

**BAB V**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

**5.1.1 Distribusi Hasil Tanggapan Responden Pada Etos Kerja Islam**

Bersumber hasil jawaban kuesioner yang diterima dari total 56 orang responden. Diperoleh temuan mengenai variabel etos kerja Islam yang mencakup 12 pernyataan, sebagai berikut ini.

**Tabel 5.1 Hasil Tanggapan Etos Kerja Islam**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total	Ket.
		1	2	3	4	5		
<b>Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah</b>								
1	Selain untuk memenuhi kebutuhan, saya juga meniatkan bekerjasebagai sarana beribadah kepada Allah Swt.	4	0	0	8	44	256	Sangat Baik
2	Saya tidak bermalas-malasan dalam bekerja karena mengikuti ketentuan Allah Swt.	0	0	2	18	36	258	Sangat Baik
3	Saya percaya bahwa Allah memberikan jaminan rezeki bagi umatnya yang giat bekerja	0	0	3	13	40	261	Sangat Baik
<b>Kerja Dilandasi Ilmu</b>								
4	Saya dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja	0	0	3	18	35	256	Sangat Baik
5	Saya bekerja sesuai keahlian yang saya miliki	1	0	1	14	40	260	Sangat Baik
6	Saya bekerja sesuai dengan perencanaan yang baik	0	0	0	13	43	267	Sangat Baik
7	Saya bekerja sesuai peraturan yang ada	4	0	0	12	40	252	Sangat Baik
8	Saya berusaha membantu rekan kerja yang meminta pertolongan dalam hal pekerjaan	0	0	2	16	38	260	Sangat Baik
9	Saya mampu memisahkan antara masalah pekerjaan dan masalah pribadi	0	0	0	18	38	262	Sangat Baik

Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi Serta Mengikuti Petunjuk-Nya								
10	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepada saya	4	0	0	16	36	248	Sangat Baik
11	Saya bertawakal atas pekerjaan yang telah saya lakukan	0	0	0	14	42	266	Sangat Baik
12	Saya mau belajar dari pengalaman yang telah terjadi	0	0	0	14	42	266	Sangat Baik
Rata-rata							259	Sangat Baik

*Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat etos kerja Islam yang dimiliki oleh responden mencapai nilai total sebesar 259. Nilai tersebut menunjukkan bahwa etos kerja Islam responden termasuk dalam kategori sangat baik. Penilaian ini sesuai dengan acuan pada tabel rentang skala, di mana nilai antara 236 - 280 diklasifikasikan sebagai kategori sangat baik.

### 5.1.2 Distribusi Hasil Tanggapan Responden Pada Motivasi Kerja Islam

Bersumber hasil jawaban kuesioner yang diterima dari total 56 orang responden. Diperoleh temuan mengenai variabel motivasi kerja Islam yang mencakup 5 pernyataan, sebagai berikut ini.

**Tabel 5.2 Hasil tanggapan Motivasi Kerja Islam**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total	Ket.
		1	2	3	4	5		
Niat Baik dan Benar								
1	Saya bekerja untuk mengharapkan ridha Allah Swt.	1	0	1	10	44	264	Sangat Baik
2	Saya bekerja dengan niat yang baik	0	0	1	25	30	253	Sangat Baik
Takwa Dalam Bekerja								
3	Dalam kesibukan bekerja, saya melaksanakan kewajiban sholat lima waktu	3	0	0	13	40	255	Sangat Baik
4	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang terbaik sebagai wujud tanggungjawab dalam bekerja	0	0	1	17	38	261	Sangat Baik

Ikhlas Dalam Bekerja								
5	Saya melakukan pekerjaan dengan semangat	0	0	0	17	39	263	Sangat Baik
Rata-rata							259	Sangat Baik

*Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024*

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja Islam yang dimiliki oleh responden mencapai nilai total sebesar 259. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam responden termasuk dalam kategori sangat baik. Penilaian ini sesuai dengan acuan pada tabel rentang skala, di mana nilai antara 236 - 280 diklasifikasikan sebagai kategori sangat baik.

