

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYARIAH
JAWA TIMUR**

**Alfa Shafissalam
Misbahuddin Azzuhri**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial pada etos kerja islami terhadap kinerja karyawan?”. Hipotesis dari permasalahan adalah “Etos kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian dilakukan di Kanindo Syariah Jawa Timur, sebanyak 36 orang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, di antara variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya, hanya variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini bagi Kanindo Syariah Jawa Timur, yaitu pihak manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas etos kerja islami para karyawan dengan pemahaman secara empiris.

Kata kunci: Etos Kerja Islami, Pemahaman Empiris, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Aim of this study is to analyze impact of Islamic ethics to performance of employee. Research question of this study can determines as “Is there any significant impact both simultaneously and partially on Islamic ethics to performance of employee?” Hypotheses of this study is “Islamic ethics has significant impact to performance of employee.” The research is conduct in Kanindo Syariah East Java, then, as much as 36 as respondents of this research. Data is collected by questionnaire and documenter. Data is analyzed by doubled regression analysis.

The finding of the analysis show that Islamic ethics does not significantly affect to the performance of employee. Indeed, among variable work based on aqeedah, work based on learned, work based on God rules and work following His right path, just work following His right path as partial affect significantly to performance of employee. Implication of this study to Kanindo Syariah East Java is giving suggestion to personalia affairs in order to increasing performance quality of the employee by increasing Islamic ethics through empirical understanding.

Key words: Islamic Ethics, Empirical Understanding, Performance of Employee

Alamat Korespondensi:
Jl. MT. Haryono 165 Malang
alpha89moslem@ymail.com

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi seperti saat ini perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Salah satu metode dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut melalui etos kerja islami yang memiliki pengertian yaitu suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sutisna, 2012). Sebagaimana pula, karyawan yang menerapkan etos kerja islami di tempat mereka bekerja akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Budiman (2009), Satoto (2010), Zama'syari (2010), dan Indica (2013) menyatakan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun pada masing-masing penelitian memiliki variabel etos kerja islami yang berbeda. Mencermati perihal tersebut, perlu kiranya mengetahui variabel etos kerja islami yang benar-benar menampakkan etos kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Asifudin (2004:104) menjelaskan bahwa dari konsep iman, ilmu dan amal, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islami, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja Beraqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini sebagai konsekuensi yang menjadikannya selalu ingin berada dalam kondisi bekerja, tidak bermalas-malasan atau dalam kondisi pengangguran. Sedangkan rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia di muka bumi untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

2. Kerja Berilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap rasional, ilmiah, proaktif, kreatif, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan profesional.

3. Kerja Berlandaskan Sifat Ilahi

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia. Ia beresonansi ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka, seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya.

4. Kerja Mengikuti Petunjuk-Nya

Ayat-ayat Al Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjuk-Nya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnatullah* di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepadaNya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah/gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk menghalalkan segala cara termasuk korupsi yang banyak terjadi dewasa ini. Di sisi lain, faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja, termasuk di dalamnya etos kerja islami. Menurut Tasmara (2004) etos kerja islami bukan sekadar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi muslim dalam bekerja menuju makna hidup yang *diridhai* Allah SWT demi untuk mendapatkan kebahagiaan di

dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besar kinerja seseorang (Hasibuan: 2008). Mangkunegara (2005) dan Prawiro (1999) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, antara lain; kemampuan, motivasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Secara umum, sulit untuk menentukan suatu ukuran yang baku dalam penilaian kinerja. Hal ini dikarenakan terdapat beragamnya terkait jenis pekerjaan, dan setiap pekerjaan tersebut pasti mempunyai ukuran yang berbeda. Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengambil dasar pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003) yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu ini merupakan pengukuran kuantitatif yang bersifat khusus yang digunakan untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pengaruh etos kerja karyawan sebagai motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah penting. Tidak terkecuali pada karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. Kanindo Syariah sebagai badan usaha yang bergerak di jasa keuangan syariah di Jawa Timur dituntut untuk mempunyai sikap yang berkinerja baik khususnya dalam pelayanan kepada nasabah. Kanindo Syariah Jawa Timur memiliki karyawan yang berkinerja bagus, semangat, dan bersuasana islami di lingkungan kerja mereka. Untuk itu, penulis tertarik meneliti terkait ada

tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dan juga parsial dari etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur.

