 | .001 | | .002 | .328 | .064 | .325 | .493 | .157 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .495** | .447* | .263 | .586** | .610** | .548** | 1 | .318 | .447* | .184 | .104 | .000 | .704** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .013 | .160 | .001 | .000 | .002 | | .087 | .013 | .330 | .584 | 1.000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .194 | .119 | .089 | .444* | .398* | .185 | .318 | 1 | .373* | .325 | .249 | .042 | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | .305 | .532 | .642 | .014 | .029 | .328 | .087 | | .042 | .080 | .184 | .824 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .304 | .366* | -.074 | .313 | .507** | .342 | .447* | .373* | 1 | .293 | .427* | .211 | .621** |
| | Sig. (2-tailed) | .102 | .047 | .699 | .092 | .004 | .064 | .013 | .042 | | .116 | .019 | .263 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .494** | .293 | .166 | .266 | .273 | .186 | .184 | .325 | .293 | 1 | .481** | .712** | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .116 | .381 | .156 | .144 | .325 | .330 | .080 | .116 | | .007 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.11 | Pearson Correlation | .469** | .136 | .000 | .297 | .304 | .130 | .104 | .249 | .427* | .481** | 1 | .582** | .550** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .474 | 1.000 | .111 | .103 | .493 | .584 | .184 | .019 | .007 | | .001 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.12 | Pearson Correlation | .268 | .211 | .110 | .154 | .099 | .265 | .000 | .042 | .211 | .712** | .582** | 1 | .457* |
| | Sig. (2-tailed) | .152 | .263 | .562 | .418 | .603 | .157 | 1.000 | .824 | .263 | .000 | .001 | | .011 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total_X1 | Pearson Correlation | .638** | .569** | .386* | .767** | .806** | .622** | .704** | .537** | .621** | .597** | .550** | .457* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .035 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .002 | .011 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

▪ Komitmen Organisasi

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | Total_X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .696** | .666** | .437* | -.041 | .203 | .464** | .633** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .016 | .829 | .282 | .010 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .696** | 1 | .584** | .330 | .259 | .529** | .605** | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .075 | .167 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .666** | .584** | 1 | .262 | .219 | .135 | .640** | .665** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | | .162 | .245 | .476 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .437* | .330 | .262 | 1 | .230 | .532** | .449* | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .075 | .162 | | .222 | .002 | .013 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.5 | Pearson Correlation | -.041 | .259 | .219 | .230 | 1 | .618** | .611** | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | .829 | .167 | .245 | .222 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .203 | .529** | .135 | .532** | .618** | 1 | .595** | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | .282 | .003 | .476 | .002 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .464** | .605** | .640** | .449* | .611** | .595** | 1 | .870** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .000 | .000 | .013 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total_X2 | Pearson Correlation | .633** | .777** | .665** | .642** | .641** | .757** | .870** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

▪ Kinerja Karyawan

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Total_ Y |
|----|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .587** | .560** | .388* | .612** | .700** | .664** | .435* | .344 | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .001 | .034 | .000 | .000 | .000 | .016 | .063 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlation | .587** | 1 | .594** | .297 | .598** | .471** | .629** | .485** | .514** | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .001 | .111 | .000 | .009 | .000 | .007 | .004 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlation | .560** | .594** | 1 | .234 | .698** | .537** | .426* | .491** | .550** | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | | .214 | .000 | .002 | .019 | .006 | .002 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlation | .388* | .297 | .234 | 1 | .222 | .258 | .254 | .265 | .327 | .466** |
| | Sig. (2-tailed) | .034 | .111 | .214 | | .239 | .169 | .175 | .157 | .078 | .009 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlation | .612** | .598** | .698** | .222 | 1 | .702** | .718** | .677** | .664** | .866** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .239 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlation | .700** | .471** | .537** | .258 | .702** | 1 | .662** | .687** | .618** | .827** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .002 | .169 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlation | .664** | .629** | .426* | .254 | .718** | .662** | 1 | .548** | .573** | .801** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .019 | .175 | .000 | .000 | | .002 | .001 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y8 | Pearson Correlation | .435* | .485** | .491** | .265 | .677** | .687** | .548** | 1 | .725** | .782** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .007 | .006 | .157 | .000 | .000 | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y9 | Pearson Correlation | .344 | .514** | .550** | .327 | .664** | .618** | .573** | .725** | 1 | .791** |
| | Sig. (2-tailed) | .063 | .004 | .002 | .078 | .000 | .000 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total_Y | Pearson Correlation | .771** | .748** | .758** | .466** | .866** | .827** | .801** | .782** | .791** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .009 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