### 5.1.3 Distribusi Hasil Tanggapan Responden Pada Kinerja Karyawan

Bersumber hasil jawaban kuesioner yang diterima dari total 56 orang responden. Diperoleh temuan mengenai variabel kinerja karyawan yang mencakup 8 pernyataan, sebagai berikut ini.

**Tabel 5.3 Hasil Tanggapan Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total	Ket.
		1	2	3	4	5		
<b>Hasil Kerja</b>								
1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti	0	0	1	16	39	262	Sangat Baik
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0	0	3	12	41	262	Sangat Baik
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	0	0	1	17	38	261	Sangat Baik
<b>Perilaku Kerja</b>								
4	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam bekerja	0	0	0	16	40	264	Sangat Baik
5	Saya datang bekerja tepat waktu	0	0	0	15	41	265	Sangat Baik
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	0	8	48	272	Sangat Baik
<b>Sifat Pribadi</b>								

7	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	0	0	0	13	43	267	Sangat Baik
8	Saya bersikap jujur dalam bekerja	3	0	0	19	34	249	Sangat Baik
	Rata-rata						262	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh responden mencapai nilai total sebesar 262. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan responden termasuk dalam kategori sangat baik. Penilaian ini sesuai dengan acuan pada tabel rentang skala, di mana nilai antara 236 - 280 diklasifikasikan sebagai kategori sangat baik.

## 5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai keabsahan kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana setiap pertanyaan dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas, dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel pada taraf signifikansi tertentu. Sebuah pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

**Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel (0,05)	Sig	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	X1.1	0.821	0.2632	0.000	Valid
	X1.2	0.520	0.2632	0.000	Valid
	X1.3	0.629	0.2632	0.000	Valid
	X1.4	0.596	0.2632	0.000	Valid
	X1.5	0.439	0.2632	0.001	Valid
	X1.6	0.437	0.2632	0.001	Valid
	X1.7	0.834	0.2632	0.000	Valid
	X1.8	0.371	0.2632	0.005	Valid
	X1.9	0.346	0.2632	0.009	Valid
	X1.10	0.841	0.2632	0.000	Valid
	X1.11	0.336	0.2632	0.011	Valid
	X1.12	0.354	0.2632	0.007	Valid

Motivasi Kerja Islam (X2)	X2.1	0.715	0.2632	0.000	Valid
	X2.2	0.618	0.2632	0.000	Valid
	X2.3	0.735	0.2632	0.000	Valid
	X2.4	0.611	0.2632	0.000	Valid
	X2.5	0.501	0.2632	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.586	0.2632	0.000	Valid
	Y.2	0.642	0.2632	0.000	Valid
	Y.3	0.680	0.2632	0.000	Valid
	Y.4	0.409	0.2632	0.002	Valid
	Y.5	0.444	0.2632	0.001	Valid
	Y.6	0.500	0.2632	0.000	Valid
	Y.7	0.538	0.2632	0.000	Valid
	Y.8	0.513	0.2632	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Instrumen pengukuran yang reliabel menghasilkan jawaban yang lebih konsisten. Sebuah variabel dianggap andal jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

**Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Etos Kerja Islam	0.811	Reliabel
Motivasi Kerja Islam	0.624	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.606	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

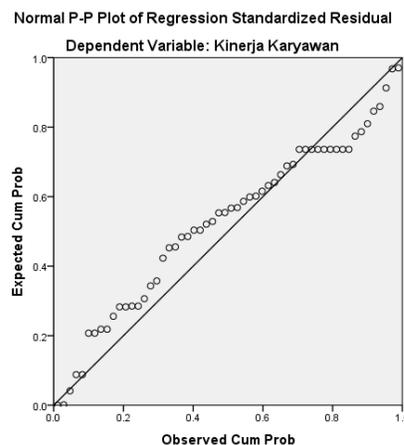
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel etos kerjaIslam, motivasi kerjaIslam, dan kinerja karyawan hasilnyanilai *Cronbach's Alpha* di variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,60 semua. Dengan begitu, semua pertanyaan dalam kuesioner ini adalah reliabel.