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi: 1) Penulis, menambah wawasan tentang etos kerja islami dan kinerja karyawan, 2). Pimpinan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran etos kerja islami dan kinerja karyawannya, sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam upaya meningkatkan kedua hal tersebut, 3). Karyawan, penelitian ini menjadi gambaran bagaimana kondisi etos kerja islami dan kinerja mereka, 4). Fakultas, penelitian ini bisa menjadi masukan dan gambaran terkait etos kerja islami dan kinerja karyawan, dan juga dalam penelitian lainnya, 5). Mahasiswa atau pihak lain, penelitian ini bisa menjadi tambahan pengetahuan terkait etos kerja islami dan kinerja karyawan, dan juga menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan), hal ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan yaitu:

- 1) Kerja beraqidah yang terwujud pada niat bekerja sebagai ibadah kepada Allah, beriman atas jaminan rezeki-Nya, dan meyakini adanya dosa ketika menganggur atau malas dalam bekerja.
- 2) Kerja berilmu; pandangan pentingnya ilmu berdasar wahyu sebagai landasan dalam bekerja dan pengakuan adanya sunnatullah dalam bekerja agar memperoleh hasil terbaik.
- 3) Kerja berlandaskan sifat-sifat Ilahi; pengetahuan dan pemahaman sifat-sifat Allah SWT dalam *Asma'ul Husna* dan mengejawantahkannya dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam pekerjaan.
- 4) Kerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya; komitmen untuk memiliki waktu khusus dalam mempelajari petunjuk-petunjuk Allah SWT dan menerapkannya dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kanindo Syariah Jawa Timur sebanyak 50 orang. Namun dari 50 orang hanya 36 yang mengembalikan kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden. Kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur selaku responden untuk diisi. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai etos kerja islami yang dikembangkan dari Asifudin (2004), dan kuesioner kinerja karyawan yang dikembangkan dari Mangkunegara (2005). Seluruh variabel penelitian diukur menggunakan Skala Likert 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: sangat tidak setuju=1, tidak setuju=2, netral=3, setuju=4, dan sangat setuju=5.

Metode Analisa Data

Data yang didapat dari jawaban kuesioner kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah itu dianalisa dan diolah dengan bantuan program *SPSS release 20.0 for windows*. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda.

HASIL

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen, seluruh variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai *cut off* sebesar 0.3. Artinya seluruh variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Hasil perhitungan selengkapnya ada pada lampiran uji validitas.

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen yang menggunakan *Alpha Cronbach*, suatu instrumen akan semakin *reliable* apabila koefisien *alpha* semakin mendekati nilai 1.00 dan bila koefisien *alpha* kurang dari 0.6 dianggap tidak *reliable* dan sebaliknya dinyatakan *reliable*. Adapun rangkuman interpretasi reliabilitas kuisisioner sesuai dengan *Output SPSS* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kerja Beraqidah (X1)	0.902	Reliabel
Kerja Berilmu (X2)	0.855	Reliabel
Kerja berlandaskan sifat Ilahi (X3)	0.834	Reliabel
Kerja dengan mengikuti petunjuk Nya (X4)	0.765	Reliabel
Kinerja (Y)	0.799	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai semua variabel mempunyai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0.6, sehingga variabel tersebut dinyatakan handal dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Asumsi Klasik

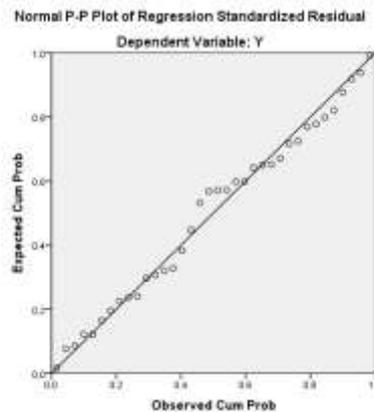
Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui probability plot, histogram.

Kriteria pengidentifikasian asumsi normalitas menggunakan probability plot adalah residual dikatakan berdistribusi normal apabila *standardized residual* cenderung menyebar di sekitar garis lurus (tidak terlalu jauh dari rata-ratanya).

Berikut ini adalah hasil identifikasi asumsi normalitas melalui probability plot:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan *Probability Plot*

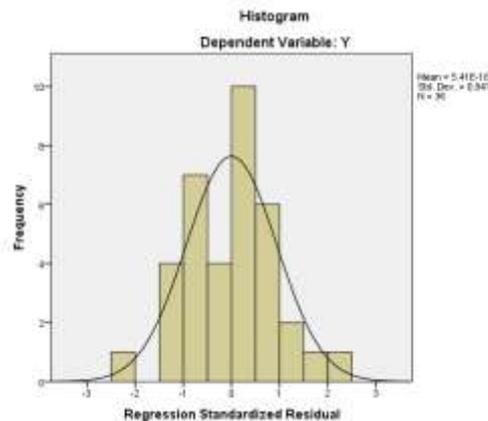


Sumber: data primer diolah (2013)