- Etos Kerja Islam (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .844 | 12 |

- Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .822 | 7 |

- Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .904 | 9 |

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

- Kolmogorov Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.19100336 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .128 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.128 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .699 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .714 |

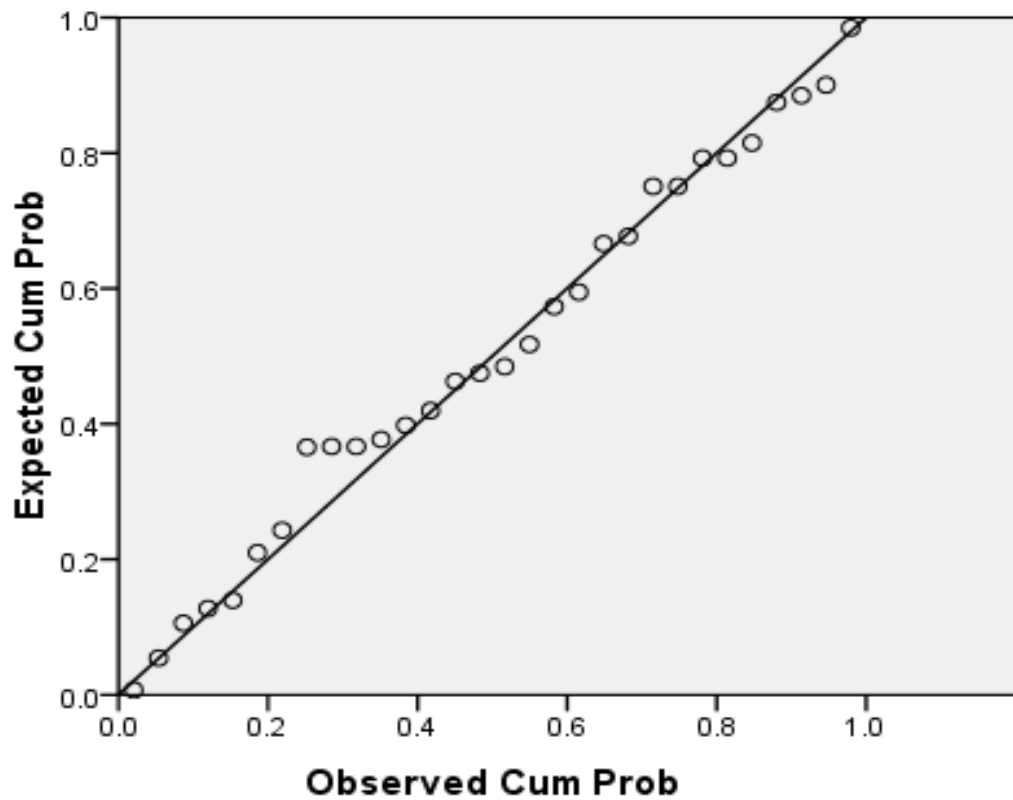
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -7.320 | 5.051 | | -1.449 | .159 | | |
| Etos Kerja Islam | .624 | .100 | .667 | 6.229 | .000 | .809 | 1.237 |
| Komitmen Organisasi | .438 | .141 | .332 | 3.103 | .004 | .809 | 1.237 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.797 | 3.153 | | -.253 | .802 |
| Etos Kerja Islam | .040 | .063 | .135 | .640 | .528 |
| komitmen Organisasi | .013 | .088 | .031 | .147 | .884 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -7.320 | 5.051 | | -1.449 | .159 |
| Etos Kerja Islam | .624 | .100 | .667 | 6.229 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .438 | .141 | .332 | 3.103 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis

- Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -7.320 | 5.051 | | -1.449 | .159 |
| Etos Kerja Islam | .624 | .100 | .667 | 6.229 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .438 | .141 | .332 | 3.103 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 416.652 | 2 | 208.326 | 40.404 | .000 ^a |
| Residual | 139.214 | 27 | 5.156 | | |
| Total | 555.867 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185
website : febi.Walisongo.ac.id – Email febi @ walisongo.ac.id

Nomor : B-492/Un.10.5/D1/PP.00.9/02/2021
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Riset / Penelitian

18 Februari 2021

Kedada Y th :
Kepala BPRS Bina Finansia Kantor Pusat Semarang
Di Tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi unuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk memberikan izin riset kepada :

Nama : Duwi Ine Zulaekah
Nim : 1705036149
Semester : VIII
Jurusan / Prodi : S.1 Perbankan Syariah
Alamat : Brambang Karangawen RT 001 RW 004, Kec Karangawen Kab. Demak
Tujuan Penelitian : Mencari data untuk penyusunan Skripsi
Judul Skripsi : "PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Di BPRS Bina Finansia Kantor Pusat Semarang)".
Waktu Penelitian : -
Lokasi Penelitian : BPRS Bina Finansia Kantor Pusat Semarang.

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
lembagaan,



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

No : 017/BPRS-BINASIA/E/III/2020

Semarang, 24 Rajab 1442 H
8 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
di Semarang

Perihal : Kesediaan Ijin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga dan para Sahabatnya.

Sehubungan dengan surat No. B-492/Un.10.5/D1/PP.00.9/02/2021 Tanggal 18 Februari 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian, maka bersama ini kami beritahukan bahwa kami **bersedia** menerima mahasiswa berikut :

| NO | NAMA | NIM | PRODI |
|----|-------------------|------------|-----------------------|
| 1 | Duwi Ine Zulaekah | 1705036149 | S.1 PERBANKAN SYARIAH |

Untuk melaksanakan Penelitian di PT. BPRS Bina Finansia dimulai Pada Tanggal 8 Maret 2021 sampai selesai.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb.
PT. BPRS Bina Finansia

BPRS BINASIA
PT BPRS BINA FINANSIA

Sri Laksmi Roostiana
Direktur

Kantor Pusat

PT BPRS BINA FINANSIA
Jl. Arteri Soekarno Hatta No.9 Semarang
Telp : (024) 76729706 | (024) 76729707
email : bprsbinasia@gmail.com
IG : bprsbinasia_semarang
FB : BPRS BINA FINANSIA

Kantor KAS :

» Ruko Jatisari Indah Blok C No. 8, Mijen - Semarang
Telp : (024) 76672407
» Jl. Meranti Raya No. 364 B, Banyumanik - Semarang
Telp : (024) 76407264

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PENULIS

Nama : Duwi Ine Zulaekah
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 02 Januari 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Brambang Banten Sari RT 001 RW 004,
Kec. Karangawen Kab. Demak, Provinsi Jawa Tengah
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon/No. HP : 089699189407
Email : dwiine.zulaikah@yahoo.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD (2004-2010) : SD Negeri Brambang Demak
2. SMP (2010-2013) : SMP Negeri 1 Karangawen Demak
3. SMK (2013-2016) : SMK Negeri 6 Semarang
4. S1 (2017-2021) : Universitas Islam Negeri Walisongo
Semarang