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plot data akan dibandingkan dengan garis tersebut. Jika data terdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data akan mengikuti garis diagonal. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan metode grafik, bisa digunakan pula metode *Kolmogrov-smirnov test* (K-S). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dianggap berdistribusi normal, dan jika signifikansi  $< 0,05$ , maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

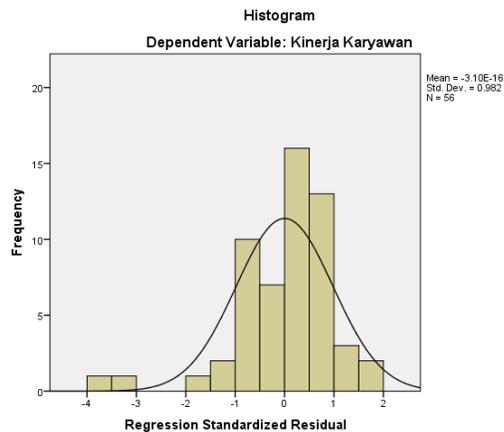
Dalam uji normalitas menggunakan metode grafik, yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal Probability Plot*, sebagai berikut:



**Gambar 5. 1 Grafik P-Plot**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 5.1, titik-titik tersebar disekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data dinyatakan dalam distribusi normal. Adapun pengujian dengan melihat histogram dari residualnya, sebagai berikut:



**Gambar 5. 2 Grafik Histogram**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Dari gambar 5.2, *histogram Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng, maka nilai residual dinyatakan normal dan data berdistribusi normal. Kemudian pengujian yang dilakukan dengan metode *Kolmogorov Smirnovtest*, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.6 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.98457569
	Absolu	.130
Most Extreme Differences	Positive	.117
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.976
Asymp. Sig. (2-tailed)		.297

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 5.6, diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar

0,297. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, data residual tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa distribusi residual dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

### 5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya nilai *variance invelations factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0,1, ini menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka tidak ada korelasi antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS(Ghozali, 2013).Hasil pengujian ditunjukkan, sebagai berikut:

**Tabel 5.7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.666	3.538		6.407	.000		
	Etos Kerja Islam	.166	.067	.348	2.464	.017	.706	1.417
	Motivasi Kerja Islam	.244	.157	.220	1.556	.126	.706	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.7, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,706, yang lebih besar dari 0,100, serta nilai *variance invelations factor* (VIF) sebesar 1,417, yang lebih kecil dari 10,00. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam.

### 5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksesuaian atau ketimpangan dalam variasi residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* residual antar pengamatan, dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Hasil pengujian ditunjukkan, sebagai berikut:

**Tabel 5.8 Hasil Uji heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.546	2.443		2.270	.027
	Etos Kerja Islam	-.028	.046	-.096	-.606	.547
	Motivasi Kerja Islam	-.112	.108	-.165	-1.034	.306

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.8, terlihat bahwa nilai signifikansi atau Sig (2-tailed) untuk variabel etos kerja Islam adalah 0,547 dan untuk motivasi kerja Islam adalah 0,306. Dengan demikian, karena nilai sig pada masing-masing variabel bebas  $> 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada setiap variabel bebas. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap baik dan ideal.

## 5.4 Metode Analisis Data

### 5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 5.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.666	3.538		6.407	.000
Etos Kerja Islam	.166	.067	.348	2.464	.017
Motivasi Kerja Islam	.244	.157	.220	1.556	.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 5.9 hasil uji regresi linier berganda diatas diperoleh nilai koefisien untuk variabel independen etos kerja Islam( $X_1$ ) = 0,166, motivasi kerja Islam ( $X_2$ ) = 0,244, dan konstanta adalah 22,666. Dengan demikian, model regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22,666 + 0,166 X_1 + 0,244X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat memberikan kesimpulan, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 22,666 artinya menunjukkan bahwa jika variabel etos kerja Islam ( $X_1$ ), dan motivasi kerja Islam ( $X_2$ ) dianggap konstan = 0, maka kinerja karyawan lainnya sebesar 22,666 satuan.
2. Nilai koefisien variabel etos kerja Islam ( $X_1$ ) sebesar 0,166 menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam ( $X_1$ ) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan etos kerja Islam akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,166 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja Islam ( $X_2$ ) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islam ( $X_2$ ) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja

Islamakan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,244 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan.