Berdasarkan probability plot diatas, *standardized residual* tersebut cenderung menyebar di sekitar garis lurus (tidak terlalu jauh dari rata-ratanya), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Kriteria pengidentifikasian menggunakan histogram menyebutkan bahwa, residual dikatakan berdistribusi normal apabila kurva normal pada histogram berbentuk simetris. Berikut ini adalah hasil identifikasi asumsi normalitas melalui histogram.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: data primer diolah (2013)

Berdasarkan histogram diatas, kurva normal membentuk pola yang sangat mendekati simetris, sehingga residual dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

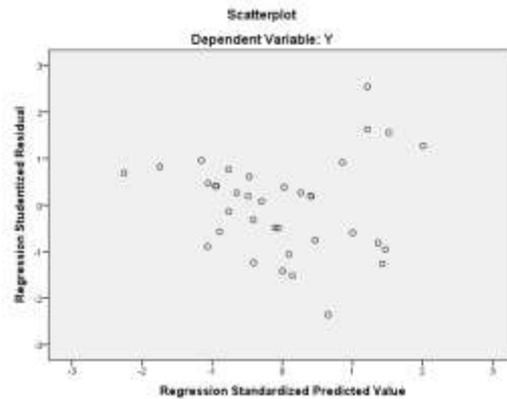
Asumsi Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier. Berdasarkan output pengujian asumsi multikolinieritas yang dapat dilihat melalui tabel **Coefficients**, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF yang tidak lebih dari 10, sehingga model regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala multikolinier.

Asumsi Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian asumsi heteroskedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas :

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatter Plot*



Sumber: data primer diolah (2013)

Berdasarkan *scatter plot* diatas, titik-titik residual cenderung menyebar secara acak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual memiliki ragam yang homogen, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dimaksudkan untuk mendapatkan pengaruh kerja beraqidah (X_1), kerja berilmu (X_2), kerja berlandaskan sifat Ilahi (X_3) dan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun ikhtisar *output* penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	VIF
	Coefficients	Coefficients			
	B	Beta			
(Constant)	3.704		6.216	0.000	
Kerja Beraqidah (X_1)	0.123	0.194	0.645	0.523	3.511
Kerja Berilmu (X_2)	0.280	0.378	1.035	0.309	5.191
Kerja berlandaskan sifat Ilahi(X_3)	0.229	0.314	1.412	0.168	1.927
Kerja dengan mengikuti petunjuk Nya (X_4)	-0.530	-0.586	-1.987	0.056	3.377
<i>R Square</i> (R^2) = 0.202					
<i>Adjusted. R²</i> = 0.099					
<i>F</i> -hitung = 1.957					
<i>Sign-F</i> = 0.126					
<i>Dependent</i> = Kinerja karyawan Kanindo Syariah (Y)					

Sumber: data primer diolah (2013)

Persamaan regresi linier berganda dari hasil pengujian adalah :

$$Y = 0.194 X_1 + 0.378 X_2 + 0.314 X_3 - 0.586 X_4$$

Persamaan ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. **Kerja Beraqidah (X1)** tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya berubah atau tidak, maka tidak akan meningkatkan atau mengubah kinerja karyawan Kanindo Syariah.
2. **Kerja Berilmu (X2)** tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya berubah atau tidak, maka tidak akan meningkatkan atau mengubah kinerja karyawan Kanindo Syariah.
3. **Kerja berlandaskan sifat Ilahi (X3)** tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya berubah atau tidak, maka tidak akan meningkatkan atau mengubah kinerja karyawan Kanindo Syariah.
4. **Kerja dengan mengikuti petunjuk Nya (X4)** berpengaruh negatif (berbanding terbalik) dan signifikan. Artinya ketika Kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya meningkat, justru menurunkan kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan

Pengujian signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikansi secara simultan menghasilkan nilai $F_{hitung} = 1.957$ dengan probabilitas 0.126. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $> level\ of\ significance$ ($\alpha=10\%$) sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja dengan berlandaskan sifat Ilahi dan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial

Pengujian signifikansi parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja berlandaskan sifat Ilahi dan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian menyatakan jika probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ (α) maka terdapat pengaruh yang signifikan secara individu antara kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja berlandaskan sifat Ilahi dan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikansi secara parsial (individu) kerja beraqidah terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai $t_{hitung} = 0.645$ dengan probabilitas 0.523. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $> level\ of\ significance$ ($\alpha=10\%$) sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan kerja beraqidah terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikansi secara parsial (individu) kerja berilmu terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai $t_{hitung} = 1.035$ dengan probabilitas 0.309. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $> level\ of\ significance$ ($\alpha=10\%$) sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan kerja berilmu terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikansi secara parsial (individu) kerja berlandaskan sifat Ilahi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai $t_{hitung}=1.412$ dengan probabilitas 0.168 sehingga H_0 diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $> level\ of\ significance$ ($\alpha=10\%$) sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan kerja berlandaskan sifat Ilahi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikansi secara parsial (individu) kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai $t_{hitung}=-1.987$ dengan probabilitas 0.056. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ ($\alpha=10\%$) sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya dapat dilihat dari koefisien determinasinya (Adjusted R²) yaitu sebesar 0.099 atau sebesar 9.9%. Artinya bahwa keempat variabel tersebut dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 9.9% sedang sisanya sebesar 90.1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hipotesis Pertama

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara simultan, etos kerja islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika

karyawan memiliki etos kerja islami dalam menjalankan pekerjaannya, belum tentu mereka dapat berkinerja secara baik, atau sebaliknya, kinerja mereka tidak banyak terpengaruh oleh etos kerja Islami yang mereka miliki. Hal ini diperkuat dengan kontribusi etos kerja islami yang hanya sebesar 9.9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 90.1% merupakan variabel lain di luar etos kerja Islami.

Pembahasan Hipotesis Kedua

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari keempat variabel etos kerja Islami, variabel kerja beraqidah, kerja berilmu dan kerja berlandaskan sifat Ilahi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja beraqidah bagi karyawan Kanindo Syariah bernilai positif walaupun tidak begitu signifikan. Sebagian responden tidak merasa yakin bahwa indikator kerja beraqidah akan mempengaruhi kinerja mereka. Beberapa diantaranya seringkali lupa menata niat bekerja dengan bergantung kepada Allah SWT. Selanjutnya pada variabel kerja berilmu dikarenakan terdapat satu pertanyaan dalam indikator variabel kerja berilmu ini mengandung pertanyaan yang ambigu karena mengandung lebih dari satu item pertanyaan. Selain itu, ilmu yang selama ini mereka pelajari juga belum sepenuhnya menjadi landasan kerja para karyawan. Kemudian pada kerja berlandaskan sifat Ilahi, sebagian karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur masih merasa ragu untuk bekerja berlandaskan sifat-sifat Ilahi dalam bekerja. Ada sekitar 33% - 47% karyawan yang menyatakan keraguannya pada lima indikator variabel kerja dengan berlandaskan sifat Ilahi. Hal ini mencerninkan sebagian karyawan belum merasa yakin dengan berlandaskan sifat Ilahi akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan mereka. Sedangkan pada variabel kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya, sebagian besar karyawan menyatakan telah bekerja dengan mengikuti petunjuk Nya. Namun terdapat 12 orang yang ragu dalam meningkatkan kuantitas pekerjaannya dari periode sebelumnya. Bahkan terdapat 1 orang yang tidak dapat meningkatkan kuantitas pekerjaannya. Akibatnya kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya berpengaruh signifikan secara negatif.

. Pembedaan Hipotesis Ketiga

Pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat melalui *standardize coefficient*. Dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki koefisien standarisasi terbesar adalah variabel kerja berilmu, yaitu sebesar 0,314.

Dengan demikian variabel kerja berilmu memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur.

Penelitian yang dilaksanakan sudah cukup optimal, namun tidak dipungkiri masih ada beberapa keterbatasan, di antaranya:

1. Penelitian ini dilakukan hanya di satu tempat penelitian, yaitu Kanindo Syariah Jawa Timur. Untuk itu hasil penelitian tidak bisa digeneralisir dan digunakan sebagai kesimpulan umum.
2. Jawaban responden tidak menggambarkan kondisi sebenarnya yang terjadi. Ada kendala yang bersifat situasional yang berkaitan dengan kesibukan dan keterbatasan waktu serta kondisi responden pada saat mengisi kuesioner. Selain itu kurangnya minat responden dalam mengisi kuesioner, sehingga ada kemungkinan, jawaban yang diberikan adalah hasil yang tidak sebenarnya atau tidak serius.
3. Masih jarang penelitian yang mengangkat penelitian dengan variabel bebas dan terikat beserta indikatornyamasing-masing seperti dalam penelitian ini. Sehingga sumber referensi dalam penelitian masih jarang dan banyak yang harus dikembangkan lagi khususnya dalam metode penelitian.
4. Dari koefisien determinasinya (*Adjusted R²*) yaitu sebesar 0,099 atau sebesar 9.9%. Artinya, keempat variabel tersebut dalam persamaan regresi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur sebesar 9.9% sedang sisanya sebesar 90.1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu, masih banyak yang bisa digali dari etos kerja islami dan kinerja karyawan yang bisa dijadikan bahan penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya :

1. Etos kerja islami tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di Kanindo Syariah Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi pembentuk etos kerja islami yang terdiri dari kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan kerja dengan mengikuti petunjuk Nya belum secara efektif dan efisien meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan.