## 5.5 Uji Hipotesis

### 5.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi yaitu 0,05, jika signifikansi variabel independen kurang dari 0,05 maka variabel tersebut dianggap berpengaruh. Dengan menggunakan rumus, nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung  $t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k) = t(0,05/2 : 56-2-1) = (0,025 : 53) = 2,00574$ . Maka diketahui nilai t tabel adalah 2,00574.

**Tabel 5.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.666	3.538		6.407	.000
Etos Kerja Islam	.166	.067	.348	2.464	.017
Motivasi Kerja Islam	.244	.157	.220	1.556	.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 5.10 hasil uji t yang ditunjukkan dalam tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hasil uji t (uji parsial) variabel etos kerja Islam (X1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja Islam sebesar 2,464 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00574 yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sedangkan hipotesis *alternative* ( $H_a$ ) diterima. Artinya, dalam pengujian ini

ditemukan bahwa variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil uji t (uji parsial) variabel motivasi kerja Islam (X2)

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja Islam sebesar 1,556 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00574 yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan nilai signifikan  $0,126 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, sedangkan hipotesis *alternative* ( $H_a$ ) ditolak. Artinya, dalam pengujian ini ditemukan bahwa variabel motivasi kerja Islam tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Dalam uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji simultan (uji F) dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 5.11 Hasil Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.309	2	36.654	8.968	.000 <sup>b</sup>
Residual	216.620	53	4.087		
Total	289.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5.11 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,968 dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000.  $H_0$  baik jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .  $F_{tabel} = df = n - k = 56 - 2 = 54$ ,  $k - 1 = 2 - 1 = 1$ ,  $F_{tabel} = 3,168$ , diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,168. Maka hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $8,968 > 3,168$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel etos

kerja Islam (X1) dan variabel motivasi kerja Islam(X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 5.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan sejauh mana variasi dalam variabel terikat dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel bebas. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

**Tabel 5.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.225	2.022

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024*

Berdasarkan uji koefisien determinan dari tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0,253 atau 25,3%, yang artinya etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam memiliki proporsi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,3%. Sedangkan, 74,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan

### A. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota) Secara Parsial

Variabel etos kerja Islam (X1) mempunyai nilai signifikansi  $0,017 > 0,05$  artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Rahmawati (2019), Sugiharti (2020), dan Nuzula (2022) berdasarkan hasil analisis data ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja Islam maka kinerja karyawan semakin meningkat, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan pernyataan pada variabel etos kerja Islam termasuk dalam kategori baik. Diantara pernyataan variabel etos kerja Islam, skor tertinggi diperoleh pada indikator kerja dilandasi ilmu dengan pernyataan nomor 6 yaitu “bekerja sesuai dengan perencanaan yang baik” dengan perolehan skor sebesar 267 termasuk kategori sangat baik, dan skor terendah diperoleh pada indikator kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya dengan pernyataan nomor 10 yaitu “bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepada saya” dengan perolehan skor sebesar 248 termasuk kategori sangat baik.

Menurut Muchtar Buchori etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kebiasaan kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja merupakan sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata (Djakfar, 2007). Sebagaimana juga dalam teori Asifudin (2004), etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Indikator-indikator etos kerja Islam adalah kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya.

Dalam Islam, aqidah (keimanan) adalah dasar dari setiap tindakan. Aqidah yang benar akan membentuk pandangan hidup dan cara berinteraksi dengan dunia, termasuk dalam bekerja. Bagi seorang muslim, bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah, tetapi merupakan bentuk ibadah yang dilakukan sebagai pengamalan dari

iman kepada Allah. Sebagai implementasi dari aqidah, seseorang yang bekerja dengan keyakinan bahwa Allah adalah sumber rezeki dan segala kekuatan, maka dalam setiap langkah kerjanya akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dan bertanggung jawab.

Dalam Islam, kerja harus didasari oleh ilmu dan pemahaman yang benar. Islam sangat menekankan pentingnya ilmu dalam berbagai aspek kehidupan, ini berkaitan dengan upaya untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan serta mampu berinovasi untuk mencapai hasil yang lebih baik termasuk dalam dunia kerja. Islam sangat mendorong umatnya untuk senantiasa mencari ilmu dan mengembangkan kemampuan. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam yang kuat cenderung lebih aktif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka agar dapat bekerja dengan lebih baik. Pengetahuan yang cukup membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih terorganisir, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Dalam Islam, setiap muslim dianjurkan untuk meneladani sifat-sifat Allah yang mulia, seperti keadilan, kesabaran, kejujuran, kasih sayang, dan lainnya dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Meneladani sifat ilahi dalam pekerjaan, Misalnya sifat al-adl (keadilan) mendorong karyawan untuk berlaku adil dalam mengambil keputusan dan berinteraksi dengan sesama, sifat as-sabur (kesabaran) mengajarkan untuk tetap tenang dan gigih dalam menghadapi kesulitan atau tantangan di tempat kerja, dan sifat al-amin (amanah) mengharuskan karyawan untuk menjaga kepercayaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Sementara itu, variabel motivasi kerja Islam (X2) mempunyai nilai signifikansi  $0,126 > 0,05$  artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2017), Adisty (2023), dan Hidayat (2024) berdasarkan hasil analisis data motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori Ali Hasan (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Sedangkan, menurut Rahman (1995) dalam Anoraga (2015) motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Motivasi yang berasal dari hubungan dengan Tuhan sering kali bersifat abstrak atau bersifat batiniah.

Motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja disekitar. Jika faktor-faktor tersebut lebih kuat memengaruhi motivasi karyawan daripada motivasi berdasarkan hubungan dengan Tuhan, maka pengaruh motivasi kerja Islam akan menjadi lebih kecil. Indikator-indikator motivasi kerja Islam yaitu, niat baik dan benar, takwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja.

Niat baik dalam bekerja menurut Islam adalah bekerja dengan tujuan yang mulia. Niat ini seharusnya menjadi pendorong yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Namun, meskipun niat baik dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan jujur, motivasinya mungkin tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara nyata. Karena hal berikut, seperti perbedaan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam. Tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang sama tentang niat baik dan benar dalam bekerja, seperti bekerja untuk mendapatkan ridha Allah, menafkahi keluarga, berkontribusi pada masyarakat, atau menjalankan tugas dengan amanah dan kejujuran. Selanjutnya tidak terwujud dalam perilaku nyata, niat baik dalam Islam bisa saja tidak langsung tercermin dalam kinerja jika tidak didukung oleh pelatihan yang memadai, pengelolaan pekerjaan yang jelas, atau lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan dengan niat baik yang tidak mendapatkan sumber daya atau arahan yang tepat mungkin kesulitan untuk mencapai

hasil kinerja yang optimal.

Indikator selanjutnya ialah taqwa dalam bekerja, taqwa berarti menjaga diri dari perbuatan yang tidak sesuai dengan ajaran agama. Taqwa akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan kejujuran, amanah, dan tanggung jawab. Meskipun taqwa merupakan sikap yang mulia, tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mungkin terjadi karena tidak semua karyawan menerapkan taqwa dengan konsisten. Penerapan taqwa dalam konteks pekerjaan mungkin tidak selalu konsisten, tergantung pada tingkat pemahaman dan kesadaran agama masing-masing karyawan. Beberapa karyawan mungkin hanya menganggap taqwa sebagai aspek pribadi yang tidak perlu dilakukan ke dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya lingkungan kerja yang tidak mendukung. Taqwa meskipun sangat penting dalam Islam, mungkin tidak berpengaruh besar jika lingkungan kerja tidak mendukung perilaku yang sesuai dengan taqwa. Misalnya, dalam budaya organisasi yang cenderung mengutamakan hasil atau pencapaian target tanpa memperhatikan nilai-nilai etis, taqwa bisa terabaikan. Perusahaan dengan budaya kerja yang materialistik atau koruptif dapat menghambat pengaruh taqwa pada kinerja. Karyawan yang berusaha berpegang pada prinsip taqwa mungkin merasa terisolasi atau tidak dihargai di lingkungan yang tidak mendukung nilai-nilai tersebut. Dari jawaban kuesioner pernyataan “Dalam kesibukan bekerja, saya melaksanakan kewajiban sholat lima waktu” beberapa karyawan menjawab sangat tidak setuju, artinya rendahnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan ibadah, yang membuat motivasi kerja islam rendah.