2. Sebagian besar responden karyawan Kanindo Syariah Jatim setuju memiliki etos kerja islami dan kinerja karyawan yang baik, walaupun ada beberapa indikator yang menunjukkan keraguan atau tidak setuju.
3. Bekerja dengan mengikuti petunjuk Nya menjadi satu-satunya dimensi yang berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Namun pengaruh yang dihasilkan justru negatif. Artinya karyawan belum dapat sepenuhnya memahami dalam menafsirkan petunjuk Nya dalam pekerjaan sehari-hari.
4. Dibandingkan dimensi lain, kerja berilmu menjadi dimensi yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan, makasaran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Kanindo Syariah Jawa Timur
Meningkatkan etos kerja islami dengan mengupayakan suatu sistem yang menjadikan karyawan memahami secara empiris variabel-variabel etos kerja islami dalam aktivitas kerja mereka sehari-hari. Sehingga dengan meningkatkan etos kerja islami akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
Ada beberapa hal yang bisa dijadikan sarana untuk meningkatkan etos kerja Islami dan kinerja karyawan, yaitu:
 - a. Menjadikan takwa sebagai landasan kerja. Takwa muncul dari aqidah yang lurus serta ilmu yang benar dan mumpuni sehingga dapat menjalankan seluruh petunjuk Nya, baik berupa perintah ataupun larangan.
 - b. Mewujudkan iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif.
 - c. Mendukung karyawan agar selalu berusaha meningkatkan kapasitas diri melalui keilmuan, khususnya berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UII Press.
Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada

- Hanang Satoto. 2010. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung
- I Wayan Marsalia Indica. 2013. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang. (<http://jimfeb.ub.ac.id>)
- Mangkunegara, Anwar Prabowo. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Bandung :Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Sutisna, Entis. 2012. Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis. Skripsi. Bandung: e-lib UNIKOM
- Sutono dan Fuad Ali Budiman. 2009. Pengaruh Iklim Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Shohibul Ummat Rembang, Jurnal Repository Universitas Muria Kudus (Online), (<http://eprints.umk.ac.id/view/year/2009>)

LAMPIRAN

Tabel Uji Validitas

Variabel	Butir	Koef	Sign	Cut Off	Keterangan
Kerja Beraqidah (X1)	QX1.1	0.767	0.000	0.3	Valid
	QX1.2	0.927	0.000	0.3	Valid
	QX1.3	0.762	0.000	0.3	Valid
	QX1.4	0.825	0.000	0.3	Valid
	QX1.5	0.723	0.000	0.3	Valid
	QX1.6	0.889	0.000	0.3	Valid
	QX1.7	0.759	0.000	0.3	Valid
	QX1.8	0.746	0.000	0.3	Valid
	QX1.9	0.657	0.000	0.3	Valid
Kerja Berilmu (X2)	QX2.1	0.774	0.000	0.3	Valid
	QX2.2	0.577	0.000	0.3	Valid
	QX2.3	0.782	0.000	0.3	Valid
	QX2.4	0.736	0.000	0.3	Valid
	QX2.5	0.815	0.000	0.3	Valid
	QX2.6	0.870	0.000	0.3	Valid
Kerja dengan meneladani sifat Ilahi (X3)	QX3.1	0.789	0.000	0.3	Valid
	QX3.2	0.868	0.000	0.3	Valid
	QX3.3	0.720	0.000	0.3	Valid
	QX3.4	0.738	0.000	0.3	Valid
	QX3.5	0.790	0.000	0.3	Valid
Kerja dengan mengikuti petunjuk Nya (X4)	QX4.1	0.829	0.000	0.3	Valid
	QX4.2	0.718	0.000	0.3	Valid
	QX4.3	0.420	0.011	0.3	Valid
	QX4.4	0.855	0.000	0.3	Valid
	QX4.5	0.709	0.000	0.3	Valid
Kinerja (Y)	QY1	0.339	0.043	0.3	Valid
	QY2	0.802	0.000	0.3	Valid
	QY3	0.682	0.000	0.3	Valid
	QY4	0.834	0.000	0.3	Valid
	QY5	0.711	0.000	0.3	Valid
	QY6	0.781	0.000	0.3	Valid
	QY7	0.496	0.002	0.3	Valid

Sumber: data primer diolah (2013)