Indikator selanjutnya yaitu ikhlas dalam bekerja, ikhlas yaitu melakukan pekerjaan dengan tulus tanpa mengharapkan imbalan duniawi. Karyawan yang ikhlas akan merasa puas dengan pekerjaannya, meskipun tidak mendapatkan pujian atau imbalan berlebihan, karena mereka bekerja semata-mata untuk Allah. Meskipun ikhlas adalah prinsip yang sangat mulia, ikhlas dalam bekerja mungkin tidak cukup memberikan dorongan untuk kinerja yang lebih tinggi dalam konteks dunia kerja yang penuh kompetisi dan tuntutan hasil. Karena hal berikut, seperti kinerja yang tidak terukur dengan ikhlas. Kinerja sering kali diukur dengan parameter objektif

seperti produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target, maka kinerjanya mungkin tetap tidak optimal. Selanjutnya jika seorang karyawan ikhlas tetapi tidak memiliki keahlian atau sumber daya untuk mendukung kinerja maka akan mempengaruhi kinerja. Kemudian stres dan beban kerja, meskipun seseorang ikhlas dalam pekerjaannya, tingkat stres atau beban kerja yang berlebihan bisa mengurangi kinerja. Ikhlas tidak selalu mampu mengatasi tantangan atau hambatan yang ada dalam pekerjaan yang menuntut performa tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja Islam termasuk baik. Diantara pernyataan indikator motivasi kerja Islam, skor tertinggi didapatkan pada indikator niat baik dan benar pada pernyataan nomor 1 yaitu “bekerja untuk mengharapkan ridha Allah Swt.” dengan skor yang diperoleh 264 termasuk kategori sangat baik. Kemudian skor terendah berada pada indikator niat baik dan benar pada pernyataan nomor 2 yaitu “bekerja dengan niat yang baik” dengan skor 253 termasuk kategori sangat baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota kurang mampu memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari KPI (*Key Performance Indicator*) terdapat target yang belum tercapai menunjukkan kurangnya motivasi kerja Islam sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. KPI yang tidak tercapai menunjukkan adanya *gap* antara harapan perusahaan dan kenyataan di lapangan, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya keterlibatan, dukungan, dan dorongan untuk terus berkembang serta memperbaiki diri. Ini bisa membuat karyawan merasa tidak terdorong untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Indikator yang dominan membentuk motivasi kerja Islam adalah karyawan seringkali memulai pekerjaan dengan niat yang baik dan benar. Namun, tidak jarang karyawan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan niat tersebut secara maksimal, terutama ketika tantangan di lapangan lebih kompleks dari yang dibayangkan.

Niat yang tulus untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip agama sering kali tidak diimbangi dengan langkah-langkah

yang terencana dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Akibatnya, meskipun motivasi internal ada, kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan potensi terbaik karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menghambat karyawan dalam mewujudkan niat baik tersebut menjadi tindakan yang lebih nyata dan terukur. Salah satu langkah penting yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja dan memberikan pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan atau pelatihan teknis dan *soft skill*. Pelatihan tidak hanya akan menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari.

Dengan memberikan dukungan yang tepat, baik melalui pelatihan, penghargaan, komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja yang sehat. Perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Hal ini, pada akhirnya akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam KPI dan mewujudkan visi dan misi perusahaan.

#### **B. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota) Secara Simultan**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel bebas yakni etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan hasil signifikan, dengan nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,000 yang mengandung arti lebih kecil dari 0,05 dan hasil *f* hitung lebih besar dari *f* tabel yaitu  $8,968 > 3,168$ . Hasil perhitungan ke arah positif menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Muslim PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Seberang Kota.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semakin besar nilai positif yang diberikan oleh variabel etos kerja Islam dan motivasi kerja Islam, maka semakin

besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam akan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas, kualitas, dan efektivitas kerja. Demikian pula, karyawan yang termotivasi oleh nilai-nilai Islam akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka dan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.